



مؤسسة المرأة الجديدة
New Woman Foundation



النساء والعمل
والحقوق الاقتصادية

التقرير الأول

لمرصد 190 حول العنف في العمل في القطاع غير المنظم



تحرير

محمد عبد الرحيم

2024

قيود لا مرئية...

الواقع المجرد للعنف ضد المرأة في بيئات العمل الهشة

هذا التقرير لك، تكريمًا لصمودك وإصرارك

علَّه يكونُ شعلةً تضيءُ دروبَ نضالكِ،

وبوصلةً ترشدُ خطواتكِ نحو التحرُّرِ،

(يا كلَّ امرأةٍ واجهتُ قيودًا لا مرئيةً في عالم العمل)

(يا كلَّ من حملتُ جروحًا لا تنزفُ من جزأءِ العنفِ في بيئاتِ العملِ الهشة)

تحيةً لكِ كونكِ آمنتِ بقدرتكِ على التغييرِ والإبداعِ ولمِ تُطفئِ جذوةَ إرادتكِ نيرانَ العنفِ

تُصدر مؤسسة المرأة الجديدة هذا التقرير الرصدي حول العنف المُوجّه ضدّ النساء في بيئة العمل، وذلك في إطار برنامجها «النساء والعمل والحقوق الاقتصادية». ويهدف هذا التقرير إلى تسليط الضوء على ظاهرة العنف ضد النساء في أماكن العمل، ورصد أشكاله المختلفة، وتحليل آثاره السلبية على النساء، واقتراح حلول فعّالة لدرئه.

نبذة عن مؤسسة المرأة الجديدة:

مؤسسة أهلية غير حكومية تأسست عام 1984.

تهدف إلى تحقيق مجتمعات تتمتع فيها النساء بالكرامة والعدالة والمساواة والحرية.

تعمل على دعم وتمكين النساء من خلال مختلف البرامج والمشروعات.

نبذة عن البرنامج:

يهتم برنامج «النساء والعمل والحقوق الاقتصادية» بحقوق النساء العاملات منذ بدء انطلاقه عام 2007، منذها وهو يضع نصب عينيه هدفاً رئيسياً مفاده تحسين قدرة النساء على الوصول إلى الحقوق والموارد، بما في ذلك فرص العمل الآمنة والمستدامة، ويعمل البرنامج على تعزيز آليات وسياسات الحماية من العنف والتمييز في أماكن العمل، بما في ذلك ضمان المساواة في فرص العمل والأجر، والتمتع بالحماية من التمييز والعنف في أماكن العمل.

أهداف مشروع تعزيز دور النقابات العمالية والجمعيات الأهلية في تفعيل أجندة التنمية المُستدامة 2030 من منظور النوع الاجتماعي:

- بناء حركة نقابية قوية مدعومة بمُنظمات المجتمع المدني.
- تعزيز آليات وسياسات الحماية من العنف والتمييز في أماكن العمل.
- تعظيم الاستفادة من معايير منظمة العمل الدولية للعمل اللائق.
- إتاحة منصة رقمية مُتخصّصة حول قضايا العمل والمساواة بين الجنسين.
- تقديم تقرير رصد سنوي لقضايا العنف في عالم العمل.

أهمية التقرير:

يُعدُّ هذا التقرير الأول من نوعه الذي يُصدره البرنامج وهو يُقدم تحليلاً شاملاً لقضايا العنف ضد النساء في بيئة العمل بما يُسهِّم في رفع الوعي حول هذه الظاهرة، ولا يقتصر الأمر على التحليل والرصد إنما يُقدم التقرير توصيات قابلة للتطبيق لدرء العنف ضد النساء في أماكن العمل، انطلاقاً من المبادئ الأساسية والتوجيهية لاتفاقية مُنظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية المُصاحبة لها (رقم 206) والتي تكفل الحماية والإنصاف وجبر الضرر وتوسيع قاعدة الوعي وتوفير آليات الشكاوى والإبلاغ الآمنة المُنصفة، وضمانه التحاق المرأة بسوق عمل آمن لا سيما أولئك اللاتي يعملن في بيئات عمل هشة كعمالة غير منتظمة ويفتقرن إلى الحد الأدنى من الحماية.

أسلوب التقرير:

يحتوي التقرير على نوعين من البيانات، وهما:

البيانات الثانوية: وذلك عن طريق مراجعة الكتب والبحوث والمقالات العربية والأجنبية ومستخلصات الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع التقرير، وكذلك الاطلاع على الإحصائيات التي تصدرها المنظمات الدولية.

البيانات الأولية: وذلك عن طريق جمع البيانات من عينة قوامها 196 سيدة من العاملات بشكل غير منتظم في بيئات عمل متباينة، وتم جمع البيانات عن طريق استمارة رصد هي نتاج ورشة تدريب «آليات الرصد والتوثيق في قضايا العنف في عالم العمل 2023».

منهجية التقرير:

تم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات والتقارير والدراسات ذات الصلة لكن لم يتوقف الأمر عند هذا الحد، فلم نكتفِ بالمعرفة النظرية، بل تمَّ إجراء مقابلات مع نساء في بيئات عمل مختلفة وتحليل بياناتهن وفهم معاناتهن بشكل أعمق، كسرنا حاجز الصمت وكشفنا عن قصص مؤثرة تجسَّد صمودًا وإرادة قوية في مواجهة ظلم مُجحف، وظَّفنا هذه البيانات جميعها واستخدمنا أدوات التحليل الإحصائي المناسبة للخروج بنتائج لفهم أعمق لمعاناة هؤلاء النساء على ذلك يتيح لنا رسم صورة أشمل، آمليين أن تُسهِّم هذه الوريقات في تسليط الضوء على ظاهرة العنف ضد المرأة في بيئة العمل، وتُشجِّع على اتخاذ خطوات جادة لدرئها، ونؤمن بأن المعرفة هي الحُجَّة الدامغة التي تُعبِّد الدرب لخلق بيئة عمل آمنة وعادلة للجميع.

إلماح

من بعيد، قد تبدو الصورة قاتمة، كأنها لوحة رسمت بفرشاة ملوثة بالحزن واليأس، لكن ما وراء هذه الصورة، حكايات تُروى، وأرواح تعيش، وتجارب تُكتب بمداد من العرق والكفاح.

لن نكتفي بالنظر من الخارج، بل سنغوص في أعماق هذه اللوحة، ونصغي إلى أصوات من يعيشون داخلها، ونشاركهم تجاربهم اليومية، فليس من السهل فهم معاناتهم، خاصة عندما ترتبط أوضاعهم بأوضاع عامة تلقي بظلالها على كل زمان ومكان.

عند دراسة أنشطتهم الحياتية، ندرك أن العمل الهش، واعتماده بشكل رئيسي على النساء، هو عنوان ثابت لهذه اللوحة.

آلاف السيدات على امتداد مصر، من أقصى الشمال إلى أقصى الجنوب، يقاومن قسوة الحياة بأيديهن، من الأراضي الزراعية الخصبة، إلى أسواق المدينة الصاخبة، إلى مصانع الملابس والتعبئة، وصولاً إلى الورش ومجمعات إعادة التدوير، حاضرات هن، يشكلن لوحة مبهجة من الصبر والمثابرة.

وبنظرة أكثر تعمقاً، نرى كيف تتداخل تجارب الفقر والحياة الصعبة عبر المكان، كأن فرشاة الرسام قد مرّت بنفس اللون القاتم على مختلف المناطق، فكثير من الأماكن في مصر تعاني من ظروف متشابهة، تحاصر ساكنيها في دائرة من الفقر والتهميش.

ولكن، حتى في قلب هذه العتمة، نجد بصيص أمل ونور. فصمود هؤلاء النسوة، وإصرارهن على الحياة، يشكلان تحدياً للظلم والقهر، ويؤكدان على قدرة الإنسان على المقاومة والانتصار.

إن هذه اللوحة، بكل ما تحمله من قسوة وظلم، تخفي في طياتها حكايات من البطولة والصبر، تلهمنا وتحفزنا على أن نسخر طاقاتنا لمساندتهم في رحلة التعافي والتغيير، وأن ننير دروبهم نحو مستقبل أفضل يغمره الدفء والأمان، ويتيح لهم فرصة النجاة من براثن القيود المكبلة لهم.

فلا تكتفي بالنظر من بعيد وكن جزءاً من هذه اللوحة.

معاناة مزدوجة: مدخل لواقع المرأة المصرية في بيئة العمل

هناك اعتراف متزايد بوجود تمييز على أساس الجنس في مجال العمالة، الأمر الذي يؤثر على الأجور، وظروف العمل، والاستحقاقات والارتقاء الوظيفي في مكان العمل، وهناك فجوة واسعة بين النساء والرجال في القوى العاملة، فمعدلات مشاركة الإناث في قوة العمل أقل من الرجال بشكل ملحوظ.

في المناطق الريفية غالبًا ما تتركز النساء في الزراعة والإنتاج الغذائي، بينما يتيح العمل في القطاع الرسمي فرصًا محدودة للغاية للمرأة، أمّا بالنسبة للمناطق الحضرية فإن غالبية النساء يعملن لحسابهن الخاص في القطاع الحضري.

وتظهر إحصائيات البنك الدولي حسب تقرير «التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا» الصادر عام 2021 أن مشاركة النساء في القوى العاملة في مصر منخفضة للغاية، حيث تبلغ 15.4% فقط مقارنةً بـ 67.1% للرجال.

وتشير أرقام الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن مساهمة المرأة في قوة العمل بلغت 15.3% من إجمالي قوة العمل مقابل 84.7% للذكور، وقد بلغ معدل البطالة للإناث بلغ 47.6% مقابل 52.4% للذكور، من قوة العمل التي تمثل 7.1% من القوى البشرية في الربع الأول من عام 2023 وذلك وفقًا للنشرة ربع السنوية لبحث القوى العاملة عام 2023.

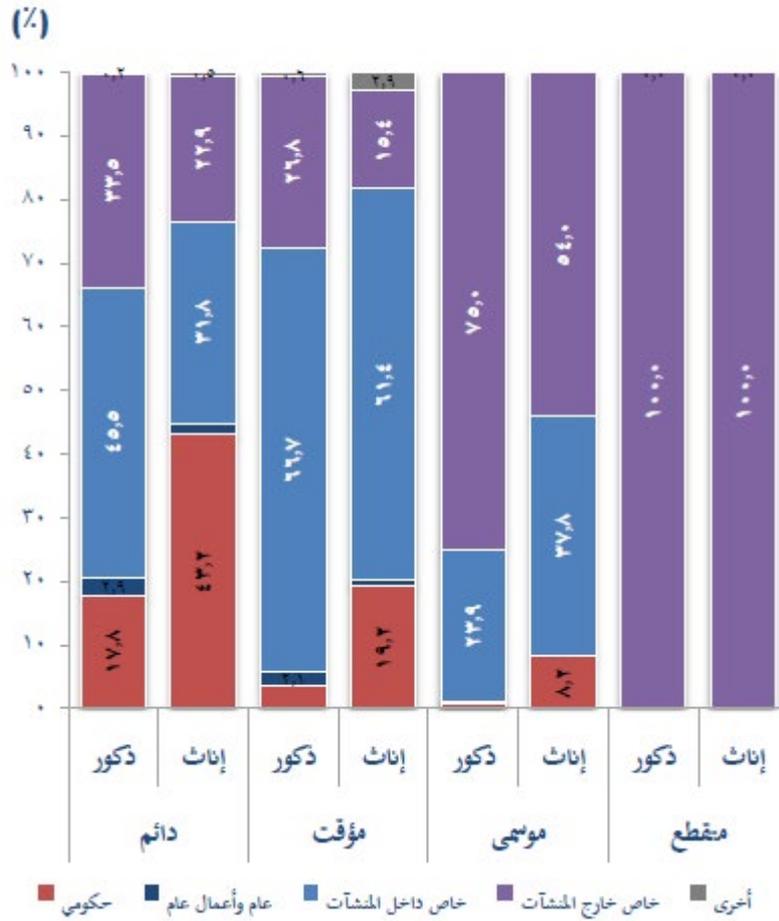
يوضح الشكل رقم (1) توزيع المشغلين على القطاعات وفقًا للاستقرار في العمل، والذي يمكن من خلاله الوقوف على

التالي:

- أن قرابة 66.7% من الذكور المشغلين بصفة مؤقتة ونحو 61.4% من الإناث المشغلات بصفة مؤقتة يعملون في القطاع الخاص داخل المنشآت.
- أن 100% من الذكور والإناث المشغلين يعملون بصورة متقطعة في القطاع الخاص خارج المنشآت.
- على مستوى استعانة القطاع الخاص بعمالة موسمية للعمل داخل المنشآت توضح البيانات أن قرابة 23.9% من الذكور العاملين بشكل موسمي ونحو 37.8% من الإناث المشغلات بشكل موسمي يعملون في القطاع الخاص داخل المنشآت.
- أن قرابة 75% من الذكور العاملين بشكل موسمي ونحو 54% من الإناث المشغلات بشكل موسمي يعملون في القطاع الخاص خارج المنشآت.

الشكل رقم (1) توزيع المشتغلين على القطاعات وفقاً للاستقرار في العمل:

التوزيع النسبي للمشتغلين طبقاً للاستقرار في العمل والقطاع الذين يعملون فيه والنوع في الربع الاول - ٢٠٢٣



المصدر: النشرة ربع السنوية لبحث القوى العاملة، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2023.

وعلى الرغم من أن الأرقام تشير إلى أن مشاركة المرأة في القوى العاملة في مصر ما زالت منخفضة للغاية مقارنة بالرجال. إلا أن المرأة المصرية لا زالت تناضل لتحقيق طموحاتها المهنية في بيئة عمل قد لا تقدر قيمتها وإمكانياتها، وعلى الرغم من دلالات الأرقام المطروحة لمشاركة المرأة في القوى العاملة، فالمرأة تواجه في سوق العمل تحديات جمة، تجذرها عوامل تاريخية واجتماعية واقتصادية عميقة فتعاني كثيرات من هشاشة العمل، وتُحرم من حقوق أساسية، وتواجه تمييزاً صريحاً أو مبطناً، بجانب معاناتها لتحديات نفسية هائلة، لا سيما تلك التي تنتمي إلى هويات مهمشة اجتماعياً. والنساء دائماً ضحية للتحرش والاعتداءات اللفظية والجسدية، مما يخلق بيئة عمل مرعبة ويعيق الشعور بالأمان والراحة. وتعد مصر من الدول ذات النسب المرتفعة للتحرش الجنسي، مما يفاقم معاناة النساء.

وعلاوة على ذلك، تحرم النساء من المساواة في الأجور والترقيات مقارنة بالرجال، مما يشعرهن بالإحباط والظلم. ويوجه المجتمع في أغلب الأحيان للمرأة العاملة نظرة سلبية، حيث ينظر إليها على أنها تُهمل واجباتها الأسرية، وقد يستخدم البعض نصوحًا دينية وفق أهوائه ليرسخ للنظرة السلبية للمرأة العاملة، مثل الآية {وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ} [الأحزاب: 33]، وهي نظرة مغلوبة وظالمة تمامًا واجتزاء للنص القرآني من موضعه لتحريف معنى الآية وتأويلها بما يتوافق مع رغبات وأهواء البعض - فالمُخاطب في الآية الكريمة ليس عامًا إنما خاصًا بنساء النبي - وحتى في عمومه ومع تغير الظروف والأعراف الاجتماعية تطور مفهوم الآية الكريمة بتطور الزمان والمكان، وتفسيرها وتأويلها إنما يكون تبعًا لمعطيات العصر ولا يُقصد بالطبع من الآية حبس المرأة أو سلب حريتها.

ولا تعود مشاركة المرأة في سوق العمل بالفائدة عليها فقط، بل إن مشاركة المرأة في القوى العاملة تعد ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في أي بلد، فالمرأة ليست نصف المجتمع فقط، بل هي طاقة هائلة ومورد بشري غني يمكنه تحريك عجلة التقدم والإنتاجية، فوفقًا لتقديرات البنك الدولي¹، فإن إجمالي الناتج المحلي في مصر سيرتفع بنسبة 34% إذا تساوى معدل مشاركة المرأة في العمل مع معدل مشاركة الرجل. وهذا الرقم الضخم يؤكد على أن إمكانيات المرأة هائلة، وأن مشاركتها الكاملة في الاقتصاد تمكن مصر من تحقيق قفزة نوعية في مسارها التنموي.

وما تعانيه النساء من تحديات عديدة في بيئة العمل ليس حكرًا على المرأة المصرية، بل هي معاناة النساء العاملات في معظم دول العالم، خاصة الدول النامية، وهو ما دفع المنظمات الدوابة والهيئات الأممية إلى التوافق على مبادئ ناظمة لحماية النساء في عالم العمل. ومن بين هذه المبادئ الناظمة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 التي تمثل بريق أمل؛ حيث تُقدم نهجًا كاملًا لحماية النساء في عالم العمل، وتؤسس لبيئة آمنة تتيح لهن المشاركة بفاعلية وإبداع.

ويعد التصديق على الاتفاقية وتنفيذ أحكامها مطلبًا جمعيًا وهو الخطوة الأولى لحدس تحديات المرأة في سوق العمل، من خلال ذلك ننهي فصلًا من العنف والتحرش في عالم العمل ونرسخ مبدأ المساواة ونؤسس لمجتمع يُقدّر طاقات النساء ويتيح لهن تحقيق إمكانياتهن الكاملة. فتمكين المرأة في سوق العمل ليس مجرد مسألة عدالة، بل هو أيضًا ضروري لنمو وازدهار الاقتصاد، من خلال الاستثمار في إمكانيات المرأة، يمكننا بناء مستقبل أكثر إشراقًا للجميع.

1- خاتم المساواة بين الجنسين: مفتاح تعزيز القطاع الخاص في مصر، مجموعة البنك الدولي، 2021

تشير بيئات العمل الهشة إلى تلك التي تتميز بانتشار العمل غير الرسمي، وظروف العمل غير الآمنة، ونقص الحماية الاجتماعية وهي تنتشر في العديد من المجتمعات، وتعد النساء أكثر عرضة للعمل في هذه البيئات، مما يعرضهن للعديد من التحديات، مثل الفقر فغالبًا ما تكون أجور العمل منخفضة، مما يعيق قدرة النساء على تلبية احتياجاتهن الأساسية واحتياجات أسرهن ويعيق أيضًا قدرتهن على تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي، كما تواجه النساء في تلك البيئات تمييزًا على أساس النوع الاجتماعي، وقد يصبحن ضحايا للاستغلال من قبل أصحاب العمل، مما يعرضهن لخطر العنف والتحرش.

وينتشر تصور خاطئ يربط العمل الهش بالقطاع غير الرسمي فقط، بينما تشمل بيئات العمل الهشة أيضًا بعض الوظائف في القطاع الرسمي التي تفتقر إلى شروط العمل اللائقة.

ويعتقد البعض أن النساء يخترن العمل في بيئات العمل الهشة، بينما في الواقع غالبًا ما تكون هذه الوظائف هي الخيار الوحيد المتاح لهنّ بسبب نقص فرص العمل اللائقة.

ويتداخل مع بيئات العمل الهشة مصطلح العمالة الهشة والذي عرفته منظمة العمل الدولية بأن هذه النوعية من العمالة «تتألف من إجمالي العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين في عمل الأسرة، والأشخاص الذين تقل حظوظهم في الحصول على ترتيبات عمل رسمية، وهم بالتالي يفتقرون إلى ظروف العمل اللائقة، والضمان الاجتماعي المناسب وفرصة فعلية لإيصال صوتهم من خلال النقابات والمنظمات العمالية»².

وتؤكد إحصاءات البنك الدولي أن 55% من العمال المصريين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عامًا يفتقرون إلى عقود رسمية وتأمينات اجتماعية، بالإضافة إلى ذلك يعمل واحد من كل خمسة عمال بشكل غير منتظم وبشكل موسمي فقط³.

ويعمل 60.4% من العمالة غير الرسمية في القطاع غير الرسمي، بينما يعمل البقية 39.6% في القطاع الرسمي تحت ترتيبات عمل غير رسمية⁴.

2- سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، التقرير السادس، منظمة العمل الدولية، 2010

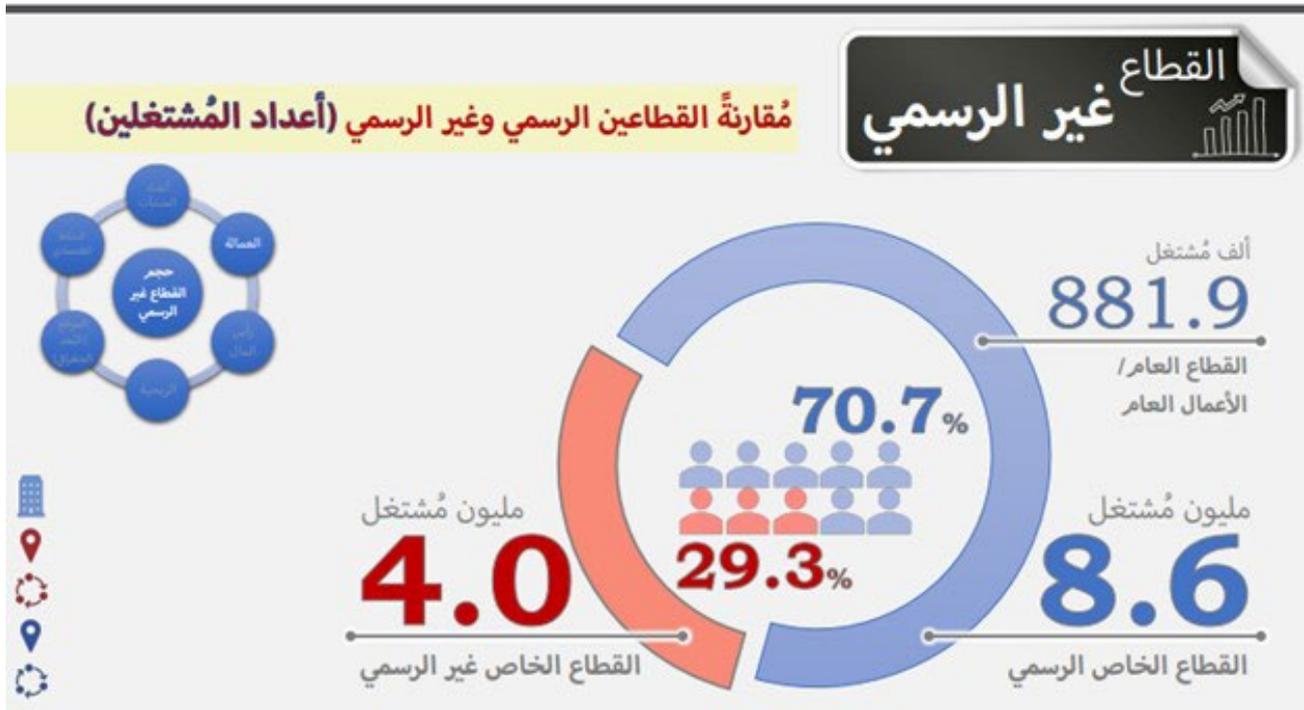
3- الموجز الاقتصادي رقم 2، البنك الدولي

4-Informality and Inclusive Growth in the Middle East and North Africa, World Bank Group, 2023.

مقارنة أعداد المشتغلين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي

يوضح الشكل رقم (2) مقارنة بين أعداد المشتغلين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، وفقاً لأحدث بيانات التعداد الاقتصادي الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء عام 2018، فقد تبين أن عدد المشتغلين في القطاع العام /قطاع الأعمال العام بلغ 881.9 ألف مشتغل، بينما بلغ في القطاع الخاص الرسمي 8.6 مليون مشتغل، في حين بلغ إجمالي المشتغلين في القطاع غير الرسمي 4 ملايين مشتغل.

شكل رقم (2) مقارنة أعداد المشتغلين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي⁵



5- التعداد الاقتصادي، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2017/2018

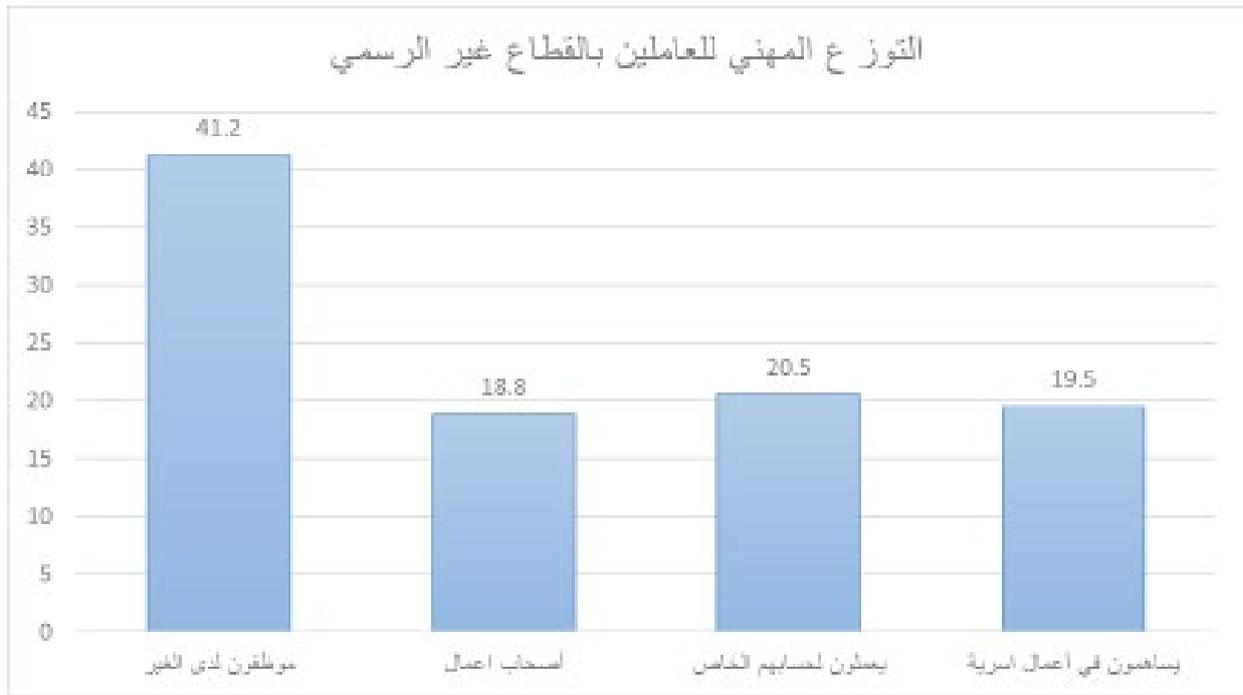
التوزيع المهني للعاملين بالقطاع غير الرسمي

تشير بيانات المركز المصري للدراسات الاقتصادية⁶ إلى أن التوزيع المهني للعاملين بالقطاع غير الرسمي يتمثل في التالي:

2.41% منهم موظفون لدى الغير، و8.18% منهم أصحاب أعمال، و5.20% يعملون لحسابهم الخاص، و5.19% منهم يسهمون في أعمال أسرية.

موظفون لدى الغير	أصحاب أعمال	يعملون لحسابهم الخاص	يسهمون في أعمال أسرية
41.2	18.8	20.5	19.5

شكل رقم (3) رسم بياني يوضح التوزيع المهني للعاملين بالقطاع غير الرسمي



المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية

6- رأي في أزمة الاقتصاد غير الرسمي، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2020، بتصرف

نسب توزيع العمالة بأجر في القطاع الخاص

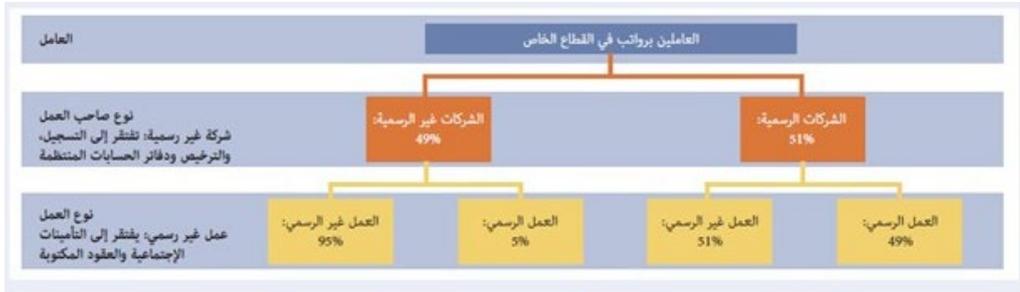
تشير بيانات البنك الدولي⁷ إلى أن نسبة العاملين برواتب في القطاع الخاص في الشركات الرسمية 51%، أمّا الشركات غير الرسمية 49%.

يشغل 51% من إجمالي العمالة في الشركات الرسمية في عمل غير رسمي يفتقر إلى التأمينات الاجتماعية والعقود المكتوبة بينما في الشركات غير الرسمية تزيد هذه النسبة إلى 95%.

العمل الرسمي في الشركات الرسمية يشغل ما نسبته 49%، أمّا العمل الرسمي في الشركات غير الرسمية فيمثل 5% فقط من إجمالي قوة العمل.

تقدم البيانات السابقة لمحة عن حجم العمالة في الشركات، الرسمية وغير الرسمية، وتُشير إلى انتشار العمل غير الرسمي بشكل كبير في كلا النوعين من الشركات، بشكل عام: 74% من إجمالي العمالة في الشركات يعملون بشكل غير رسمي (في الشركات الرسمية: 51% من العمال يعملون بشكل غير رسمي، بينما في الشركات غير الرسمية: 95% من العمال يعملون بشكل غير رسمي).

الشكل رقم (4) نسب وتوزيع العمالة بأجر في القطاع الخاص



المصدر: البنك الدولي

7- البنك الدولي، نفس المصدر السابق، بتصرف

توزيع العاملين غير المنتظمين في مصر وفقاً للقطاع والنوع الاجتماعي

وفقاً لبيانات المركز القومي للسكان⁸ فإن ما يقرب من 45% من المشتغلين غير الرسميين يعملون في قطاع الزراعة، ويليه الصناعة 25%، ثم الخدمات 31%، وبالنسبة للتوزيع النوعي للعمال غير الرسمية في القطاعات المختلفة، فإن الذكور يعملون بشكل غير رسمي في قطاعي الزراعة والخدمات 35%، تليهما الصناعة 30%، وعلى جانب آخر تعمل النساء بشكل أساسي في القطاع الزراعي 80%.

الشكل رقم (5) توزيع العاملين بشكل غير رسمي وفقاً للقطاع والنوع الاجتماعي



المصدر: تعزيز المساواة في سوق العمل، المركز القومي للسكان

ويمكن القول بأنه يعمل في الاقتصاد غير المنظم فئات متنوعة من العمالة النسائية، غالبيتها ممن تعملن بالأجر لدى آخرين في قطاع الزراعة وفي بعض الصناعات الصغيرة كالورش الحرفية وصناعة الجلود والملابس والبيع في الأسواق والعاملات المنزليات، ومنهن من تعمل لحسابها الخاص، وقلة منهن صاحبات أعمال يشغلن لديهن آخرين.

وتتركز العمالة النسائية في المجال اللامرئي في الاقتصاد غير المنظم خاصة في الأرياف في المزارع والأراضي الفلاحية الصغيرة ومساعدة الأسر في أعمال غير مدفوعة الأجر موجهة إلى السوق كتصنيع المواد الغذائية (الأجبان ومشتقات الحليب) وتربية ورعاية الدواجن والحيوانات وأعمال التطريز والصناعات اليدوية البسيطة وهي مجالات لا تثمن ولا يتم احتسابها في الدخل القومي.⁹

8- تعزيز المساواة في سوق العمل، المركز القومي للسكان، أبريل 2022

9- منجية هادفي، تأثير جائحة كوفيد 19 على أوضاع العاملات في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية، منظمة العمل العربية، 2020

لا يقتصر العنف ضد المرأة على كونه انتهاكاً صارخاً لحقوق الإنسان، بل يشكّل أيضاً عبئاً اقتصادياً ثقيلاً على المجتمع ككل، فالتكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة هائلة وذات أبعاد متعددة، تبدأ من الخسائر المباشرة مثل نفقات العلاج والرعاية النفسية، وتشمل كذلك الخسائر غير المباشرة مثل انخفاض الإنتاجية وتراجع مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى التأثيرات السلبية على الصحة العامة والنظام القانوني والمجتمع ككل. إجمالاً يمكننا القول إن كل اعتداء على امرأة هو خسارة في طاقتها الإنتاجية، وإعاقة لمساهمتها في التنمية المجتمعية، وتهديد لاستقرار المجتمع.

كما يعد العنف ضد المرأة أحد أكبر التحديات التي تواجه تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، الذي يُشكّل الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة والذي يعد هدفاً رئيسياً لمعالجة قضية العنف ضد المرأة. وقد أجرى الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2015 مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي بهدف تقييم مختلف أشكال العنف المقترف ضد النساء، ومن أهم ما جاء ضمن نتائج البحث أن 13% من النساء في الفئة العمرية 18-64 سنة تعرضن خلال 2014 لشكل من أشكال العنف أو التحرش في الأماكن العامة سواء في مكان العمل أو المؤسسات التعليمية أو في المواصلات العامة أو في الشارع، وأن حوالي 10% من النساء تعرضن للتحرش في الشارع، والأسواق، والميادين، حوالي 7% من النساء تعرضن للتحرش في المواصلات العامة، وحوالي 4% من النساء اللاتي كنّ ملتحقات بسوق العمل تعرضن لأحد أشكال التحرش الجنسي أو العنف البدني أو النفسي في مكان العمل¹⁰.

تقدير التكلفة غير المباشرة وأعداد النساء والأيام الضائعة من العمل جراء العنف

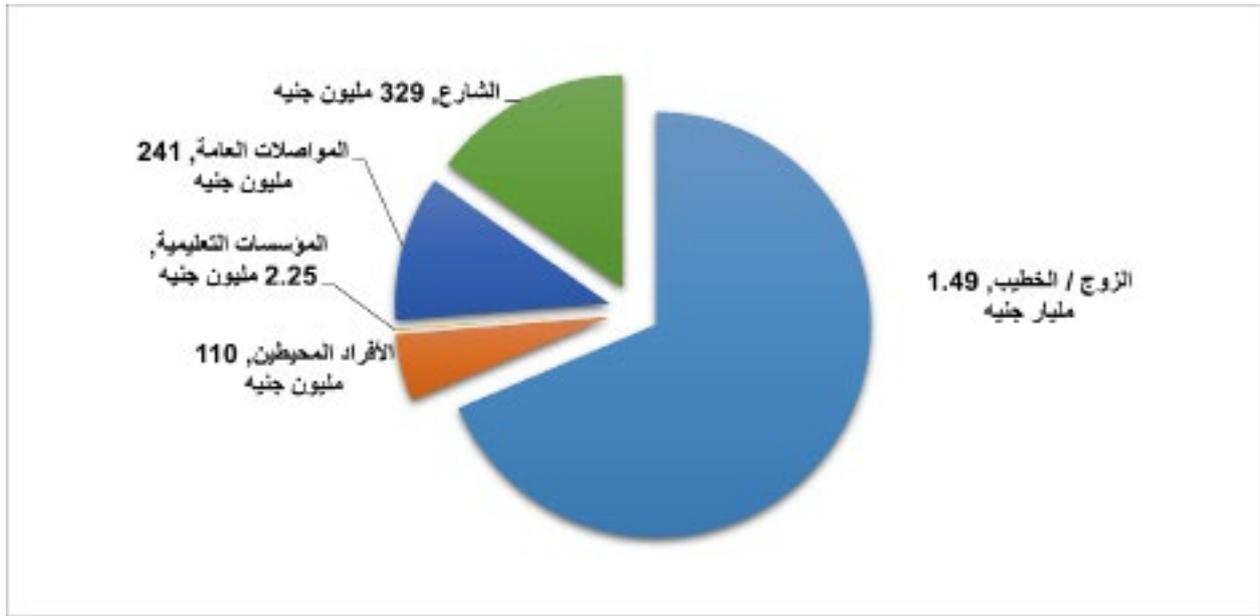
تقدير التكلفة غير المباشرة	تقدير التكلفة	تقدير عدد النساء
تغيب السيدة عن العمل المنزلي	620 مليون جنيه	695 ألف سيدة
تغيب السيدة عن العمل	26.9 مليون جنيه	560 ألف يوم عمل

10- وفاء ماجد أحمد، دراسة حول مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2015، بتصرف.

تقدير نسب وأعداد المُعَنَّفَات في مكان العمل حسب حالة العمل

حالة العمل	نسبة المعنفات جسديًا أو نفسيًا أو جنسيًا	تقدير أعداد النساء المعنفات
تغيب السيدة عن العمل المنزلي	56.6 مليون جنيه	59 ألف سيدة
تغيب السيدة عن العمل	6.8 مليون جنيه	189 ألف يوم عمل

شكل رقم (6) إجمالي تكلفة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر



المصدر: مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر

بالطبع إن الآثار النفسية من أعظم الآثار التي لا نستطيع قياسها بصورة مباشرة، جدير بالذكر أن 2.29 مليون سيدة عانت نفسيًا جرّاء العنف بنسبة تصل إلى نحو 8.8% من إجمالي النساء في الفئة العمرية 18-64.

ماهية اتفاقية منظمة العمل الدولية 190C وكيف تحمي العمالة غير الرسمية.

في 21 يونيو 2019، اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 190 والتوصية المصاحبة لها (رقم 206) وبأغلبية كبيرة ودخلت حيز التنفيذ في 25 يونيو 2021 وقد صادقت عليها حتى الآن 36 دولة، من بينها دولتان عربيتان. وتعد الاتفاقية خطوة مهمّة نحو تحقيق عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، حيث توفر إطارًا قانونيًا قويًا والتزامات واضحة من قبل الدول الأعضاء لمعالجة هذه الظاهرة.

وتعد الاتفاقية والتوصية أول معايير دولية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، كما أنهما صكوك تطلعية ومتطورة تأخذان في الاعتبار تطور طبيعة العمل والعناصر الأساسية للعنف والتحرش.

وترسي الاتفاقية معايير دولية جديدة كإطار قانوني واضح للوقاية من العنف والتحرش ومعالجتهما في عالم العمل، وتلزم الدول الأعضاء باتخاذ خطوات ملموسة لتنفيذ هذه المعايير. وهي - إلى جانب ذلك - تعزز ثقافة الاحترام والكرامة في أماكن العمل، وترسل رسالة قوية مفادها أن العنف والتحرش غير مقبولين.

«تركز الاتفاقية بشكل خاص على حماية الفئات الأكثر عرضة للعنف والتحرش، مثل النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة كما أنها تهدف إلى حماية جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم التعاقدى أو نوع عملهم، من العنف والتحرش في جميع أماكن العمل، وتوفر الاتفاقية هيكلًا شاملاً وفعالاً لطريقة بناء السياسات والقوانين التي تقي من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي في عالم العمل، وتعالج الآثار الناجمة عنه، وأنها تعمل على ذلك من خلال تعريفه بوضوح، وفرض حزمة شاملة من الضوابط التي تنطبق على كافة أشكال الإساءة والتعدي بالذات على العمال الأكثر ضعفًا وهشاشة، كما وأنها تحدد بدقة دور كل من الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بالإضافة إلى بيان ضرورة التنظيم العمالي.»¹¹

«إن تنفيذ كل من الاتفاقية 190 والتوصية 206 يمكن أن يحدث فرقاً في الحياة اليومية للعاملات والعمال. فيمكن لنا على سبيل المثال أن نتخيل كيف يمكن للعاملة ألا تشعر بالخوف من الذهاب إلى العمل؛ لأنها تعلم أن السياسة الوقائية وسبل الانتصاف المناسبة بشأن التحرش الجنسي التي تم التفاوض عليها بشكل جماعي، يتم تنفيذها بشكل فعال في مكان عملها. فهي تعلم أنه يمكنها التحدث عن أي تحرش جنسي تتعرض له من زميل أو مدير؛ لأنها ستحظى

11- نور عبيد الغني وآخرون، وضعت لهذا الوقت.. كيف تعالج اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل في هذا الوقت الذي تنفّس فيه جائحة الكوفيد-19، وما بعده، مركز التضامن العمالي، 2020

بالدعم، وهي تعلم أن العنف والتحرش في بيئة العمل ليس «جزءًا من الوظيفة». لنا أن نتخيل كيف سيكون حال العاملة التي تعرضت للعنف المنزلي والتي ستعرف أنها ستحصل على دعم من صاحب العمل والنقابة والزميلات والزملاء حتى تتمكن من إيجاد مخرج.

لنا أن نتخيل راحة العامل الذي يعرف أن ليس لرئيسه أو لزملائه أو لمرضاه أو لأي طرف ثالث الحق في تهديده أو التنمر عليه، وأنه قادر على الشعور بالأمان في العمل.

لنا أن نتخيل كيف سيكون ممكنًا لعامل الشارع الذي يقيم كشك الخضار الخاص به يوميًا، إدارة عمله بسلام، والتمتع ببعض الاستقرار المالي، عند علمه أنه ليس للسلطات العامة الحق في مضايقته وتهديده لأسباب غير مبررة لمجرد أنه عامل غير رسمي.

يمكن أن يكون للتنفيذ الفعّال لهذه المعايير تأثير كبير على نظرة العمالة لبيئة عملها وستدرك العمالة أيضًا الدور الرئيسي للنقابات العمالية في إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، ويمكن أن يكون لذلك تأثير كبير على جودة حياتها وسيكون شعار «يمكن للاتفاقية 190 أن تغير الحياة» محققًا بكل معنى الكلمة، وذلك من خلال إيجاد عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش في كل بلد، وفي كل قطاع، وفي كل منظمة، وتطالب الاتفاقية والتوصية الدول وبالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمالة، باعتماد نهج شامل ومتكامل ويراعي المنظور الجنساني لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليه - الاتفاقية 190 والتوصية 206 لا تغفلان أحدًا¹².

12- العنف والتحرش في عالم العمل، دليل المرشد، معهد العمل العالمي، 2021

العنف والتحرش في عالم العمل من منظور الاتفاقية

تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية 190 العنف والتحرش على أنه:

«مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.»

ويتخذ العنف والتحرش أشكالاً عديدة، فيمكن أن يشمل:

- ✓ العنف الجسدي، بما في ذلك الاعتداء والإيذاء الجسدي والقتل.
 - ✓ العنف النفسي (الإساءة اللفظية والعاطفية)، بما في ذلك المطاردة والترهيب والتهديد والإيذاء اللفظي والسلوك العدائي.
 - ✓ العنف عبر الإنترنت، من خلال التكنولوجيا والإنترنت، بما في ذلك التهديدات والإهانات والتعليقات المسيئة والتنمر عبر الإنترنت والتحرش الإلكتروني والشتائم والتصيد وخطاب الكراهية والتعليقات المسيئة وإرسال صور بذئنة.
 - ✓ التحرش الجنسي، بما في ذلك محاولات التقرب الجنسية غير المرغوب فيها واللمس والانتباه والاعتصاب التنمر والمضايقة.
 - ✓ العنف الاقتصادي، بما في ذلك الحرمان من الموارد أو الخدمات أو إساءة استخدامها، وعدم الامتثال للمسؤوليات الاقتصادية، والإجراءات التي تؤدي إلى عواقب اقتصادية سلبية، ممارسات وظروف وترتيبات العمل التعسفية التي تؤدي إلى أضرار جسدية أو نفسية أو جنسية أو اقتصادية.
- يمكن أن يحدث العنف والتحرش في مكان العمل المادي، أو في الأماكن الخاصة و/ أو العامة، وكذلك في الأحداث والأنشطة المتعلقة بالعمل.

العنف والتحرش على أساس النوع

العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

المفهوم الإجمالي للعنف والتحرش

ذلك السلوك الشاذ والخارج، والتهديد والممارسات غير المقبولة إنسانياً وأخلاقياً، وتوقع انتهاك وتعدٍ مقصود قد يترتب عليه ضرر على العاملين في بيئة العمل، سواء كان ضرراً جسدياً أو نفسياً أو جنسياً أو اقتصادياً، ويشمل ذلك العنف والتحرش على أساس الجنس، وما يُرتكب بحق النساء والفتيات في بيئة العمل.

أهمية الاتفاقية 190 للقضاء على العنف والتحرش

يعد الحق في العمل بكرامة وفي بيئة عمل خالية من العنف والتحرش بما في ذلك العنف على أساس النوع حقاً أساسياً يقر به الجميع، خاصةً ما تتعرض له النساء في العمل، إذ إن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تشكل انتهاكاً وإساءة لحقوق الإنسان، وتهدد تكافؤ الفرص والعدالة، وتتنافى مع معايير العمل اللائق، وهذا يدعو لتعزيز ثقافة عمل تقوم على الاحترام المتبادل، وعلى أساس حفظ كرامة الإنسان وحقوقه ومنع العنف والتحرش، وقد أكدت ذلك مختلف الصكوك الدولية، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويقع على عاتق الدولة مسؤولية جسيمة لحماية العمل، وضمان استقراره واستمراره بشكل متوازن يحفظ كرامة العاملين. ويشمل ذلك التصدي بحزم وعدم التسامح مع العنف والتحرش في بيئة العمل.

وليس ذلك عبئاً على الدولة وحدها، بل هو واجب مشترك يقع على عاتق جميع الجهات والهيئات الفعالة في سوق العمل. يتطلب الأمر تكاتفاً وتعاوناً وتشاركاً من الجميع لمواجهة هذه الظواهر والقضاء عليها نهائياً.

فالعنف والتحرش من أخطر الظواهر في عالم العمل، التي لها تداعيات وآثار وانعكاسات سلبية على صحة الإنسان النفسية والجسدية، وعلى كرامته وعلاقاته وتفاعلاته في بيئته الاجتماعية والأسرية، وقوته الإنتاجية، وكفاءته، وتحول دون مشاركة النساء الفعالة في سوق العمل ودون تقدمهن فيه، وتضعف مساهمتهم في العملية التنموية.

تتناول اتفاقية العمل الدولية 190 محددات ومبادئ ومعايير للقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل من منظور دولي، وهي الإطار القانوني الدولي الذي يجب أن تستند إليه الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والتي تصادق على الاتفاقية في تطوير ومواءمة تشريعاتها وقوانينها الوطنية مع معاييرها، وقد تضحّنت الاتفاقية أبرز النصوص التالية:

• نطاق التطبيق

- ✓ توفر هذه الاتفاقية الحماية للعمال في بيئة العمل بغض النظر عن طبيعة التعاقد والمتدربين والمتطوعين والباحثين عن عمل ومن يمثل سلطة صاحب العمل.
- ✓ تطبق الاتفاقية على جميع قطاعات العمل الخاص، والعام، وسوق العمل المنظم، وغير المنظم وفي المناطق الحضرية والريفية.
- ✓ تطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل أو بسببه أو مرتبطة به، أو ناشئة منه.

• أهم المبادئ

- ✓ أن تعمل كل دولة على تعزيز حق كل إنسان بعمل خالٍ من العنف والتحرش.
- ✓ أن تعتمد الحكومة مع طرفي الإنتاج (ممثلين أصحاب العمل والعمال) نهجا متكاملًا يراعي قضايا الجنسين، ويمنع ظاهرة العنف والتحرش في العمل، بحيث يشارك الأطراف الثلاثة للإنتاج في وضع إستراتيجية شاملة لتنفيذ التدابير لمنع العنف والتحرش، ومكافحته، وحظره قانونيًا، ووضع عقوبات رادعة، ووضع آليات لإنفاذ القانون، ورصد الانتهاكات ومعالجتها، وتقديم الدعم للضحايا، وتوفير الإرشاد والتدريب لتعزيز الوعي، وضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقق من العنف والتحرش.
- ✓ العمل على تعزيز وتحقيق المبادئ الأساسية في العمل، وخاصة الحريات النقابية، والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري، والقضاء على عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز في العمل، وتعزيز العمل اللائق
- ✓ العمل على اعتماد لوائح وسياسات تضمن المساواة، وعدم التمييز في بيئة العمل، وخاصة للعاملات والعمال والأشخاص المستضعفين، وهم الأكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل.

• سبل إنفاذ الحماية والوقاية وجبر الضرر

- ✓ تعتمد كل دولة في قوانينها ولوائحها تعريف بظاهرة العنف والتحرش في العمل وتحظرها، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس النوع
- ✓ اتخاذ التدابير لمنع ظاهرة العنف والتحرش، والتدخل من قبل الحكومة في حالة الاقتران غير المنظم، وتحديد القطاعات، والمهن، وترتيبات العمل التي يكون فيها الأشخاص أكثر عرضه للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، واتخاذ الإجراءات والتدابير لحمايتهم بشكل فعلي.
- ✓ العمل على اعتماد قوانين ولوائح تلزم أصحاب العمل لاتخاذ خطوات عملية لمراقبة، ومنع العنف والتحرش في بيئة العمل، وذلك بالتشاور مع العمال وممثليهم، ومراعاة المخاطر، والآثار النفسية والاجتماعية في إطار إدارة السلامة والصحة المهنية، وتحديد المخاطر واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية منها ومكافحتها.
- ✓ العمل على وضع التدابير الملائمة للرصد والتوثيق وتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بالعنف والتحرش في بيئة العمل.
- ✓ وضع آليات فعالة وآمنة للإبلاغ والشكاوى، والتسوية للنزاعات في حالات العنف والتحرش في بيئة العمل، وعمل المحاكم وهيئات القضاء، وحماية المتقدم بالشكاوى والضحايا والشهود من التعرض للأذى، وللأعمال الانتقامية، وتقديم الدعم القانوني والاجتماعي والنفسي والطبي والإداري للضحايا والناجين.
- ✓ مراعاة الخصوصية ومبدأ السرية قدر الإمكان لحماية الضحايا /المعرضين / الناجين والعاملين وبما لا يوقع ضرر، وحسب مقتضى الحال.
- ✓ النص بوضوح على عقوبات رادعة في حالات العنف والتحرش في بيئة العمل.
- ✓ وضع آليات فعالة وآمنة لضحايا العنف والتحرش، وتقديم الدعم والخدمات وسبل الانتصاف لهم.
- ✓ الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي على النساء العاملات لتخفيف آثاره على عالم العمل.
- ✓ ضمان الحق للعمال في الانسحاب من أي عمل لسبب معقول، بأنه يشكل تهديداً وشيخاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش دون أن يترتب عليهم أي عواقب لا مبرر لها.

✓ ضمان أن يمتلك المفتشون في العمل وجهات الاختصاص الرسمية سلطة التصدي للعنف والتحرش في بيئة العمل، وإصدار أوامر لها قوة النفاذ الفوري، والأمر بالتوقف عن العمل في حالات الخطر الوشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة، مع الحق بالطعن أمام سلطات قضائية أو إدارية قد ينص عليها القانون.

• الإرشاد والتدريب لتعزيز الوعي

✓ العمل على تعزيز التشاور بين أطراف الإنتاج لضمان معالجة ظاهرة العنف والتحرش في إطار السياسات الوطنية والسياسات المعنية بالسلامة المهنية، والمساواة، وعدم التمييز، والهجرة.

✓ العمل على توفير الإرشادات والتدريب، والأدوات المطلوبة، بنسق ميسر لأصحاب العمل والعمال، ولمنظماتهم النقابية، وللسلطات الحكومية المعنية بشأن العنف والتحرش في بيئة العمل، وتبني المبادرات الفعالة ولحملات التوعية لمنع الظاهرة ومكافحتها.

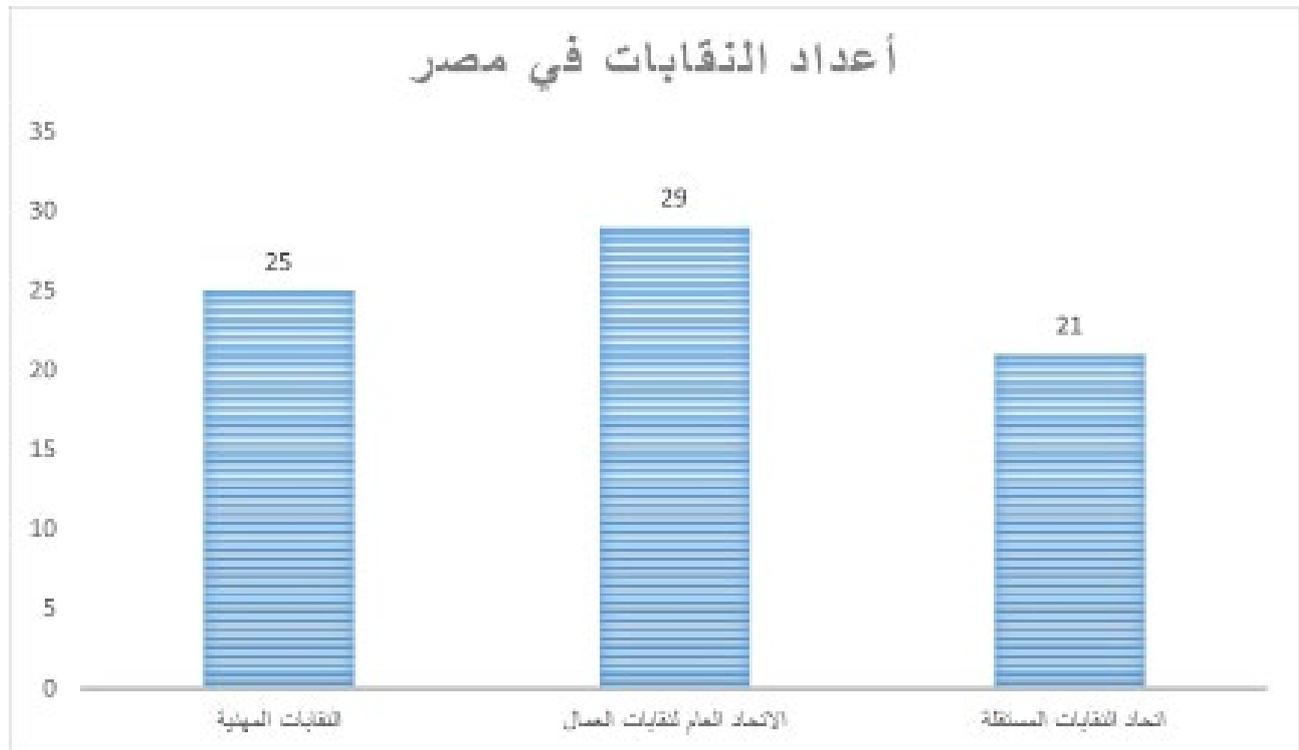
دور النقابات العمالية في القضاء على العنف والتحرش كما حددته الاتفاقية

تعد النقابات العمالية من المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دورًا مهمًا وأساسيًا في الدفاع عن العمال والمهنيين في مهنة معينة وتحسين ظروف حياتهم، وأصبح اليوم لها دور أكبر في حياة مجتمعنا على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتلبية مستلزمات الحياة الهائلة أصبحت قضايا مترابطة، الدفاع عن إحداهما يعني الدفاع عنها بالإجمال. إن الدور الذي تلعبه النقابات يرتبط بالنظام السياسي السائد وبحجم الحريات الديمقراطية والنقابية المتوفر، ومن هنا تتحدد قوة وضعف النقابات، ولعل هذا الدور الذي تلعبه في حياة الفرد والمجتمع ما دفع المجتمع الدولي إلى تبني الحق في قيامها؛ وذلك من أجل تحسين ظروف المعيشة للمواطن وتعزيز الحياة الديمقراطية، كما أصبحت النقابات العمالية منظمات قائدة تهتم بالمصالح المهنية وتعمل على تقدم المجتمع، فهي تعمل على دعم الديمقراطية والنهوض بمصالح الأعضاء فهي وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعمل على رفع مكانة الأعضاء في المجتمع¹³.

13- محمود عبده باشري، النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، 2022

وينظم عمل النقابات العمالية في مصر قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017، والذي تمّ تعديله سنة 2019. وفي مصر 29 نقابة عمالية عاّمة يشرف عليها وزير القوى العاملة، وفي تسعينيات القرن الماضي ظهرت في مصر نقابات مستقلة لأول مرة كرد فعل على هيمنة النقابات الرسمية على المشهد النقابي وموالاته الأخيرة للحكومة، بالطبع لا توجد إحصائية رسمية محددة لعدد النقابات المستقلة، ولكن مؤخرًا تم تدشين ما عُرف بالاتحاد المصري لنقابات العمال المستقلة - الاتحاد النقابي المصري المستقل - ويضم في صفوفه 21 نقابة مستقلة.

شكل رقم (7): بوضّح أعداد وأشكال النقابات في مصر



المصدر: بيانات الاتحادات النقابية

تسعى النقابات العمالية في نضالها النقابي لتوفير بيئة عمل آمنة، وعمل لائق، والقضاء على كل أشكال التمييز والعنف والتحرش، ومناهضة الانتهاكات والاستغلال للعاملات والعمال في مواقع العمل، وفي إطار دورها ومهمتها النقابية، ووظيفتها بالدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف وشروط عملهم، تناضل بكل الطرق والوسائل المشروعة لحماية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم، وفي إطار دور العمل النقابي للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل يجب على النقابات العمالية لعب دور في تعزيز الوعي الشعبي والعمالي حول اتفاقية العمل الدولية 190، وتوصيتها رقم 206 وأن تدعو الحكومة للتصديق على الاتفاقية وتسهم معها كونها أحد أصحاب المصلحة الرئيسيين في تطوير وتعديل ومواءمة التشريعات الاجتماعية العمالية بما يمنع العنف والتحرش في بيئة العمل وتجرىم مرتكبه مع رصد كافة الانتهاكات والمشكلات المتعلقة بالعاملات، والعمال، وحصرياً وتحتويها، وخاصة المتعلقة بالعنف والتحرش والتدخل نقابياً لمعالجة هذه الاعتداءات والانتهاكات بالطرق القانونية والنضالية.

لا يقتصر دور النقابات العمالية على ذلك فقط، إنما عليها أيضاً فضح ممارسات وتغول أرباب العمل، وتوثيق ورصد اعتداءاتهم على حقوق العاملات والعمال وخاصة فيما يتعلق بظاهرة العنف والتحرش وإصدار تقارير تفصيلية حول القضايا والمشكلات التي تتعلق بالاعتداءات والانتهاكات في بيئة العمل. ولا يفوتها تشجيع العاملات والعمال إلى اللجوء للنقابات العمالية في حالة الاعتداءات والعنف والتحرش في عالم العمل، للوقوف على الإشكاليات، والتدخل مهنيًا ونقابياً لمنع هذه الممارسات، وعلاجها ومساعدة الناجين لتخطي التداعيات والآثار الناجمة عنها.

ويبقى للعاملات في بيئات العمل الهشة مع الحاجة الملحة لتحسين ظروف عملهن، الحاجة إلى الانتماء إلى نقابة عمالية كآلية تمكنهن من الدفاع عن حقوقهن وفقاً لمعايير العمل الدولية، ويبقى البحث عن رؤية متكاملة الأبعاد لدفع النساء نحو المزيد من الانخراط في العمل النقابي لمجابهة تلك الحاجات.

أهداف التنمية المستدامة أساس تمكين المرأة في بيئات العمل الهشة

اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالإجماع في العام 2015، خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بأهدافها الـ17، وغاياتها الـ169 ومؤشراتها الـ231. وتهدف هذه الخطة إلى تحديد اتجاه السياسات العالمية والوطنية المعنية بالتنمية، وإلى تقديم خيارات وفرص جديدة لسد الفجوة بين حقوق الإنسان والتنمية، كما أنها تشكل إطارًا عامًا يوجه العمل الإنمائي العالمي والوطني.¹⁴

وتشكل خطة التنمية إطار عمل شامل لتحقيق التنمية على جميع المستويات، بما في ذلك تعزيز حقوق النساء في العمل وتقديم هذه الأهداف فريدة لمعالجة التحديات التي تواجهها النساء في بيئات العمل الهشة، وحمايتهن من العنف والتحرش في عالم العمل.

في حين أن التركيز ينصب بالطبع على الهدف الثامن عند الحديث عن العمل، ذلك الهدف المعني بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد، والشامل للجميع، والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع تشمل العشر غايات الأولى «غايات النتائج»: النمو الاقتصادي المستدام، والتنوع والابتكار والتطوير من أجل الإنتاجية الاقتصادية، وتعزيز السياسات لدعم خلق فرص العمل وتنمية المشروعات، وتحسين كفاءة الموارد في الاستهلاك والإنتاج، والعمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق بتوزيع متساوٍ للأجور، وتعزيز تشغيل الشباب وتعليمهم وتدريبهم، وإنهاء العبودية الحديثة والاتجار وعمالة الأطفال، وحماية حقوق العمال وتعزيز بيئات العمل الآمنة، وتعزيز السياحة المفيدة والمستدامة، والوصول الشامل إلى الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية.

بينما تتمثل الغايتان الأخيرتان في تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، وزيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نموًا، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نموًا.

14- دياجة أهداف التنمية المستدامة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015

تكمال أهداف التنمية المستدامة وآثار العمل اللائق على تحقيقها

تتميّز أهداف التنمية المستدامة بكونها مترابطة ومتكاملة؛ حيث لا يمكن تحقيق أي هدف بمعزل عن بقية الأهداف فكلّ هدف يدعم ويُسهّم في تحقيق الأهداف الأخرى.

يُعدُّ الهدف 8 المتعلّق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي عنصرًا أساسيًا لتحقيق جميع الأهداف الأخرى، فمن خلال توفير فرص العمل اللائقة، يمكننا تقليل الفقر واللامساواة، وتحسين مستوى معيشة النساء وأسرهن وتعزيز قدرة النساء على اتخاذ القرارات التي تخصّ حياتهن بما يحقق زيادة مشاركة النساء في الحياة العامة.

بنظرة شاملة يتجلّى لنا تمتّع العمل اللائق بعلاقة تكاملية مع جميع أهداف التنمية المستدامة، حيث يُسهّم في تحقيقها ويُعززها، فهو يُساعد في الحدّ من الفقر من خلال توفير فرص الدخل وتحسين مستوى المعيشة، ويضمن حصول الأفراد على دخلٍ كافٍ لتلبية احتياجاتهم الأساسية، ممّا يُسهّم في الحدّ من الفقر والجوع، وهي الأهداف الأولى من أهداف التنمية المستدامة، ويُسهّم أيضًا في تعزيز الأمن الغذائي من خلال دعم الإنتاجية الزراعية وتحسين سلاسل القيمة الغذائية ما يعني القضاء على الجوع.

يؤدي العمل اللائق إلى تحسين الصحة الجسدية والنفسية للعاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير فرص للوصول إلى خدمات الرعاية الصحية - ضمان الصحة الجيدة والرفاه -.

وإذا ما راجعنا أهداف التنمية المستدامة نجد تكامل العمل اللائق معها على النحو التالي:

الهدف الخامس: المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات: يتيح العمل اللائق للنساء فرصًا متساوية للمشاركة في القوى العاملة، ويعزز مكانتهن الاقتصادية والاجتماعية.

الهدف العاشر: تقليل عدم المساواة داخل البلدان وبينها: يسهم العمل اللائق في تقليل الفجوة بين الأغنياء والفقراء، ويعزز العدالة الاجتماعية.

الهدف الثالث عشر: اتخاذ إجراءات عاجلة لمكافحة تغير المناخ وآثاره: يمكن للوظائف الخضراء، التي توفر فرص عمل لائقة في مجالات الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، أن تسهم في الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري. الهدف السادس عشر: تعزيز مجتمعات سلمية شاملة للجميع من أجل التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية حصول الجميع على العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات: يسهم العمل اللائق في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والسلام، ويقلل من مخاطر الصراعات والعنف.

نتائج الدراسة الميدانية لقضايا العنف في العمل وفقاً لما تشمله الاتفاقية

190

نفذت مؤسسة المرأة الجديدة دراسة ميدانية لرصد قضايا العنف في العمل، وذلك تماشياً مع اتفاقية 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال استمارة استبيان كانت نتاج ورشة تدريب « آليات الرصد والتوثيق في قضايا العنف في عالم العمل 2023، احتوت الاستمارة على 43 سؤالاً مقسمة إلى ستة محاور رئيسية لقياس: - إدراك المستجيبات لمعنى العنف شكلاً وموضوعاً، معرفة المستجيبات لتشريعات الحماية من العنف، التحقق من وجود لائحة داخلية لتنظيم العمل في مكان العمل، التحقق من تحقق دور النقابات في التصدي لقضايا العنف في العمل، مدى التقدم أو التأخر في التعامل مع قضايا العنف منذ خمسة أعوام والآن، مدى المعرفة باتفاقية 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

طبقت الاستمارة في بيئات عمل مختلفة داخل نطاق جغرافي متباين يتمثل في محافظات القاهرة - الإسكندرية - قنا على عينة عشوائية من النساء العاملات اللائي يعملن في قطاعات عمل هشة.

وجاءت نتائجها على النحو التالي:

استجابة العينة لاستمارة الرصد

عدد أفراد العينة	عدد المستجيبين	نسبة الاستجابة
	196	

وصف العينة: شملت العينة 196 سيدة عاملة غير منتظمة تعمل في بيئات عمل هشة في الفئة العمرية من 21: 70 سنة.

يوضح الجدول أعداد ونسب العينة وفق متغيرات الفئة، العمر، الحالة الاجتماعية، والتعليمية، إلى جانب تحليل عوامل الخطر والانتهاكات التي تواجهها في بيئات العمل الهشة:

المتغير	الفئة	العدد	النسبة	ملاحظات
العمر	من 21 إلى 30	38	19.38%	متوسط عمر العينة يقترب من 35 سنة
	من 31 إلى 40	66	33.67%	
	من 41 إلى 50	52	26.53%	
	من 51 إلى 60	22	11.22%	
	من 61 إلى 70	4	2.04%	
	رفض الإفصاح	14	7.14%	
الحالة الاجتماعية	غير متزوج/ه	40	20.4%	
	متزوج/ه	100	51%	
	مطلق/ه	29	14.8%	
	أرمل/ه	25	12.8%	
	رفض الإفصاح	2	1%	
الحالة التعليمية	امي/ه	48	24.5%	
	يقرأ ويكتب	50	25.5%	
	تعليم متوسط	61	31.1%	
	فوق متوسط	1	0.5%	
	تعليم عالٍ	36	18.4%	
الإجمالي			100%	196

تحليل بيانات العمر¹⁵

نظرة عامة على سمات الفئة العمرية من 21 إلى 30 في بيئة العمل الهشة: تتميز بطموح كبير ورغبة قوية في النجاح والتقدم في حياتهن المهنية إلا أنّها قليلة الخبرة العملية مقارنة بالفئات العمرية الأكبر سنًا؛ بما يعني أنها قد تواجه صعوبة في الحصول على فرص عمل جيدة بسبب قلة خبرتها، مع افتقارها إلى المهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع تحديات العمل في بيئات هشة، وهو ما قد يعرضها للابتزاز أو الاستغلال من قبل أصحاب العمل، وقد تجبر على العمل لساعات طويلة بأجر منخفض.

قد يفتقر الأشخاص في هذه الفئة العمرية إلى الثقة بالنفس اللازمة للعمل بشكل مستقل في بيئات قد تكون محفوفة بالمخاطر أو غير متوقعة، وقد يواجه الأشخاص في هذه الفئة العمرية صعوبة في التكيف مع التغييرات السريعة والمتكررة التي قد تحدث في البيئات الهشة.

هذه الفئة العمرية أكثر ميلًا للمغامرة والمخاطرة، مما قد يعرضهن للخطر في بيئات العمل الهشة.

نظرة عامة على سمات الفئة العمرية من 31 إلى 40: تتمتع هذه الفئة بخبرة أكبر في العمل، مما قد يمنحها بعض الحماية من الانتهاكات في بيئات العمل الهشة، وقد لا يزال بعض أعضاء هذه الفئة العمرية يواجهون انتهاكات في العمل إذا كان ينقصهن الوعي الحقوقي. وتبقى احتمالية إجبارها على العمل الإضافي دون أجر قائمة، وتتعرض هذه الفئة للانتهاك خطير؛ حيث إنها تواجه صعوبة في الحصول على إجازة الأمومة.

نظرة عامة على سمات الفئة العمرية من 41 إلى 50: تميل هذه الفئة العمرية إلى أن تكون أكثر نضجًا واستقرارًا وقدرة على التكيف مع التغيير، إلا أنّها قد تواجه تحيرًا عمريًا من قبل بعض أصحاب العمل أو زملاء العمل الأصغر، ورغم تمتعها بخبرة كبيرة في العمل قد يشعر بعض أفرادها بالملل من العمل في بيئات العمل الهشة. هذه الفئة العمرية أكثر عرضة لمشكلات صحية جسدية ونفسية، قد يكون أعضاء هذه الفئة العمرية أكثر عرضة للفصل من العمل أو إعادة الهيكلة في بيئات العمل الهشة.

15- تحليل للفئات العمرية جاء في ضوء تحليل الباحث بعد مراجعة شاملة للدراسات ذات الصلة، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية وجود اختلافات طفيفة في بعض السياقات أو المجتمعات.

نظرة عامة على سمات الفئة العمرية من 51 إلى 60: على الرغم من تمتع هذه الفئة العمرية بخبرة واسعة ومعرفة عميقة في مجالات عملها إلا أنها قد تواجه بعض التحديات الصحية الجسدية، مما قد يؤثر على قدرتهن على العمل. قد يواجه بعض أفراد هذه الفئة العمرية صعوبة في مواكبة التطورات التكنولوجية السريعة، مما قد يحد من فرصهن في الترقى الوظيفي.

نظرة عامة على سمات الفئة العمرية من 61 إلى 70: على الرغم من تمتع هذه الفئة العمرية بقدر كبير جدًا من الخبرة والمعرفة المُكتسبة من سنوات العمل الطويلة حيث يُعدنَّ مرجعًا للإرشاد والتوجيه للفئات الأصغر سنًا إلا أنهنَّ يواجهن تحيزات من أصحاب العمل والزملاء الذين يُفترض أنهم أقل خبرة أو كفاءة. وقد يواجه الأفراد في هذه الفئة العمرية تحديات جسدية مثل التعب والألم المزمن وصعوبة الحركة.

تحليل بيانات الحالة الاجتماعية¹⁶

غير المتزوجة: - وقد تواجه هذه الفئة من النساء تمييزًا بسبب جنسها أو حالتها الاجتماعية إلى جانب التمييز في التوظيف والأجر، فهي في الغالب تحصل على أجر أقل من نظرائها الذكور بالطبع هذه الفئة عرضة للتحرش الجنسي والعنف. وبالطبع يقع عليها التمييز في فرص التدريب والتطوير المهني.

المتزوجة: - قد تواجه السيدات المتزوجات ضغوطًا من عائلاتهن للتخلي عن العمل فقد تجد صعوبة في موازنة العمل والحياة الشخصية، خاصةً إذا كان لديها أطفال أو مسؤوليات منزلية، وقد تواجه أيضًا تمييزًا من أصحاب العمل حيث يفترضون أنها أقل قدرة على الالتزام بالعمل، بالطبع هي تواجه تمييزًا على أساس جنسها أو حالتها الاجتماعية وقد تحرم من فرص الترقى الوظيفي، قد تكون هذه الفئة أكثر عرضة للتحرش الجنسي في مكان العمل أيضًا. مطلقة: - تواجه السيدة المطلقة تمييزًا في بيئة العمل بسبب حالتها الاجتماعية وقد تُجبر على قبول وظائف بأجر منخفض.

16- تحليل بيانات الحالة الاجتماعية جاء في ضوء تحليل الباحث بعد مراجعة شاملة للدراسات ذات الصلة، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية وجود اختلافات طفيفة في بعض السياقات أو المجتمعات.

قد تواجه النساء من هذه الفئة صعوبة في الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، خاصة إذا كانت لديها أطفال، قد تواجه أيضًا صعوبة في العثور على رعاية لأطفالها بأسعار معقولة.

أرملة: - تواجه السيدة الأرملة ضغوطًا مالية بعد فقدان مصدر دخلها الرئيسي، مما قد يجبرها على العمل في وظائف ذات أجور منخفضة أو ظروف عمل صعبة. قد تواجه هذه الفئة من النساء صعوبة في إعالة أنفسهن وأسرهن.

قد تكون لدى السيدة الأرملة مسؤوليات رعاية لأطفالها أو أفراد آخرين من العائلة، الأمر الذي يجعلها تواجه تحيزات من أصحاب العمل والزملاء الذين يفترضون أنها غير قادرة على التعامل مع ضغوط العمل أو أنها ستغيب عن العمل بشكل متكرر بسبب مسؤوليات الرعاية.

التحليل المقارن:

العلاقة بين العمر والحالة الاجتماعية

- ✓ تركز النساء في الفئات العمرية 21-50 عامًا بما يعني انخراطهن في العمل الهش في سن مبكرة.
- ✓ ارتفاع نسبة النساء المتزوجات في العمل الهش يدل على تحمل مسؤوليات متعددة.
- ✓ رفض بعض النساء الإفصاح عن حالتهم الاجتماعية قد يكون مرتبطًا بالوصمة الاجتماعية.
- ✓ ارتفاع نسبة المشاركات غير المتزوجات في الفئة العمرية 21-30 عامًا.
- ✓ ارتفاع نسبة المشاركات المتزوجات في الفئة العمرية 31-40 عامًا.
- ✓ ارتفاع نسبة المشاركات المطلقات والأرامل في الفئة العمرية 41-50 عامًا.
- ✓ انخفاض نسبة المشاركات في جميع الحالات الاجتماعية في الفئة العمرية 61-70 عامًا.

العلاقة بين الحالة التعليمية والعمر

- ✓ الفئة العمرية 21-30 عامًا: أعلى نسبة من المشاركات الحاصلات على تعليم عالٍ (23.7%)
- ✓ الفئة العمرية 51-60 عامًا: أعلى نسبة من المشاركات الأميات (36.4%)

العلاقة بين الحالة التعليمية والحالة الاجتماعية

- ✓ المتزوجات: أعلى نسبة من المشاركات الحاصلات على تعليم متوسط (34.0%)
- ✓ غير المتزوجات: أعلى نسبة من المشاركات الأميات (30.0%)

الاستنتاجات:

بشكل عام يمكن القول إن نتائج التحليل تدل على تباين العينة، وأن ظاهرة العمل الهش لا تقتصر على فئة عمرية محددة ولا تقتصر على حالات اجتماعية أو تعليمية بعينها. وتشير تلك النتائج إلى أن النساء في سن العمل لا سيما المطلقات والأرامل هنَّ الأكثر عرضة للعمل في أوضاع هشة.

طبيعة المهنة والعلاقة التعاقدية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة	ملاحظات
طبيعة المهنة	موظفة إدارية	30	15.3%	
	تمريض	4	2%	
	أعمال حرة	8	4%	
	مدرسة حضانة	12	6.2%	
	مدرسة خاصة بمدرسة	1	0.5%	
	أمن	5	2.6%	
	عاملة نظافة	41	20.9%	
	بائعة متجولة	32	16.3%	
	بائعة بمحل	13	6.6%	
	بوابة	3	1.5%	
	عاملة زراعية	17	8.7%	
	خياطة	3	1.5%	
	خدمة عملاء	17	8.7%	
	عاملة انتاج بمصنع	10	5.2%	
	عاملة منازل	14	7.2%	
	مهندسة ديكور	1	0.5%	
العلاقة التعاقدية	يمتلكن عقد عمل	33	16.8%	
	لا يمتلكن عقد عمل	163	83.2%	

	48.5%	16	أقل من ستة أشهر	مدة العلاقة التعاقدية
	3%	1	سنة	
	33.3%	11	أكثر من سنة وتأمين	
	3%	1	غير محدد المدة	
	12.2	4	لم أقرأ العقد	
	60.6%	20	وقعت على استمارة 6 أو استقالة، أو كلاهما أثناء توقيع العقد	إنهاء إجباري لعلاقة العمل
	39.4%	13	لم توقع على استمارة 6 أو استقالة، أو كلاهما أثناء توقيع العقد	

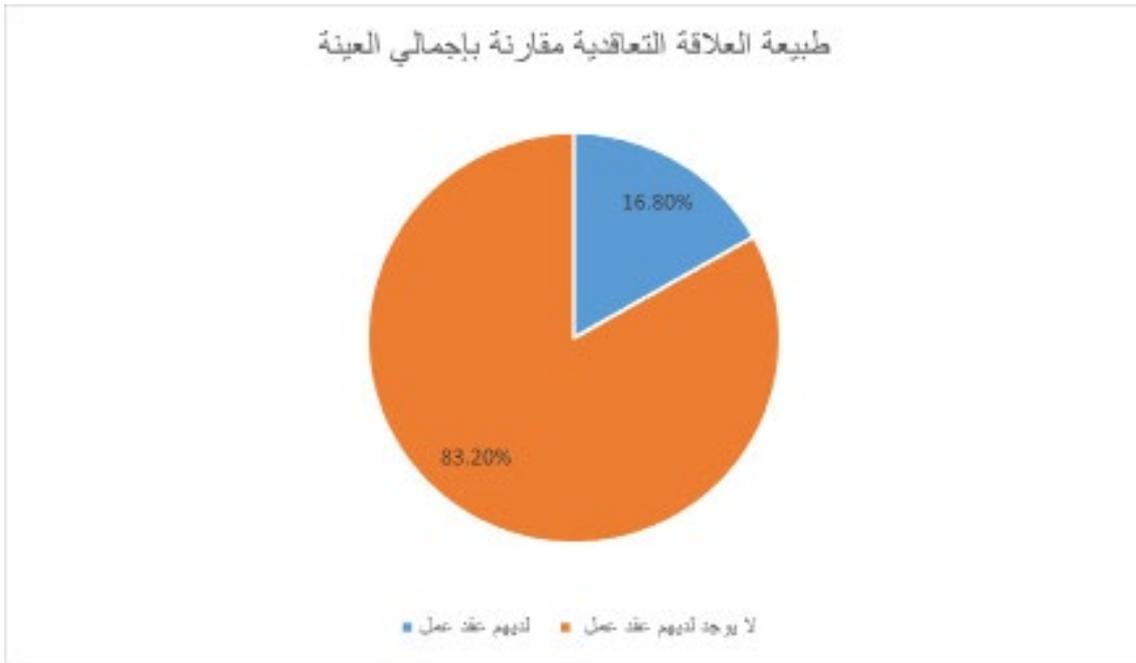
طبيعة المهنة:

- ✓ أكثر المهن شيوعًا: عاملة نظافة (20.9%)، بائعة متجولة (16.3%)، موظفة إدارية (15.3%)
- ✓ أقل المهن شيوعًا: مهندسة ديكور (0.5%)، مدرسة بمدرسة خاصة (0.5%)
- ✓ تنوع في المهن: تشمل العينة 16 مهنة مختلفة
- ✓ تركيز النساء في المهن ذات الأجور المنخفضة والظروف السيئة.
- ✓ قلة فرص العمل المتاحة للنساء في المهن ذات الأجور المرتفعة والظروف الجيدة.

تُظهر النتائج أن أكثر المهن شيوعًا بين النساء العاملات في بيئات العمل الهشة هي المهن ذات الأجور المنخفضة مثل عاملة نظافة وبائعة متجولة وموظفة إدارية على النقيض من ذلك، تندر المهن ذات الأجور المرتفعة مثل مهندسة ديكور ومدرسة بمدرسة خاصة بين هذه الفئة من النساء. على الرغم من التركيز على المهن ذات الأجور المنخفضة، تشمل العينة 16 مهنة مختلفة، مما يدل على تنوع فرص العمل المتاحة للنساء في بيئات العمل الهشة.

العلاقة التعاقدية:

- ✓ نسبة قليلة من المشاركات تمتلك عقود عمل: 16.8% فقط من المشاركات يمتلكن عقود عمل.
- ✓ نسبة عالية من المشاركات لا تمتلك عقود عمل: 83.2% من المشاركات لا يمتلكن عقود عمل.
- ✓ عدم وجود عقود عمل للنساء يجعلهن عرضة للاستغلال.
- ✓ صعوبة إثبات حقوقهن في حال نشأ نزاع مع صاحب العمل.

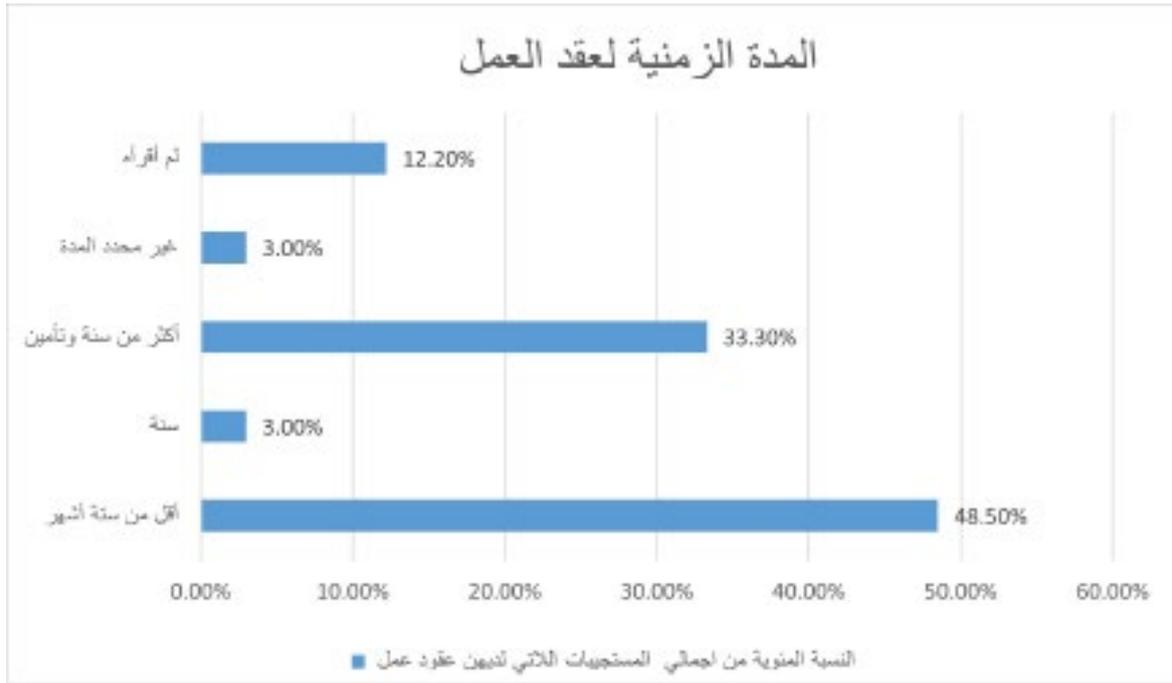


شكل رقم (8): يوضح طبيعة العلاقة التعاقدية مقارنة بإجمالي العينة

مدة العلاقة التعاقدية:

- ✓ أقل من ستة أشهر: 48.5% من المشاركات اللاتي يمتلكن عقود عمل.
- ✓ أكثر من سنة وتأمين: 33.3% من المشاركات اللاتي يمتلكن عقود عمل.
- ✓ لم تقرأ بعض المشاركات عقود العمل: 12.2% من المشاركات اللاتي يمتلكن عقود عمل لم يقرأنها.
- ✓ عدم استقرار العمل للنساء بسبب قصر مدة العقود.
- ✓ صعوبة تخطيطهن للمستقبل بسبب عدم استقرار العمل.

شكل رقم (9): يوضح المدة الزمنية لعقد عمل المستجيبات



إنهاء إجباري لعلاقة العمل:

- ✓ وقع 60.6% من المشاركات على استمارة 6 أو استقالة، أو كلاهما أثناء توقيع العقد.
- ✓ لم يوقع 39.4% من المشاركات على استمارة 6 أو استقالة، أو كلاهما أثناء توقيع العقد.
- ✓ تعرض النساء لضغوطات للتوقيع على استمارة 6 أو استقالة، أو كلاهما أثناء توقيع العقد يؤدي إلى فقدان النساء لحقوقهن في حال إنهاء العمل بشكل إجباري.

شكل رقم (10): يوضح نسب توقيع المستجيبات على استمارة 6 و/ أو استقالة، أو كلاهما أثناء توقيع العقد



التحليل المقارن:

العلاقة بين طبيعة المهنة وامتلاك عقد عمل:

- ✓ المهن التي تتطلب مهارات عالية: أعلى نسبة من المشاركات اللاتي يمتلكن عقود عمل (مثل: موظفة إدارية، مهندسة دكتور)
- ✓ المهن التي لا تتطلب مهارات عالية: أقل نسبة من المشاركات اللاتي يمتلكن عقود عمل (مثل: عاملة نظافة، بائعة متجولة)

العلاقة بين مدة العلاقة التعاقدية وامتلاك عقد عمل:

- ✓ العقود طويلة الأجل: أعلى نسبة من المشاركات اللاتي يمتلكن تأمينًا (مثل: أكثر من سنة وتأمين)
- ✓ العقود قصيرة الأجل: أقل نسبة من المشاركات اللاتي يمتلكن تأمينًا (مثل: أقل من ستة أشهر)

الاستنتاجات:

تُشير النتائج إلى معاناة النساء العاملات، في ظروف عمل هشة، من نقص حاد في الحماية الاجتماعية والقانونية، مما يعرضهن لظروف صعبة على مختلف الأصعدة، فمن الناحية الاجتماعية، تواجه هذه الفئة من النساء صعوبات جمّة في الحصول على التأمين الصحي والضمان الاجتماعي، ناهيك عن عدم توفر فرص تقاعدية مناسبة لهن، وثفاقم هذه الظروف الاجتماعية من معاناتهن الصحية والنفسية، حيث يتعرضن لمخاطر صحية أكبر بسبب بيئات العمل غير الآمنة، وفترات العمل الطويلة، والضغطات النفسية الناتجة عن عدم الأمان الوظيفي، وعلى صعيد الأجور والامتيازات، تُعاني النساء في العمل الهش من تمييز واضح، حيث لا يحصلن على نفس الأجور والامتيازات التي تُقدم للرجال في نفس أنواع المهن التي يمتنها و/أو نظائرهن في القطاعات الرسمية.

يشكل هذا التمييز عبئاً اقتصادياً كبيراً على كاهل هؤلاء النساء، ويعيق قدرتهن على تلبية احتياجاتهن الأساسية واحتياجات أسرهن.

أغفلت استمارة الرصد جانباً مهماً وهو قياس مدى استقلال النساء المالي وقدرتهن على التحكم في أموالهن وإنفاقها على احتياجاتهن الشخصية، يؤدي عدم طرح سؤال حول العائد المالي من عمل النساء إلى عدم الحصول على صورة كاملة لواقع حياة النساء في العمل، وهل هناك عنف اقتصادي يُمارس عليهن من قبل آخرين يتحكمن في مواردهن الاقتصادية.

ملخص لطبيعة العينة البحثية:

المتغير	تحليل البيان الكمي	النتيجة
العمر	<p>يشير التحليل إلى أن هناك تباينًا كبيرًا في أعمار السيدات في العينة. يوجد فرق بين متوسطات أعمار السيدات في فئات العمر المختلفة. تتوزع السيدات بشكل غير متساوٍ في فئات العمر المختلفة، مع وجود تركيز أكبر في فئة العمر من 31 إلى 40 سنة. السيدات في فئة 21-30 هن أصغر سنًا من السيدات في جميع الفئات العمرية الأخرى. السيدات في فئة 61-70 هن أكبر سنًا من السيدات في فئة 31-40.</p>	<p>أظهرت المقارنة أن: ✓ غير المتزوجات أكبر سنًا من المتزوجات. ✓ لا يوجد فرق في العمر بين المتزوجات والمطلقات. ✓ المتزوجات أصغر سنًا من الأراامل. يمكن تفسير هذه النتائج بعدة عوامل، مثل: ✓ الزواج: قد يؤدي الزواج إلى الاستقرار العاطفي والمالي، مما قد ينعكس بشكل إيجابي على صحة المرأة ويزيد من عمرها. ✓ الإنجاب: قد يؤدي الإنجاب إلى زيادة الضغوطات على المرأة، مما قد يؤثر على صحتها ويقلل من عمرها. ✓ العمل: قد تعمل النساء غير المتزوجات لفترة أطول من المتزوجات، مما قد يعرضهن لضغوطات نفسية وجسدية أكبر.</p>
الحالة الاجتماعية	<p>يُظهر التحليل أن الحالة الاجتماعية تلعب دورًا مهمًا في تحديد فرص العمل الهش للنساء. النساء غير المتزوجات أكثر عرضة للعمل في العمل الهش مقارنة بالمتزوجات قد يكون هذا بسبب نقص الدعم المالي والعائلي الذي تواجهه النساء غير المتزوجات. لا توجد فروق بين مجموعات الحالة الاجتماعية الأخرى في متغير العمل الهش قد يكون هذا بسبب عوامل أخرى غير الحالة الاجتماعية تلعب دورًا في تحديد فرص العمل الهش للنساء، مثل التعليم أو المهارات أو الموقع الجغرافي.</p>	

<p>أظهرت المقارنة أن:</p> <p>هناك اختلافات جوهرية بين بعض مجموعات التعليم في طبيعة المهنة. على سبيل المثال:</p>	<p>تباين في المستويات التعليمية للمشاركات.</p> <p>نسبة عالية من المشاركات حاصلات على تعليم متوسط.</p>	<p>الحالة التعليمية</p>
<p>المستوى التعليمي المنخفض (بدون تعليم أو تعليم ابتدائي): ترتبط بشكل كبير بالمهن اليدوية مثل عاملة نظافة، بائعة متجولة، عاملة زراعية.</p> <p>المستوى التعليمي المتوسط (إعدادي أو ثانوي): ترتبط بشكل أكبر بالمهن الإدارية مثل موظفة إدارية، بائعة بمحل، عاملة إنتاج بمصنع.</p> <p>المستوى التعليمي العالي (جامعي): ترتبط بشكل أكبر بالمهن المتخصصة مثل تمريض، مدرسة حضانة، خدمة عملاء.</p> <p>مستوى التعليم يلعب دورًا مهمًا في تحديد طبيعة المهنة. فكلما ارتفع مستوى التعليم، زادت فرص الحصول على مهنة أكثر تخصصًا وأجرًا أفضل.</p>	<p>يظهر التحليل وجود تنوع كبير في طبيعة المهن التي تعمل بها النساء في العمل الهش.</p> <p>وجود فروق جوهرية بين بعض المهن من حيث طبيعة العمل.</p>	<p>طبيعة المهنة</p>

<p>النساء في العمل الهش أكثر عرضة لعدم امتلاك عقد عمل رسمي.</p> <p>قد يكون هذا بسبب طبيعة العمل الهش، حيث تكون العقود غير رسمية أو قصيرة المدى. تشير النتائج إلى أن العمل الهش يرتبط بشكل كبير مع عدم وجود عقود عمل (83.2% من العينة).</p> <p>ربما بسبب عدم وجود ضمانات كافية في عقود العمل، مما يجعل وجودها غير مؤثر على طبيعة العمل.</p>	<p>يُظهر التحليل وجود فجوة كبيرة بين النساء اللواتي يتمتعن بحماية قانونية من خلال عقود العمل واللواتي لا يتمتعن بها.</p>	<p>العلاقة التعاقدية</p>
<p>النساء في العمل الهش أكثر عرضة للعمل لفترة قصيرة (أقل من ستة أشهر).</p> <p>قد يكون هذا بسبب عدم استقرار العمل الهش وقلّة فرص التقدم الوظيفي.</p> <p>العمل الهش يرتبط بشكل كبير مع العمل لفترة قصيرة (48.5% من العينة).</p>	<p>يُشير تحليل البيانات إلى وجود اختلافات كبيرة في مدة العقود التعاقدية للنساء في العمل الهش، قد يُؤدّي إلى عدم استقرار العمل وصعوبة تخطيطهن للمستقبل مع قلّة الضمانات وغياب وعي بعضهن بحقوقهن.</p>	<p>مدة العلاقة التعاقدية</p>
<p>عدم وجود فرق في طريقة إنهاء العلاقة التعاقدية بين المجموعات.</p> <p>قد يكون هذا بسبب أن طبيعة العمل الهش التي تسمح بإنهاء العمل دون الحاجة إلى إجراءات رسمية.</p> <p>لا يوجد اختلاف كبير في خصائص العمل الهش بين النساء اللاتي تم إنهاء علاقتهن بشكل إجباري، واللاتي لم يتم إنهاء علاقتهن بشكل إجباري.</p>	<p>يُشير التحليل إلى وجود ممارسات غير عادلة تُجبر النساء على التنازل عن حقوقهن في حال إنهاء العمل بشكل إجباري. تُشكل هذه الممارسات انتهاكاً لحقوق العمال، خاصة في ظل غياب قوانين تحمي العمال من العمل الهش.</p>	<p>إنهاء إجباري لعلاقة العمل</p>

العينة المختارة تشمل حالات غبن مضاعف

شملت عينة الدراسة 17 سيدة بنسبة 8.7% يعملن عاملات زراعيات إلى جانب 14 سيدة بنسبة 7.2% يعملن عاملات منازل، وفي ظل قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، تُعاني الفئتان من غبن مضاعف، وعدم اعتراف من قبل المشرع حيث استثنى القانون هاتين الفئتين من الحماية والحقوق التي يخولها لباقي العاملات، فعلى الرغم من هشاشة وضع العاملات في المهن الأخرى محل الدراسة، لكن يبقى هنالك سبيل قانوني لهن إذ ما تعرضن لأي انتهاك، والدراسة الميدانية وطبيعة العينة المختارة تطرح مسألة ملحة تتعلق بانتهاك حق الانتصاف القانوني للفئتين سابقتي الذكر من النساء. فباستثنائهن من قانون العمل وعدم اعتراف المشرع بهن، حرمن بالكلية من حق اللجوء إلى القضاء أو اتخاذ سبيل للعدالة حتى لو تم إثبات حالة العمل بشهادة الشهود أو بأي سبيل آخر، وهو ما يتنافى مع المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ حيث حولت المادة كفالة الحق في وسيلة فعالة للحصول على سبل الإنصاف من الأفعال التي تنتهك الحقوق الأساسية المكفولة بموجب الدستور والقانون.

المحور الأول: إدراك المستجيبات لمعنى العنف شكلاً وموضوعاً

حول سؤال عن: هل تعرفين ما هو العنف؟ أفادت 170 مستجيبة بنسبة 87% بأنهن يملكن معرفة بمفهوم العنف، ولا تزال هناك فجوة في الوعي على الرغم من الوعي العام، لا تزال هناك نسبة 13% من النساء من حجم العينة لا يملكن وعياً بمفهومه، الأمر الذي يشير إلى أن العنف مفهوم شائع لدى النساء.

➤ قد يكون هناك العديد من الأسباب التي تجعل النساء يعتقدن أن العنف مفهوم مألوف لهن، بما في ذلك:

- تعرضهن شخصياً للعنف
- مشاهدة العنف في المنزل أو المجتمع
- سماع قصص عن العنف من الآخرين

تحليل النتائج

المعرفة السائدة: يشير ارتفاع نسبة (87%) من النساء اللواتي يملكن معرفة بمفهوم العنف إلى انتشار الوعي بهذه القضية، يُعزى ذلك إلى جهود التوعية المتزايدة، والحملات الإعلامية، والنقاشات المجتمعية حول العنف بمختلف أشكاله.

فجوة في الوعي: على الرغم من الوعي العام، تظهر نسبة 13% من النساء اللواتي لا يمكن معرفة بمفهوم العنف وجود فجوة مقلقة. قد تُعزى هذه الفجوة إلى عوامل مختلفة.

الوصول إلى المعلومات: قد لا تتمتع بعض النساء بفرص متساوية للوصول إلى المعلومات حول العنف، مثل الحملات التوعوية أو البرامج التعليمية.

الحواجز الثقافية: قد تعيق بعض الأعراف والتقاليد الثقافية مناقشة العنف، مما يقلل من الوعي به.

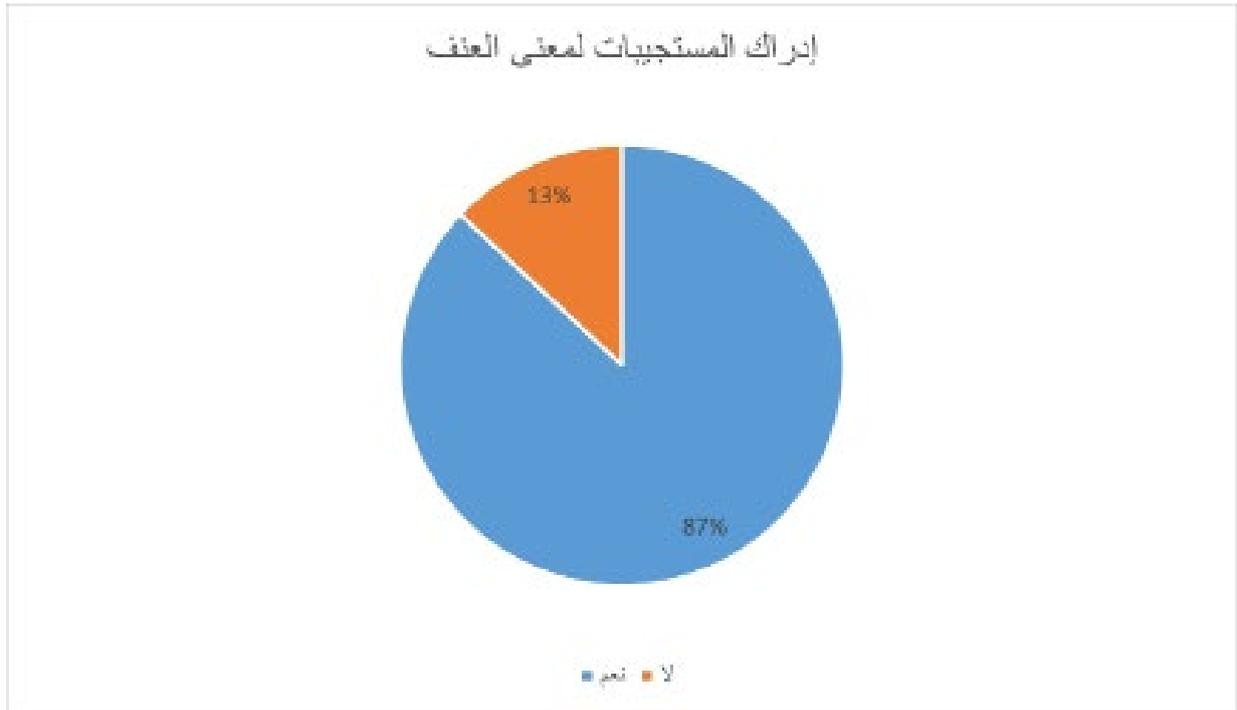
الوضع الاجتماعي: قد تكون النساء في بعض الفئات الاجتماعية أكثر عرضة للتعرض للعنف، مع قلة الوعي أو القدرة على التعرف عليه.

تؤكد النتائج أهمية استمرار جهود التوعية بالعنف ضد النساء.

تُشير إلى ضرورة استهداف الفئات الأكثر عرضة لعدم الوعي، مثل النساء في المناطق الريفية و/أو النائية أو ذوات المستويات التعليمية المنخفضة.

تؤكد أيضًا الحاجة إلى برامج تعليمية شاملة تقدم معلومات حول العنف وأنواعه وكيفية طلب المساعدة، وتُشير إلى أهمية خلق بيئة آمنة ومريحة للنساء لمناقشة تجاربهن مع العنف دون خوف من الوصمة أو الانتقام.

شكل رقم (11): يوضح نسب إدراك المستجيبات لمعنى العنف



يوضح الجدول أدناه أن غالبية المستجيبات يعتقدن أن عدم ترقية النساء أو تشغيلهن ببعض المهن يُعدُّ عنفًا في بيئة العمل هناك إجماع كبير (88.8%) بين المستجيبات الأمر الذي يدعم فكرة أن التمييز على أساس الجنس في مكان العمل هو مشكلة خطيرة تشكل عقبة أمام تقدم النساء ورفاهيتهن، في مقابل (11.2%) فقط من المستجيبات لا يعتقدن أن هذا السلوك يعد عنفًا.

لا	نعم	هل يعد عدم ترقية النساء أو تشغيلهن ببعض المهن عنفًا في بيئة العمل؟
22	174	
11.2	88.8	النسبة المئوية من إجمالي العينة

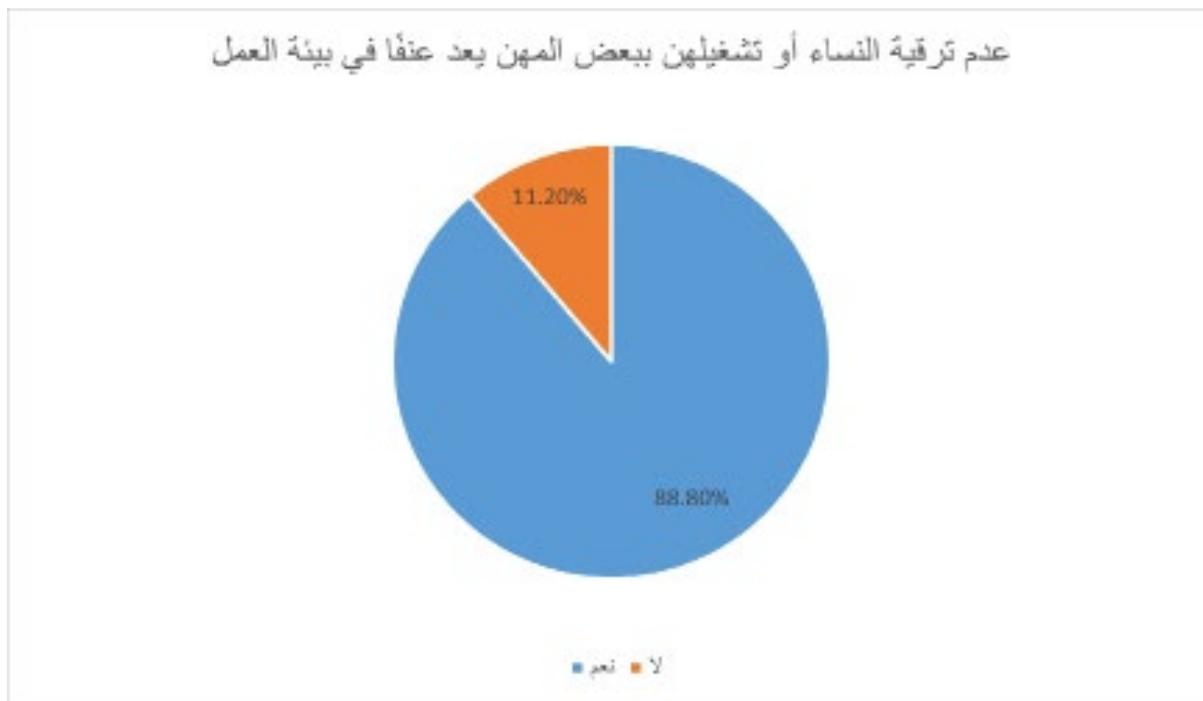
يمكن تفسير هذه النتائج بعدة طرق:

الوعي بمشكلة التمييز: قد تشير النسبة العالية من المستجيبات اللاتي يعتقدن أن عدم ترقية النساء أو تشغيلهن ببعض المهن يعد عنفًا إلى ازدياد الوعي بمشكلة التمييز ضد المرأة في بيئة العمل.

تعريف العنف: قد تختلف طريقة تعريف المستجيبات لمصطلح «العنف» في بيئة العمل، قد تعتبر بعض المستجيبات أن التمييز يعد شكلاً من أشكال العنف، بينما قد لا تعتبره مستجيبات أخريات كذلك.

التجارب الشخصية: قد تكون بعض المستجيبات قد تعرضن لتمييز في بيئة العمل، مما جعلهن يدركن أن هذا السلوك يعد عنفًا.

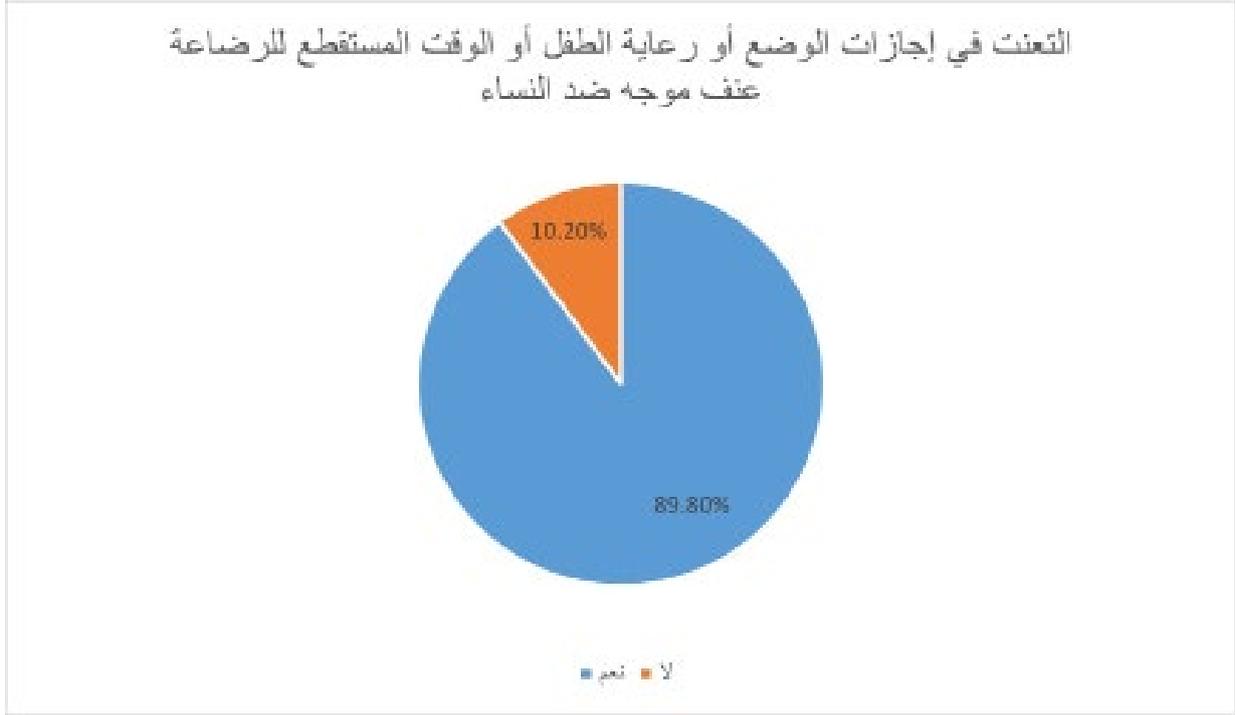
شكل رقم (12): يوضح نسب ما إذا كان عدم ترقية النساء أو تشغيلهن ببعض المهن يعد عنفاً في بيئة العمل



تقاربت هذه النسبة مع نسبة المستجيبات اللائي اعتبرن التعنت في إجازات الوضع أو رعاية الطفل أو الوقت المستقطع للرضاعة عنفاً موجهاً ضد النساء في أماكن العمل، فبسؤالهن عن ذلك أجابت 176 منهن بالموافقة، بينما رفضت 20 منهن هذا الطرح.

لا	نعم	هل يعد التعنت في إجازات الوضع أو رعاية الطفل أو الوقت المستقطع للرضاعة عنفاً موجهاً ضد النساء في أماكن العمل؟
20	176	
10.2	89.8	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (12): يوضح نسب ما إذا كان التعنت في إجازات الوضع أو رعاية الطفل أو الوقت المستقطع للرضاعة المستقطع للرضاعة عنفاً موجهاً ضد النساء



تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من النساء العاملات في ظروف عمل هشة قد تعرضن للتعنت في إجازات الوضع أو رعاية الطفل أو الوقت المستقطع للرضاعة يمثل هذا الأمر انتهاكاً لحقوق المرأة في العمل، وبعيق قدرتها على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية.

تشير النتائج أيضاً إلى وجود مقاومة من قبل بعض أصحاب العمل لمنح النساء إجازات الوضع أو رعاية الطفل أو الوقت المستقطع للرضاعة يمكن تفسير ذلك بضعف القوانين واللوائح التي تحمي حقوق المرأة في العمل والحاجة الملحة أيضاً إلى وجود قانون موحد للعنف ضد المرأة، والنتائج تحمل دلالة مهمة هي وجود ثقافة تقلل من قيمة عمل المرأة ومن دورها الإيجابي.

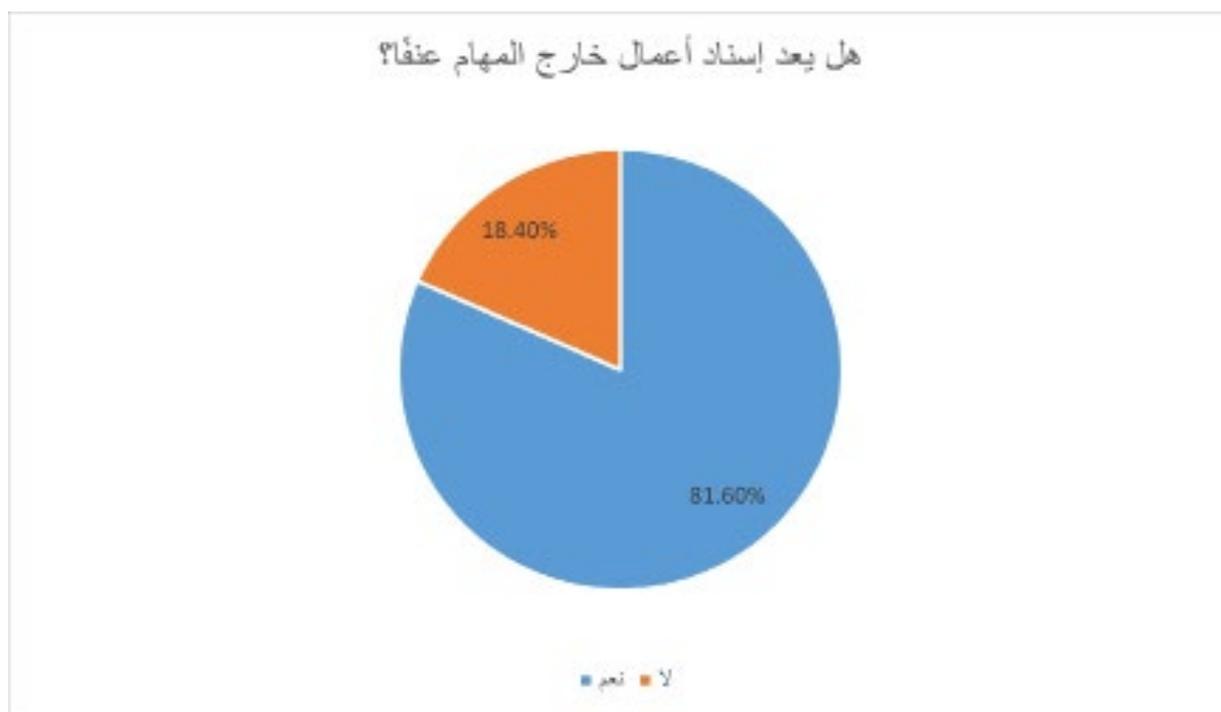
يمكن تفسير رفض بعض المستجيبات 10.2% لهذا الطرح إلى عدم تعرضهن شخصياً للتعنت، أو خوفهن من التعبير عن آرائهن حيث يجعلهن ذلك عرضة للانتقام لغياب الحماية.

تشير نتائج الرصد الميداني إلى انتشار سلوك إسناد أعمال خارج المهام بشكل كبير إلى السيدات ويشكل هذا السلوك عبئاً إضافياً عليهن، خاصة في ظل ظروف العمل الهشة، وحول مدى إمكانية اعتبار هذا السلوك شكلاً من أشكال العنف، حيث يلزم السيدات بأداء مهام إضافية دون مقابل مادي أو معنوي كما يمكن أن يسبب هذا السلوك ضغطاً نفسياً على السيدات، ويؤثر على قدرتهن على التركيز في عملهن، ويقلل من إنتاجهن، أبدت 160 سيدة من إجمالي العينة

الرصدية موافقتها على أن إسناد أعمال خارج المهام عنف، بينما رفضت 36 هذا الطرح. ويوضح الجدول أدناه تمثيل نسبتهن وفق حجم العينة كالتالي:

هل يعد إسناد أعمال خارج المهام عنفاً؟	نعم	لا
	160	36
النسبة المئوية من إجمالي العينة	81.6	18.4

شكل رقم (12): يوضح نسب ما إذا كان يعد إسناد أعمال خارج المهام عنفاً



قد تشعر النساء بالظلم والاستغلال عندما يطلب منهن أداء أعمال إضافية بدون مقابل وقد ينظر إلى إسناد أعمال غير مناسبة أو غير لائقة إلى السيدات على أنه شكل من أشكال الإهانة والإذلال، قد تستخدم هذه المهام كوسيلة لاستغلال السيدات وإجبارهن على العمل لساعات إضافية دون أجر مناسب.

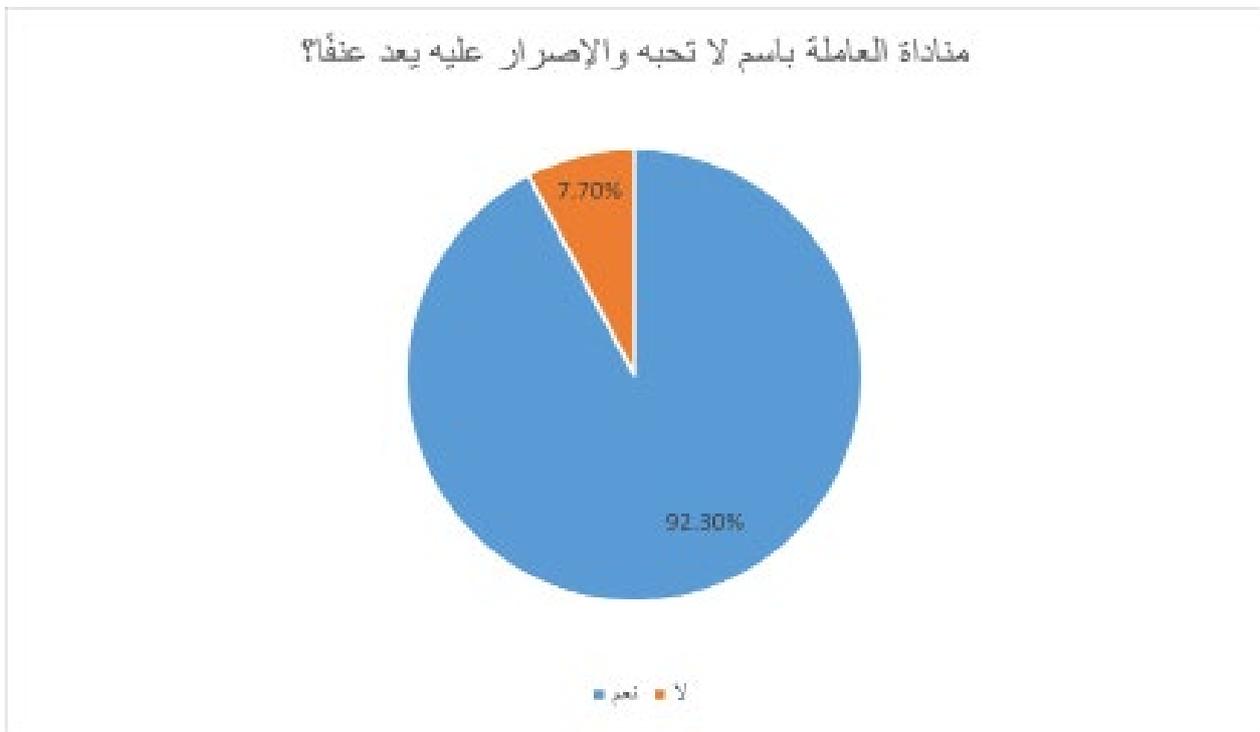
تؤكد دراسات الأنثروبولوجيا أن استخدام الألقاب في بيئة العمل لا يقتصر فقط على مجرد تسمية، بل هو ممارسة اجتماعية وثقافية معقدة ذات دلالات عميقة حيث تلعب الألقاب دوراً مهماً في بناء العلاقات، وتحديد الأدوار، وتنظيم التفاعلات بين الأفراد داخل بيئة العمل.

كما تظهر هذه الدراسات أن مناداته العامل/ة باسم غير محبب والإصرار عليه له تأثير سلبي على العديد من جوانب العمل، بما في ذلك الإنتاجية، والروح المعنوية، والصحة النفسية، والعلاقات بين العمال وبعضهم، فهل مناداته العاملة باسم لا تحبه والإصرار عليه يعد عنفاً من وجهة نظر عينة المستجيبات؟

أظهرت النتائج أن 181 سيدة (أي ما يعادل 92.9%) أجبن بـ «نعم» أنّ مناداته العاملة باسم لا تحبه والإصرار عليه يعد سلوكاً عنيفاً يسبب ضرراً نفسياً للعاملة، ويعيق قدرتها على العمل بكفاءة، بينما أجابت 15 سيدة فقط (أي ما يعادل 7.7%) بـ «لا».

لا	نعم	مناداته العاملة باسم لا تحبه والإصرار عليه يعد عنفًا؟
15	181	
7.7	92.9	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (13): يوضح نسب ما إذا كان مناداته العاملة باسم لا تحبه والإصرار عليه يعد عنفًا

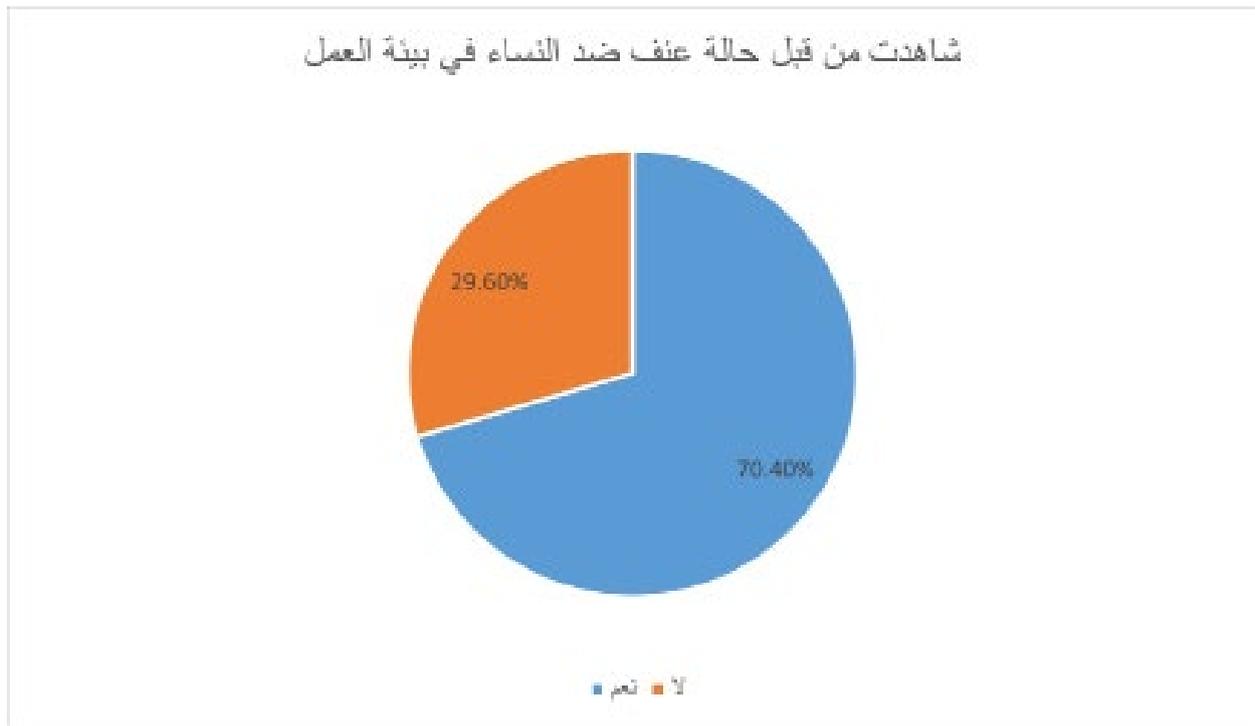


يعد احترام رغبات العاملات في اختيار أسمائهن المفضلة وتجنب استخدام الأسماء المسيئة أو المهينة أمرًا ضروريًا لخلق بيئة عمل إيجابية تسهم في تحسين شعور العاملات بالهوية والاحترام؛ فقد يكون للاسم الذي لا تحبه العاملة ارتباطات سلبية في ذاكرتها أو تجاربها السابقة، مما قد يسبب لها مشاعر سلبية مثل الحزن أو الغضب أو القلق عند سماعه، الأمر الذي ربما يشتت انتباهها ويقلل من قدرتها على التركيز في عملها، مما يؤثر سلبًا على إنتاجيتها، وقد تشير نسبة العاملات اللاتي لا يعتبرن هذا السلوك عنيفًا إلى وجود بيئة عمل غير داعمة أو سلبية، حيث لا تُحترم مشاعر واحتياجات العاملات.

وعن التجارب السابقة لحوادث العنف ضد النساء في عالم العمل أفادت 70.4% من المستجيبات أنها شاهدت وقائع لحالات عنف وحكىن تجاربهن معها، بينما أفادت 29.6% من المستجيبات أنها لم تتعرض لتلك المشاهد من قبل. تشير هذه النسب إلى أن العنف ضد النساء في بيئة العمل ظاهرة منتشرة بشكل كبير في عينة الدراسة، ويقدم هذا الكشف دليلاً قوياً على الحاجة الملحة إلى اتخاذ إجراءات فعالة لمكافحة العنف ضد النساء في بيئة العمل، خاصة في ظل ظروف العمل الهشة التي تزيد من مخاطر تعرض النساء للعنف ويتضح جلياً الحاجة الملحة إلى سن قانون موحد يحدد بوضوح التعريفات والأشكال المختلفة للعنف، ويحدد عقوبات رادعة للجناة، ويؤسس لآليات فعالة للوقاية منه.

لا	نعم	هل شاهدت من قبل حالة عنف ضد النساء في بيئة العمل؟
58	138	
29.6	70.4	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (14): يوضح نسب مشاهدة حالات عنف ضد النساء في بيئة العمل



تظهر النتائج أنه ربما تكون النساء العاملات في ظروف عمل هشة أكثر عرضة للعنف بسبب ضعف قدرتهن على الدفاع عن أنفسهن، و/أو قد يكون أرباب العمل في هذه البيئات أكثر عرضة للتغاضي عن العنف و/أو تشجيعه وممارسته.

وتعد النسبة المرتفعة للغاية تثير القلق مع احتمالية أن يكون لدى النساء العاملات في ظروف عمل هشة قلة من الخيارات للتحدث عن العنف الذي يتعرضن له مما يدعو إلى اتخاذ تدابير وآليات تسمح بالوقاية وتتخذ خطوات جادة لتأسيس مساحات آمنة للعاملات ووضع سياسات حماية والتوافق على مدونات سلوك مهني تكون حائط صد إلى جانب تقديم الدعم النفسي والقانوني للناجيات

المحور الثاني: معرفة المستجيبات لتشريعات الحماية من العنف

يعد رصد معرفة المستجيبات لتشريعات الحماية من العنف ضد النساء العاملات في بيئات عمل هشة عاملاً رئيسياً لتحديد مدى الحاجة إلى تحسين الوعي بهذه القوانين وتنفيذها، إلى جانب تقييم فاعليّة هذه التشريعات وتحديد نقاط الضعف والاحتياجات، فبنظرة عاقبة على نتائج رصد وتقييم المعارف المرتبطة بالحماية والتشريعات لدى المستجيبات يمكن الوقوف على الآتي:

- ✓ لا يزال العديد من المستجيبات، بما في ذلك أصحاب العمل والعمال، غير مدركين لتشريعات الحماية من العنف ضد النساء في أماكن العمل.
- ✓ حتى عندما يكون المستجيبات على دراية بالقوانين، غالبًا ما لا يعرفون كيفية تطبيقها بشكل فعّال.
- ✓ هناك نقص في الموارد المتاحة لدعم المستجيبات في تنفيذ القوانين.
- ✓ هناك حاجة إلى مزيد من الجهود لتعزيز ثقافة احترام مكان العمل وضرورة خلوه من العنف، وتعزيز هذه الثقافة هو مسؤولية مشتركة.

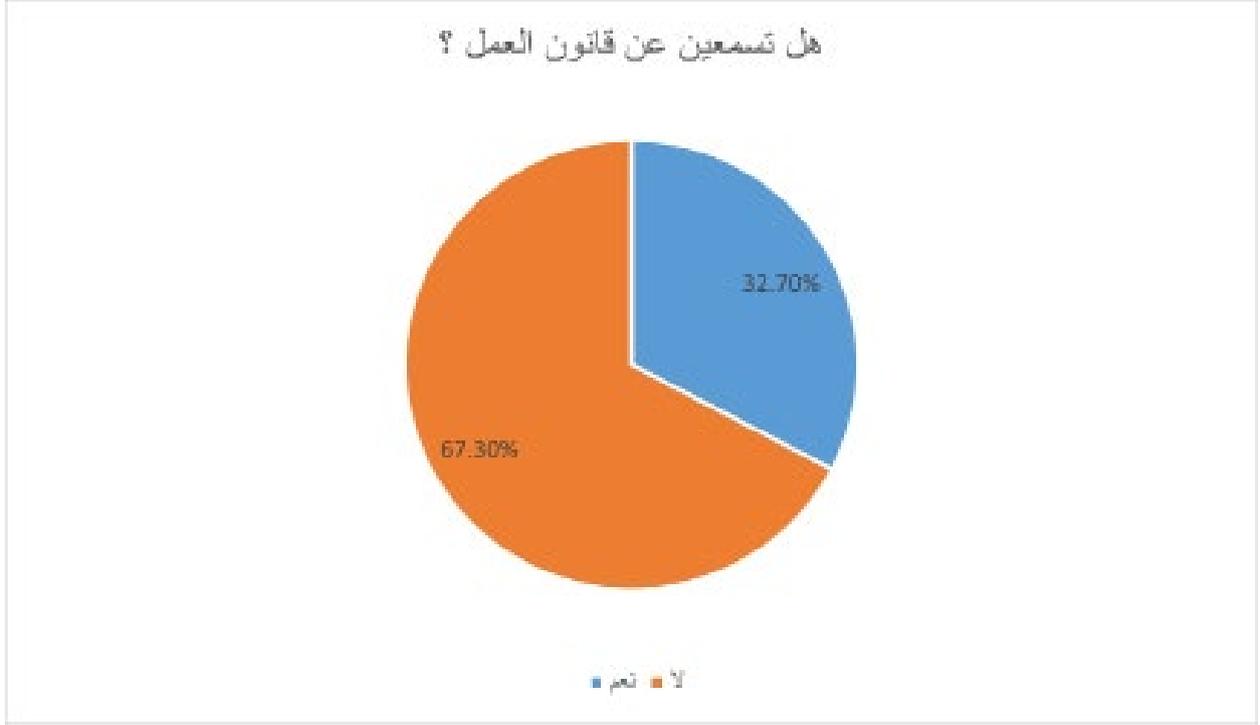
يمكننا تحديد الثغرات واتخاذ خطوات ملموسة لخلق بيئات عمل آمنة وشاملة للجميع من خلال التحليل الموضوعي الدقيق لنتائج رصد معرفة المستجيبين وتقييمها لتشريعات الحماية من العنف وهو ما يشكل خطوة أساسية نحو بيئة عمل لائق تتوافق وما تطرحه الاتفاقية 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية 206 المرافقة لها من إطار شاملٍ ونهج متكامل.

وتضّقت استمارة الرصد العديد من الأسئلة التي تقيس معرفة العاملات بتشريعات الحماية من العنف، ويوضح الجداول أدناه نتائج هذا الرصد.

وبالسؤال عن قانون العمل ومعرفة العاملات بوجوده، أشارت النتائج إلى أن 32.7% من العاملات على دراية بوجود قانون العمل، بينما 67.3% غير مطلعات عليه.

لا	نعم	هل تسمعين عن قانون العمل؟
132	64	
67.3	32.7	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (15): يوضح نسب ما إذا كانت المستجيبات سمعن عن قانون العمل



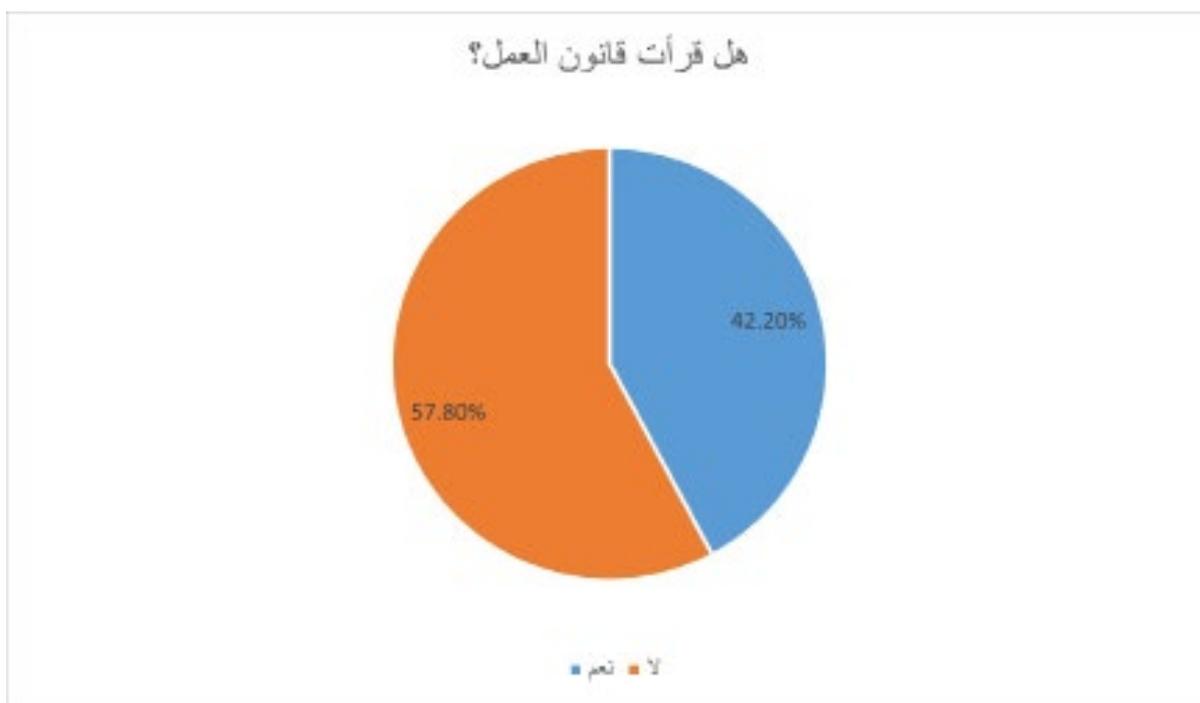
تشير النسبة المرتفعة (67.3%) لعدم معرفة العاملات بوجود قانون العمل إلى وجود ثغرة كبيرة في نشر الوعي بين هذه الفئة. يمكن أن يرجع ذلك إلى عوامل متعددة، مثل ضعف برامج التوعية الموجهة للنساء العاملات، أو قلة اهتمام بعضهن بمعرفة حقوقهن القانونية، من المحتمل أن تعاني بعض العاملات من معرفة جزئية لقانون العمل، حيث قد يعرفن بعض الحقوق الأساسية، لكن يجهلن تفاصيل أخرى مهمة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعرضهن لانتهاكات لحقوقهن دون علمهن.

أيضاً قد لا تبدي بعض العاملات اهتماماً بمعرفة قانون العمل لعدم إدراكهن لأهميته أو لاعتقادهن أنه لا ينطبق عليهن.

من إجمالي 64 مستجيبة أفادت بأنها على علم بوجود قانون العمل وبسؤالهن عن إذا ما كنَّ قرأن القانون, جاءت النتائج على النحو التالي:

قرأتِ قانون العمل؟		نعم	لا
		27	37
النسبة المئوية من إجمالي العينة		42.2	57.8

شكل رقم (16): يوضح نسب من قرأن قانون العمل

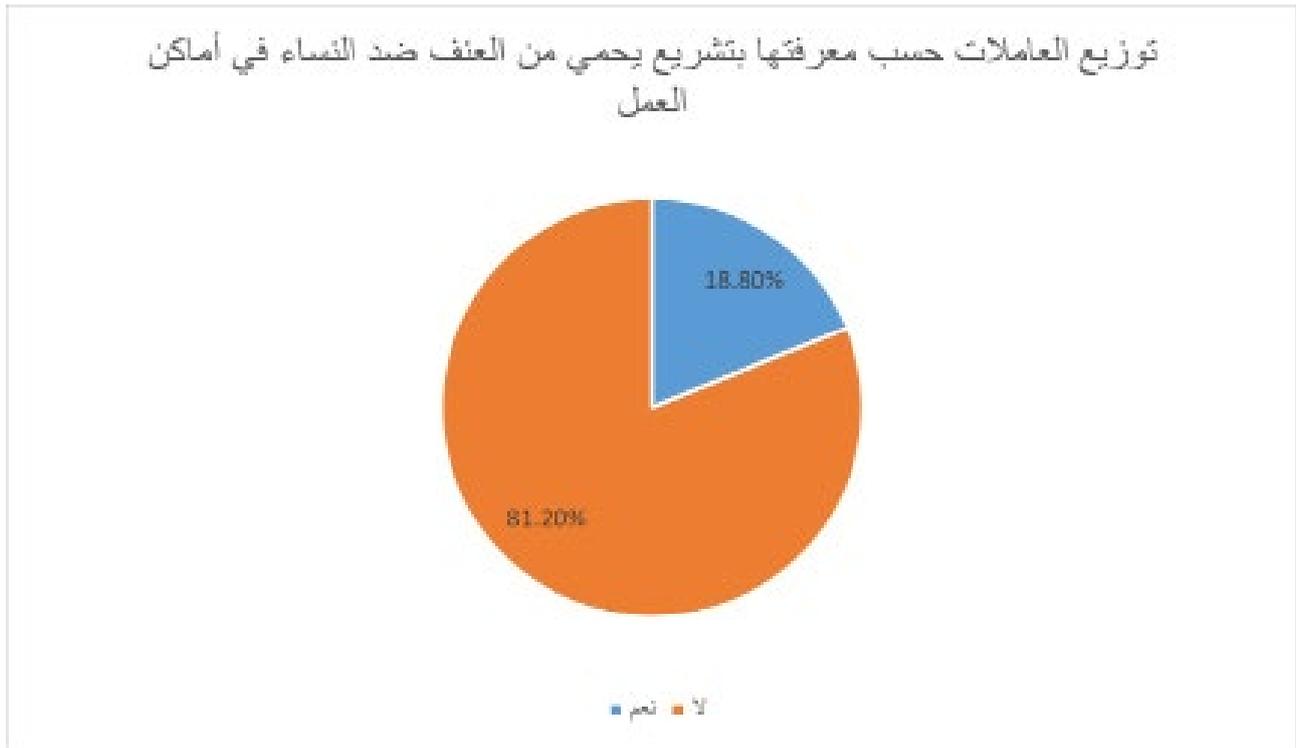


تشير النتائج إلى أن النسبة المرتفعة (57.8%) لعدم قراءة العاملات لقانون العمل إقرار بوجود فجوة كبيرة بين المعرفة بوجود القانون والاطلاع على محتواه, كما أن نسبة (42.2%) من المحتمل أن تشير إلى قراءة جزئية أو مبسطة للقانون, مما قد يؤدي إلى عدم قدرتهن على فهم جميع أحكامه وتطبيقها بشكل صحيح.

وتبقى احتمالات أنه قد لا تتمكن بعض العاملات من الحصول على نسخة من القانون أو قد تجد صعوبة في فهم صياغته قادمة, وربما لا تبدي بعض العاملات اهتمامًا بقراءة تفاصيل القانون. وعن التشريعات التي تحمي النساء من العنف في بيئة العمل وهل سمعت المستجيبات عن تشريعات لهذا الغرض بخلاف القانون:

لا	نعم	سمعت عن أي تشريع يحمي من العنف ضد النساء في أماكن العمل؟
159	37	
81.2	18.8	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (17): يوضح نسب المعرفة بتشريع يحمي من العنف ضد النساء في أماكن العمل

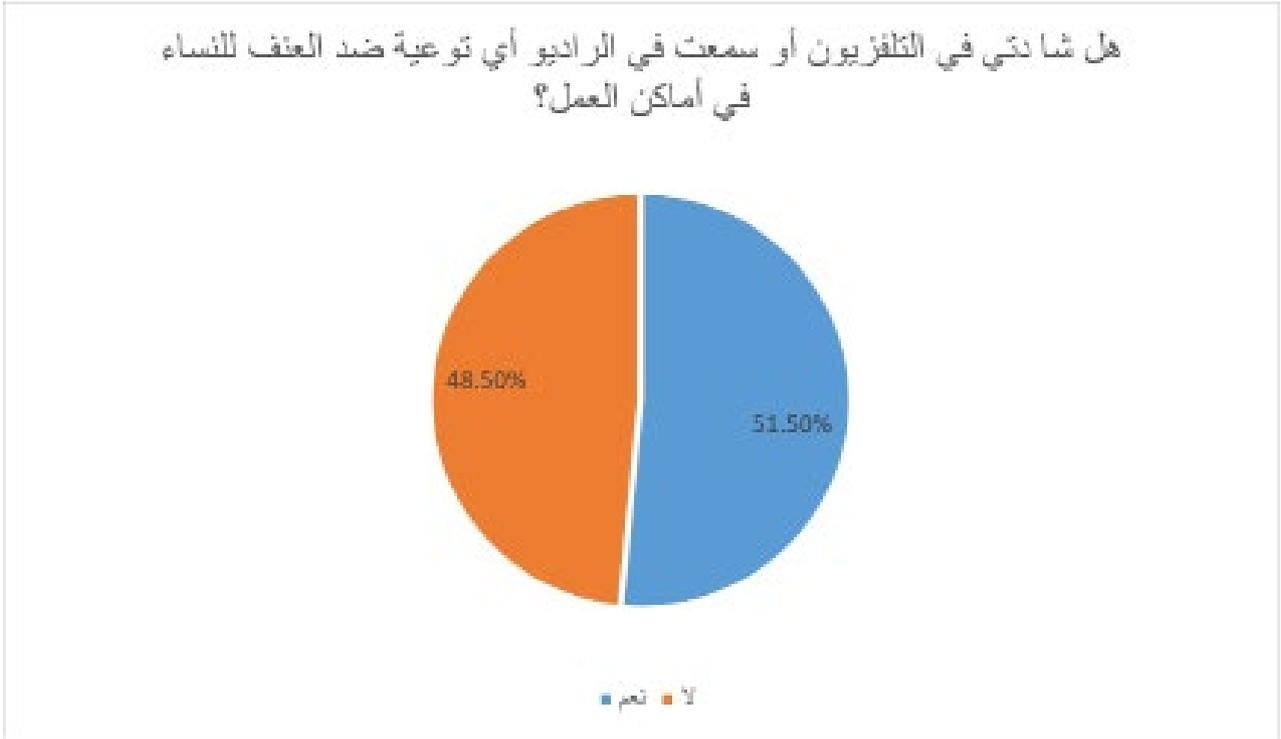


تُظهر النتائج أن 18.8% سمعن عن تشريعات بهذا الغرض ولم تذكر أي مستجيبة مثلاً على هذه التشريعات بينما النسبة الأكبر 81.2% لم تسمع بوجود تشريعات حماية للنساء من العنف في بيئة العمل، تشير هذه النتائج إلى وجود فجوة كبيرة في الوعي بوجود قوانين لحماية النساء من العنف في مكان العمل، مما قد يعيق قدرتهن على طلب المساعدة والعدالة في حال تعرضهن للعنف بما يؤكد على حتمية الحاجة إلى بذل جهود مكثفة لزيادة الوعي بالقوانين الحالية وتفعيلها بشكل فعّال.

ولتقييم مستوى وعي المُستجيبات بوجود حملات توعية ضد العنف ضد المرأة في أماكن العمل من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة (التلفزيون والإذاعة) وقياس مدى انتشار ثقافة التوعية بهذه القضية والتأثير الذي تحدثه حملات التوعية على سلوكيات الجمهور المستهدف، تم طرح سؤال على المستجيبات: هل شاهدت في التلفزيون أو سمعت في الراديو أي توعية ضد العنف للنساء في أماكن العمل؟

لا	نعم	هل شاهدت في التلفزيون أو سمعت في الراديو أي توعية ضد العنف للنساء في أماكن العمل؟
95	101	
48.5	51.5	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (18): يوضح نسب من شاهدن أو سمعن توعية عن العنف ضد النساء في أماكن العمل



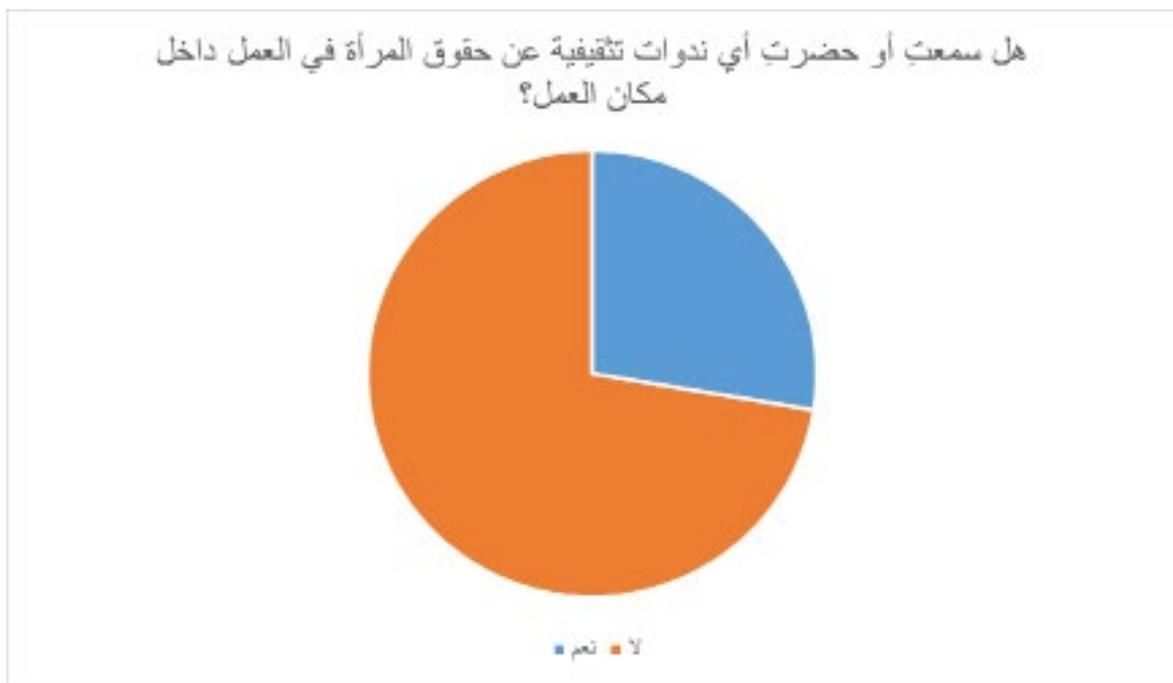
تشير النتائج إلى أن أكثر من نصف المستجيبات (51.5%) قد شاهدن أو سمعن حملات توعية عن العنف ضد المرأة في أماكن العمل من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة (التلفزيون والإذاعة) بينما لم تشاهد أو تسمع نسبة 48.5% من المستجيبات أي حملات توعية. يدل ذلك على وجود مستوى متوسط من الوعي بوجود حملات توعية ضد العنف ضد المرأة في أماكن العمل بين المستجيبات.

يصعب قياس تأثير حملات التوعية على سلوكيات الجمهور المستهدف بشكل مباشر ولكن يمكن استنتاج أن الحملات قد يكون لها تأثير على زيادة الوعي بوجود العنف ضد المرأة في أماكن العمل مع بقاء احتمالية أن يكون بعض المستجيبات قد شاهدن أو سمعن الحملات دون أن يدركن أهمية القضية أو كيفية التصرف حيالها قائمة.

وحول تقييم مستوى وعي المستجيبات بوجود برامج تثقيفية عن حقوق المرأة في العمل داخل مكان العمل طرحت استمارة الرصد سؤال: هل سمعتِ أو حضرتِ أي ندوات تثقيفية عن حقوق المرأة في العمل داخل مكان العمل؟

لا	نعم	هل سمعتِ أو حضرتِ أي ندوات تثقيفية عن حقوق المرأة في العمل داخل مكان العمل؟
142	54	
72.4	27.6	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (19): يوضح نسب من سمعن أو حضرن ندوات تثقيفية عن حقوق المرأة في العمل داخل أماكن العمل



تشير النتائج إلى أن نسبة قليلة من المستجيبات (27.6%) قد سمعن أو حضرن ندوات تثقيفية حول حقوق المرأة في العمل داخل مكان العمل بينما الغالبية العظمى من المستجيبات (72.4%) لم يشاركن في أي ندوات تثقيفية حول هذه القضية؛ بما يدل على انخفاض مستوى وعي المستجيبات بوجود برامج تثقيفية حول حقوق المرأة في العمل.

قد يكون ذلك ناتجاً عن عدم اهتمام المستجيبات بالقضية، أو عدم توفر برامج تثقيفية في أماكن عملهن، أو عدم علمهن بوجودها.

قد يكون أيضاً ناتجاً عن ضعف ثقافة التوعية بوجود برامج تثقيفية حول حقوق المرأة في العمل داخل أماكن العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى استمرار بعض الممارسات التي تنتهك حقوق المرأة في العمل، دون أن تدرك المستجيبات أن هذه الممارسات تعد انتهاكاً.

بنظرة عامة على نتائج الجداول نلاحظ

- ✓ تشير نتائج المعطيات إلى ضعف وعي العاملات في هذه البيئات الهشة بحقوقهن وواجباتهن بموجب قانون العمل، حيث أن 67.3% منهن لا يعرفن بوجود قانون العمل، و57.8% من اللاتي يملكن المعرفة بوجوده لم يقرأنه.
- ✓ كما تشير النتائج إلى نقص وعي العاملات بوجود تشريع يحمي من العنف ضد النساء في أماكن العمل، حيث أن 81.2% منهن لا يعرفن بوجود أي تشريع من هذا القبيل.
- ✓ على الرغم من ذلك، تظهر النتائج أن هناك نسبة لا بأس بها من العاملات (51.5%) قد شاهدن أو سمعن توعية ضد العنف للنساء في أماكن العمل، ولكن قد يكون بعض المستجيبات قد شاهدن أو سمعن الحملات دون أن يدركن أهمية القضية أو كيفية التصرف حيالها.
- ✓ لكن نسبة حضور ندوات تثقيفية عن حقوق المرأة في العمل داخل مكان العمل لا تزال منخفضة (27.6%)، مما يؤكد على ضرورة تكثيف الجهود التوعوية داخل أماكن العمل نفسها.

مقارنة بين جداول البيانات

- ✓ **بيانات الجدول الخاص سماع المستجيبات عن قانون العمل وجدول نسب قراءة القانون:** نلاحظ أن نسبة قراءة قانون العمل من قبل العاملات اللاتي يعرفن بوجوده منخفضة (42.2%)، مما يدل على أن المعرفة بوجود القانون لا تعني بالضرورة قراءته وفهمه.
- ✓ **بيانات الجدول الخاص سماع المستجيبات عن قانون العمل وجدول العلم بتشريعات حماية:** نلاحظ أن نسبة معرفة العاملات بوجود تشريع يحمي من العنف ضد النساء في أماكن العمل أقل بكثير من نسبة معرفتهن بوجود قانون العمل، مما يثير قلقاً حول مدى وعي العاملات بحقوقهن في هذا المجال.
- ✓ **بيانات الجدول الخاص بسماع المستجيبات عن قانون العمل وجدول مشاهدتهن توعية في وسائل الإعلام:** نلاحظ أن نسبة مشاهدة أو سماع توعية ضد العنف للنساء أعلى من نسبة معرفة العاملات بوجود تشريع يحمي من العنف، مما يشير إلى أن التوعية ضد العنف قد تكون أكثر فاعلية من مجرد معرفة وجود تشريع.

✓ **بيانات الجدول الخاص سماع المستجيبات عن قانون العمل وجدول سماع أو حضور ندوات تثقيف في مكان العمل:** نلاحظ أن نسبة حضور ندوات تثقيفية عن حقوق المرأة في العمل داخل مكان العمل هي الأقل بين جميع المؤشرات، مما يشير إلى ضرورة التركيز على نشر الوعي داخل أماكن العمل.

المحور الثالث: التحقق من وجود لائحة داخلية لتنظيم العمل في مكان العمل

تلعب لائحة العمل الداخلية دوراً مهماً في تحقيق بيئة عمل آمنة وفعّالة وتكتسب أهمية قصوى في تنظيم بيئة العمل وضمان سيرها بسلاسة وفعالية؛ انسجاماً مع مبادئ العمل الأربعة واتفاقيات منظمة العمل الدولية وهي تعد دستوراً داخلياً يحدد حقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعمالين، ويُسهم في خلق بيئة عمل آمنة وعادلة تحفز على الإنتاجية والإبداع. ومن المفترض أن تتضمن اللائحة الداخلية في متنها أحكاماً تجسد قواعد العمل الأربعة لمنظمة العمل الدولية والتي تعد ركائز أساسية لتعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وتتألف هذه القواعد في:

1. حرية تكوين الجمعيات / النقابات والتفاوض الجماعي

2. القضاء على العمل القسري

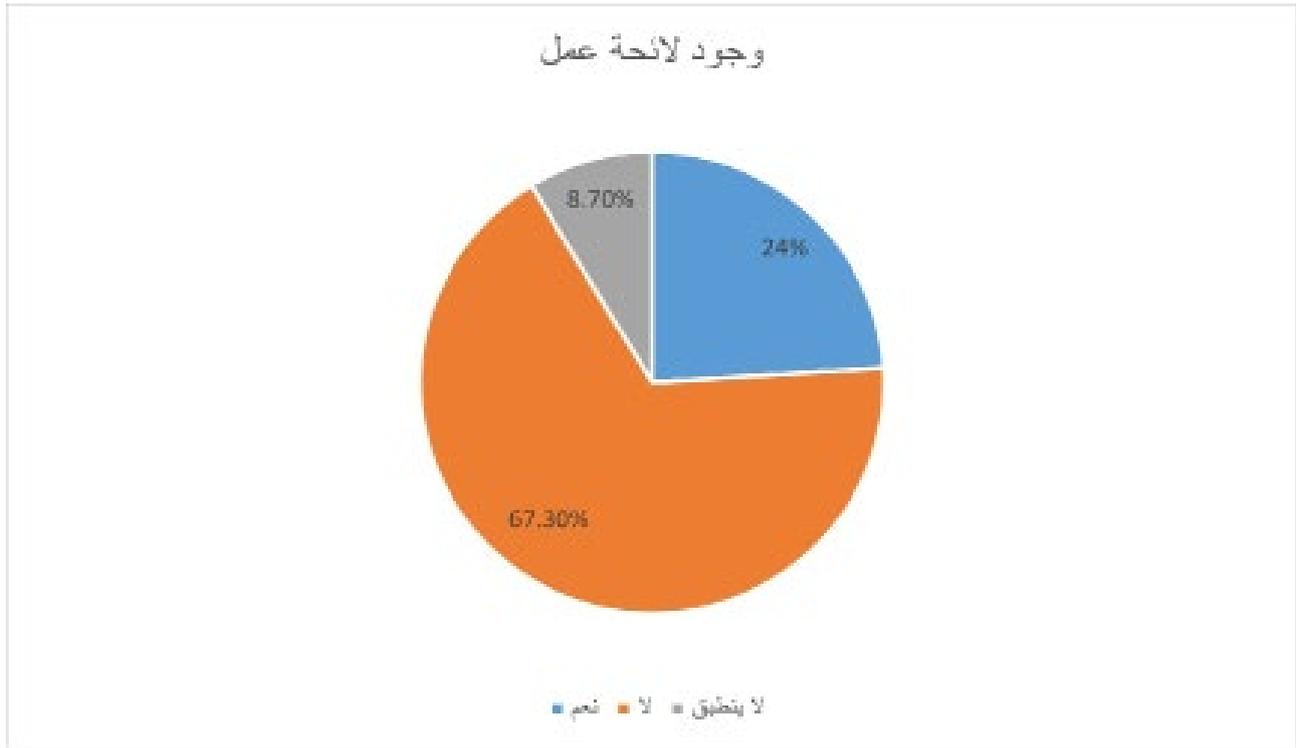
3. القضاء على التمييز في العمل

4. الحد الأدنى لسن العمل والعمل الآمن للصغار

ويوضح الجدول وجود لائحة داخلية لتنظيم العمل في أماكن عمل المستجيبات من عدمه

هل موجود لائحة داخلية لتنظيم العمل	نعم	لا	لا ينطبق
	47	132	17
النسبة المئوية من إجمالي العينة	24	67.3	8.7

شكل رقم (20): يوضح نسب من وجد في أماكن عملهن لأئحة داخلية لتنظيم العمل



من الجدول يتضح أن نسبة ضئيلة من السيدات العاملات في بيئات عمل هشة (24%) تتوفر في مكان العمل لائحة داخلية لتنظيم العمل، بينما الأغلبية الساحقة (67.3%) منهن لا يوجد لائحة داخلية لتنظيم العمل، في حين أن عدد غير قليل (8.7%) من المستجيبات يعملن في الشارع، ولا ينطبق عليهن السؤال.

وتشير النتائج إلى افتقار العديد من أماكن العمل إلى اللوائح الداخلية لتنظيم العمل قد يؤدي إلى ظروف عمل غير آمنة وغير عادلة، قد يكون غياب اللوائح المنظمة للعمل عاملاً مساهماً في عدم استقرار بيئة العمل الهشة، ويظهر انخفاض نسبة وجود لوائح داخلية لتنظيم العمل في بيئات العمل الهشة حجم المشكلة التي تواجهها السيدات العاملات في هذه البيئات.

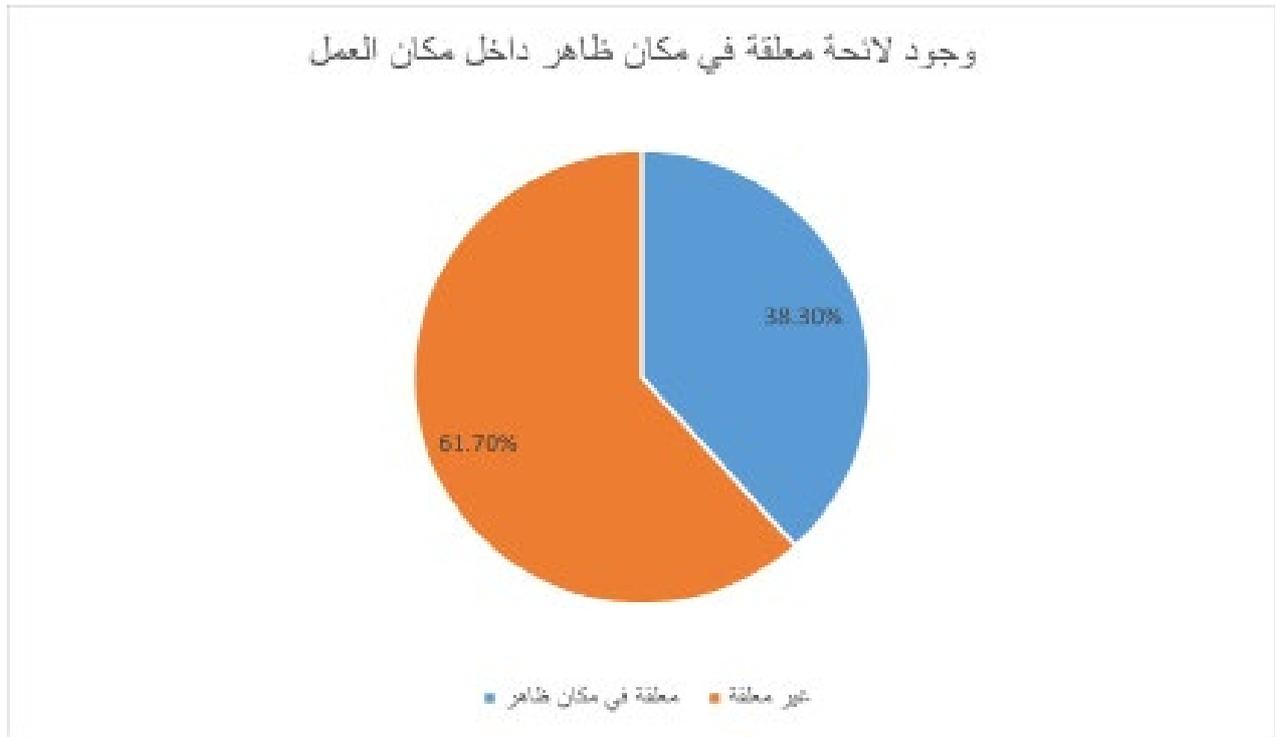
غياب اللوائح الداخلية يُفقد بيئة العمل هيكلها ونظامها، ممّا يؤثّر سلباً على حقوق ومصالح العاملات.

قد يؤدي غياب اللوائح إلى استغلال العاملات، وحرمانهن من حقوقهن الأساسية، مثل الأجر العادل، وساعات العمل المحددة، وإجازات الأمومة، والحماية من التحرش.

من أصل إجمالي 47 مستجيبة تتوفر في مكان عملها لائحة داخلية أفادت 18 مستجيبة بنسبة 38.3% بأن اللائحة معلقة في مكان ظاهر داخل مكان العمل بينما 61.7% أشرن إلى أن اللائحة غير مُعلّقة داخل مكان العمل.

لا	نعم	هل اللائحة معلقة في مكان ظاهر داخل مكان العمل؟
29	18	
61.7	38.3	النسبة المئوية من إجمالي العينة

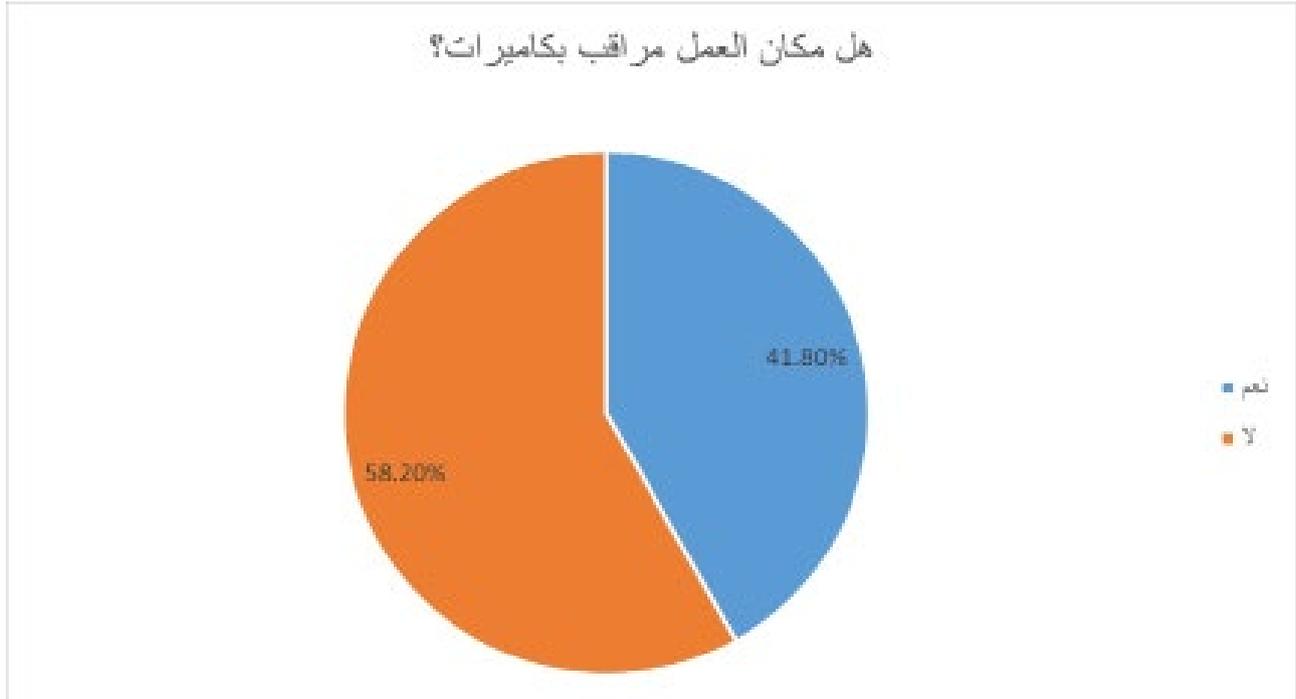
شكل رقم (21): يوضح نسب من أخبرن بوجود اللائحة معلقة في مكان ظاهر داخل مكان العمل



وحول شيوع مراقبة أماكن العمل بالكاميرات وبسؤال المستجيبات حول ما إذا المكان داخل العمل مراقب بالكاميرات؟ (بما فيها كاميرات المراقبة العامة في الشارع) جاءت النتائج على النحو التالي:

لا	نعم	هل المكان داخل العمل مراقب بالكاميرات؟
114	82	
58.2	41.8	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (22): يوضح نسب من أخبرن بمراقبة أماكن عملهن بكاميرات مراقبة



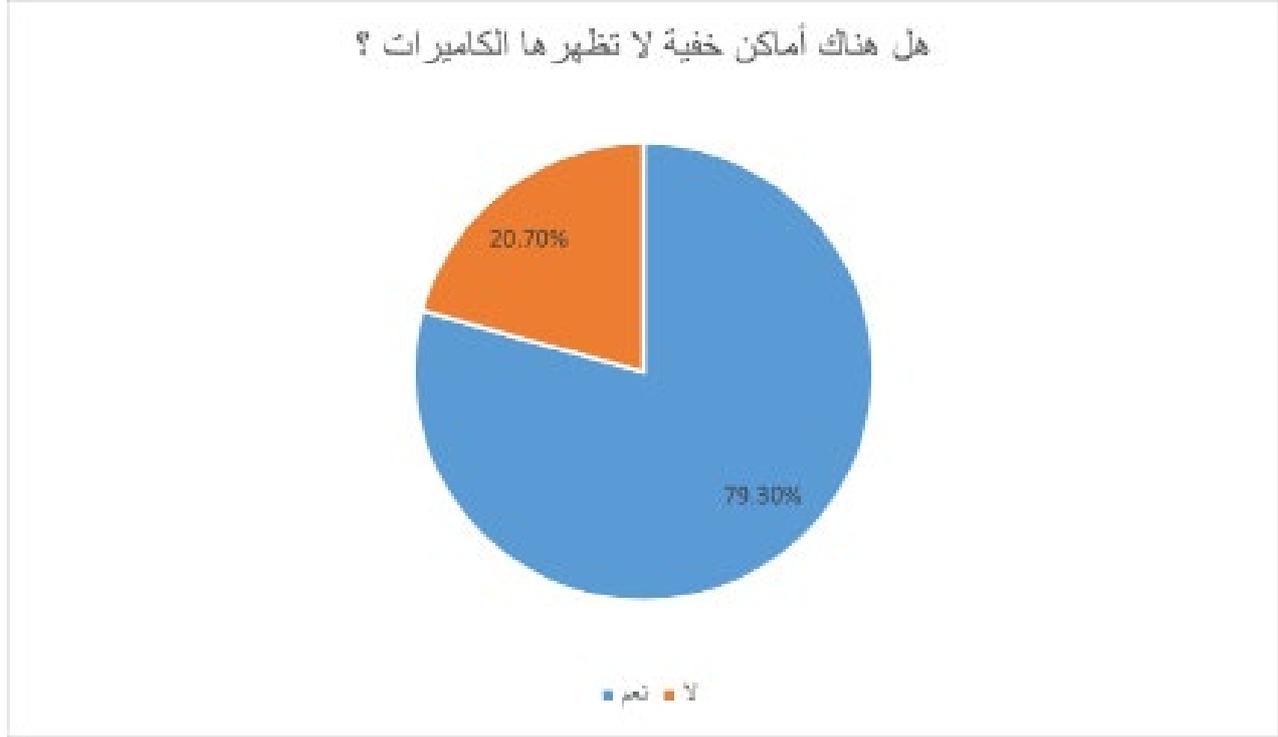
تظهر نتائج أن استخدام كاميرات المراقبة في أماكن العمل شائع نسبياً فقد أفادت 82 سيدة (41.8%) بأن أماكن عملهن مراقبة بالكاميرات بينما أفادت 114 سيدة (58.2%) بأن أماكن عملهن غير مراقبة بالكاميرات - بما في ذلك الكاميرات العامة في الشارع - بما يعني أن أكثر من أربع سيدات من كل عشر سيدات يعملن في بيئة عمل مراقبة بالكاميرات يجب الأخذ في الاعتبار أن نسبة مراقبة أماكن العمل بالكاميرات قد تختلف بسبب نوع العمل والموقع الجغرافي.

استخدام الكاميرات ربما يكون لأغراض أمنية، مثل منع السرقة أو التخريب وربما تستخدم لمراقبة سلوك العمال، مثل تحسين الإنتاجية أو ضمان الامتثال لقواعد العمل، وقد أغفلت استمارة الرصد آراء العاملات حول استخدام كاميرات المراقبة في أماكن العمل، فقد تُؤيد بعض العاملات استخدام الكاميرات، بينما قد تعارض أخريات ذلك لأسباب تتعلق بالخصوصية أو الشعور بالمراقبة.

وحول السؤال عمّا إذا كانت هناك أماكن خفية لا تظهر في الكاميرات المراقبة في بيئة العمل؟ جاءت إجابات العاملات اللائي أفدن بوجود كاميرات مراقبة داخل بيئات عملهن (82) مستجيبة على النحو التالي:

هل هناك أماكن خفية لا تظهر في الكاميرات؟	نعم	لا
	65	17
النسبة المئوية من إجمالي العينة	79.3	20.7

شكل رقم (23): يوضح نسب من أخبرن بوجود أماكن خفية لا تظهرها كاميرات المراقبة



أظهرت النتائج أن 65 من أصل 82 مستجيبة (أي ما يعادل 79.3%) أجبن بنعم على هذا السؤال، بينما أجابت 17 مستجيبة (أي ما يعادل 20.7%) بـ لا.

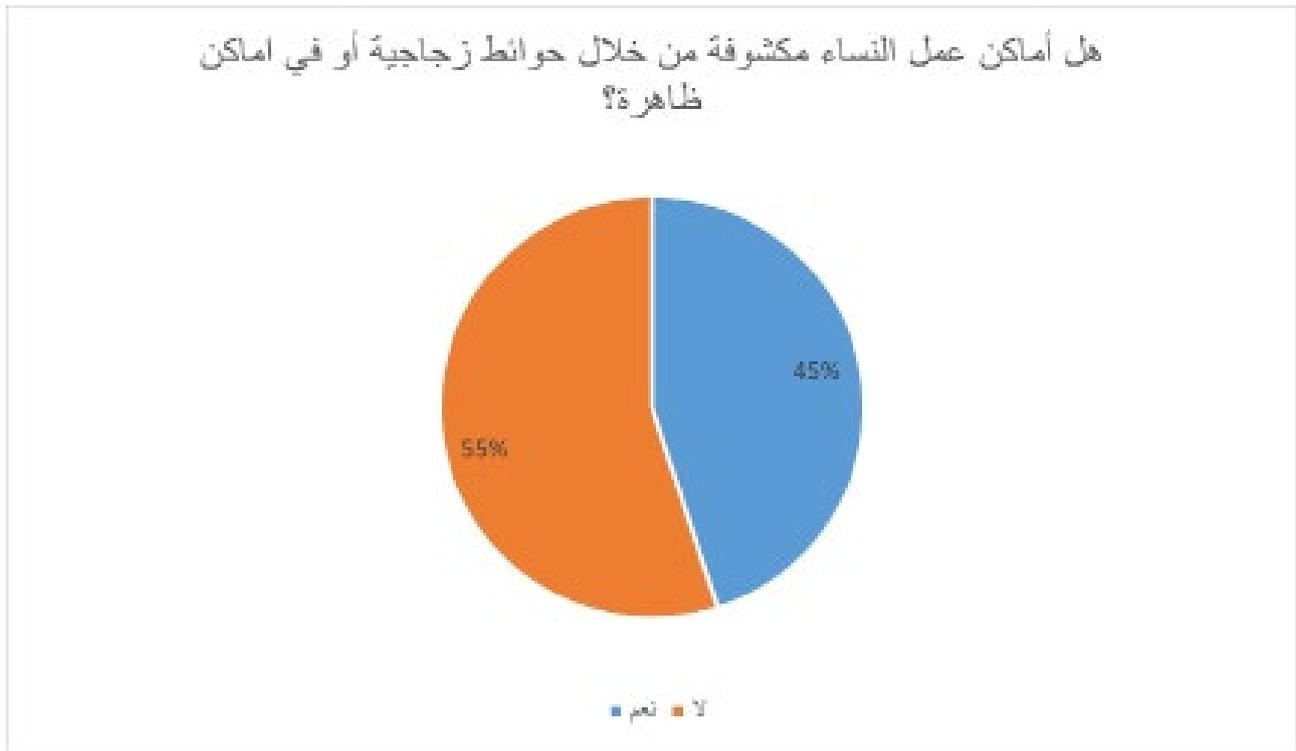
تشير نسبة 79.3% من المستجيبات اللاتي أجبن بنعم إلى أن بيئات العمل الهشة غالباً ما تحتوي على أماكن خفية لا تظهر في الكاميرات المراقبة، ربما تكون المخازن، أو المكاتب الخلفية، أو السلام، أو الزوايا المظلمة وقد يؤدي وجود هذه الأماكن الخفية إلى زيادة فرص تعرض النساء للتحرش أو المضايقات دون وجود شهود أو أدلة، لم توضح استمارة الرصد ماهية هذه الأماكن.

بينما نسبة 20.7% من المستجيبات اللاتي أجبن بـ لا تشير إلى احتمالية أن الكاميرات المراقبة تغطي جميع أرجاء بيئة العمل.

وفي سياق موضوع سلامة النساء في أماكن العمل، والتركيز على مدى انكشاف أماكن عملهن كعامل يؤثر على شعورهن بالأمان وتعرضهن للتحرش، تناولت استمارة الرصد سؤالاً حول: هل أماكن عمل النساء مكشوفة من خلال حوائط زجاجية أو في أماكن ظاهرة؟

هل أماكن عمل النساء مكشوفة من خلال حوائط زجاجية أو في أماكن ظاهرة؟	نعم	لا
	88	108
النسبة المئوية من إجمالي العينة	45	55

شكل رقم (24): يوضح نسب من أخبرن بأن أماكن عمل النساء مكشوفة أو في أماكن ظاهرة

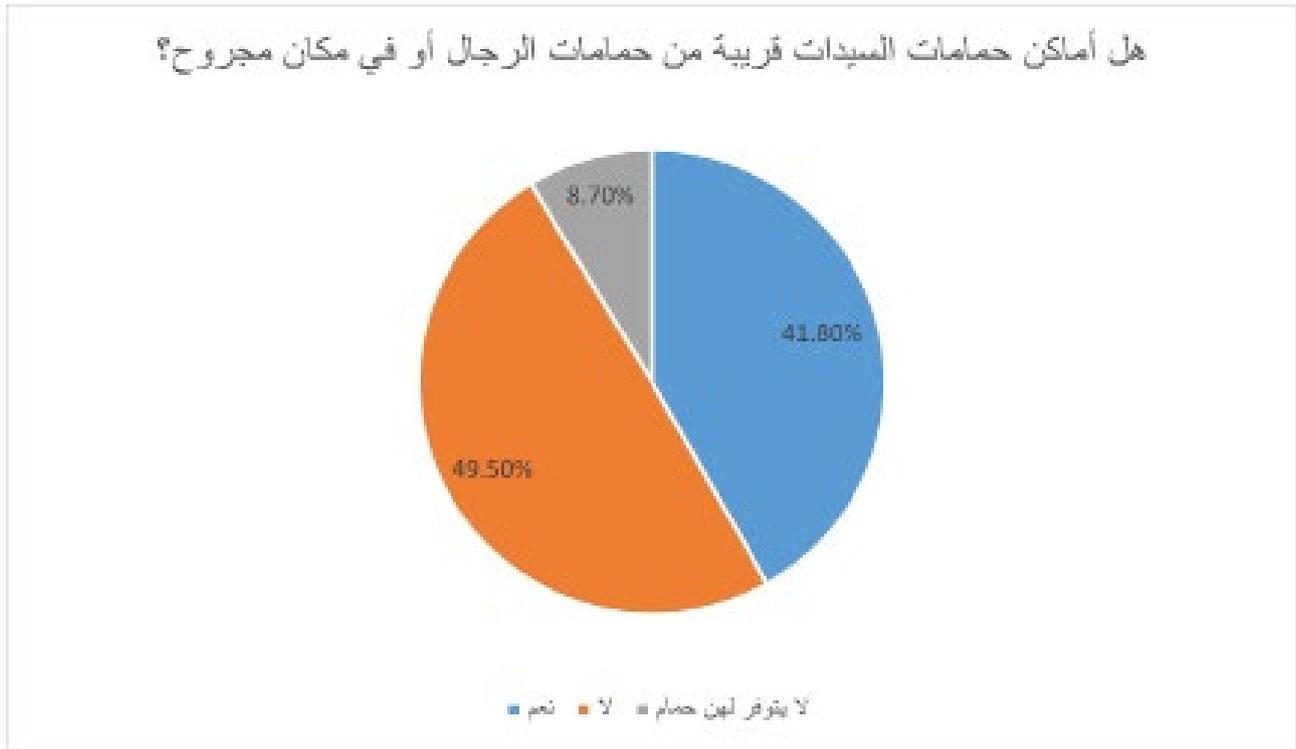


تشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر 55% من العاملات يعملن إقاماً في مكاتب مغلقة أو في أماكن منفردة، مما قد يزيد من فرص التحرش أو المضايقات دون وجود شهود على هذه الوقائع. يمكن تفسير ذلك بعدة عوامل، مثل نقص الوعي بأهمية توفير أماكن عمل آمنة للنساء، أو محدودية الموارد المتاحة لخلق بيئة عمل ملائمة في بيئات العمل الهشة، أو وجود ثقافات مجتمعية تقلل من أهمية حماية خصوصية النساء في العمل.

تناولت استمارة الرصد الميداني سؤالاً حول ما إذا كانت أماكن حمامات السيدات في بيئات العمل قريبة من حمامات الرجال أو في مكان مُحاط بالأخطار تقييماً لمدى الحماية والخصوصية التي يتمتعن بها العاملات في بيئات العمل الهشة بينما أغفلت السؤال عن احتمالية عدم توفر حمام من أساسه.

هل أماكن حمامات السيدات قريبة من حمامات الرجال أو في مكان مجروح؟	نعم	لا	لا يتوفر لديهن حمام
	82	97	17
النسبة المئوية من إجمالي العينة	41.8	49.5	8.7

شكل رقم (25): يوضح نسب من أخبرن بأن أماكن حمام السيدات قريبة من حمامات الرجال أو في مكان مجروح



وأظهرت النتائج أن 82 من أصل 196 مستجيبة (أي ما يعادل 41.8%) أجبن بنعم على سؤال قرب حمامات السيدات من حمامات الرجال، الأمر يشكل خطرًا على النساء، حيث يمكن للرجال استغلال ذلك للتحرش أو الاعتداء عليهن.

بينما أجابت 97 مستجيبة (أي ما يعادل 49.5%) بـ لا، بينما أفادت 17 مستجيبة (أي ما يعادل 8.7%) بأنهن يعملن في الشارع دون توفر حمامات، وبالطبع يؤدي ذلك إلى مشكلات صحية عديدة إلى جانب التأثير على النظافة الشخصية، ويؤثر سلبيًا على راحة العاملات ويجعلهن عرضة للتحرش وانتهاك خصوصيتهن.

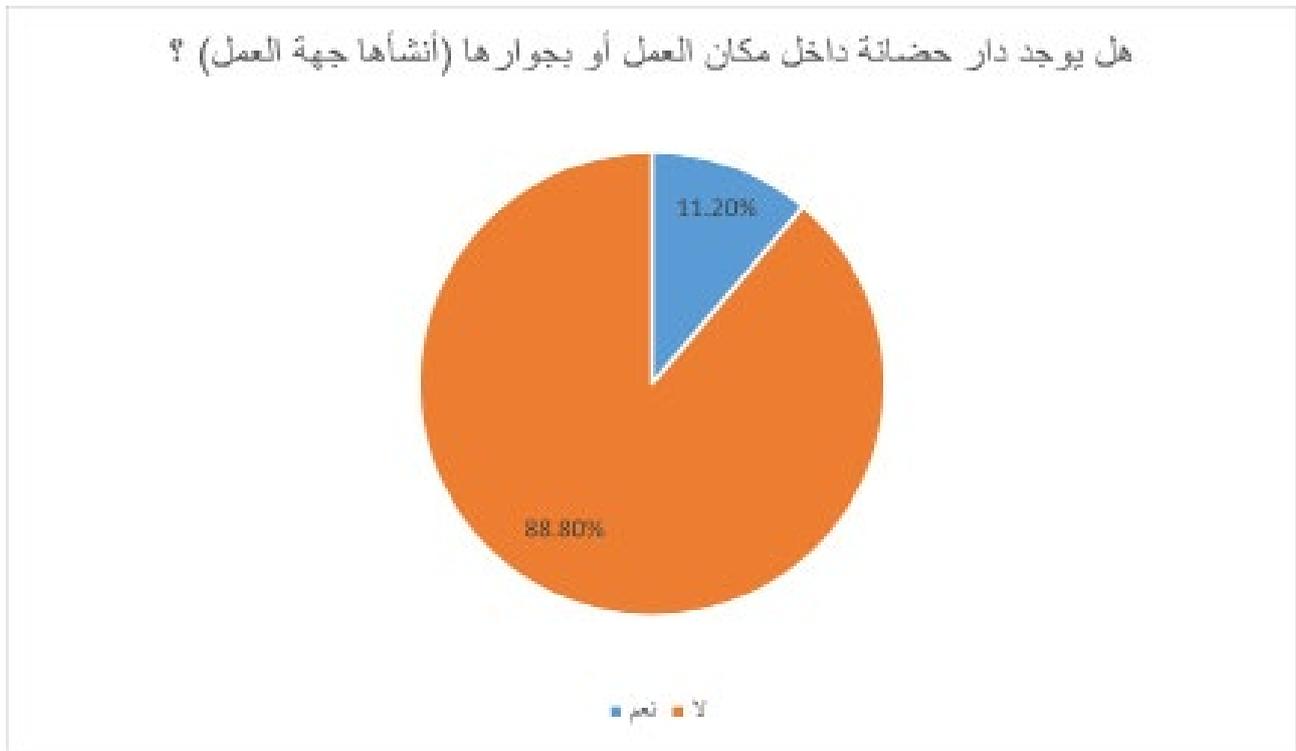
أغفلت استمارة الرصد احتمالية استخدام حمامات مشتركة، الأمر الذي يعد ثغرة في فهم واقع تعرض النساء للمخاطر والانتهاكات في العمل ويعني فقد معلومات مهمة حول تقديم صورة كاملة للتحديات التي تواجهها النساء العاملات في بيئات عمل هشة في الحصول على مرافق صحية ملائمة واحتمالات تعرضهن للتحرش بسبب المرافق الصحية.

وحول العلاقة بين حجم العمالة بالمكان ووجود دار حضانة به أو بالقرب منه شملت استمارة الرصد سؤالين مترابطين الأول عن عدد العاملين في المنشأة وهل يصل لـ100 أو يزيد والثاني عن وجود دار حضانة داخل مكان العمل أو بجوارها (أنشأها جهة العمل)؟

لا	نعم	هل عدد العاملين هنا يصل لـ 100 أو يزيد؟
164	32	
84.7	15.3	النسبة المئوية من إجمالي العينة

لا	نعم	هل يوجد دار حضانة داخل مكان العمل أو بجوارها (أنشأها جهة العمل) ؟
174	22	
88.8	11.2	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (27): يوضح نسب من يوجد داخل مكان العمل أو بجواره حضانة أنشأتها جهة العمل



يتضح أن غالبية المستجيبات (84.7%) ذكرن أن عدد العاملين/ات في مكان عملهن لا يصل إلى 100 شخص وأن نسبة قليلة من المستجيبات (15.3%) ذكرن أن عدد العاملين/ات في مكان عملهم يصل إلى 100 أو يزيد. يمكن استنتاج أن عدد العاملين في معظم أماكن العمل التي شملتها الدراسة لا يصل إلى 100.

ومن نسبة 15.3% اللائي يصل عدد العمالة في مكان عملهن إلى 100 عامل أو أكثر يتضح أنه ووفقاً للمادة 96 من قانون العمل المصري، ضرورة التزام صاحب العمل بإنشاء دار حضانة داخل مكان العمل أو بجواره.

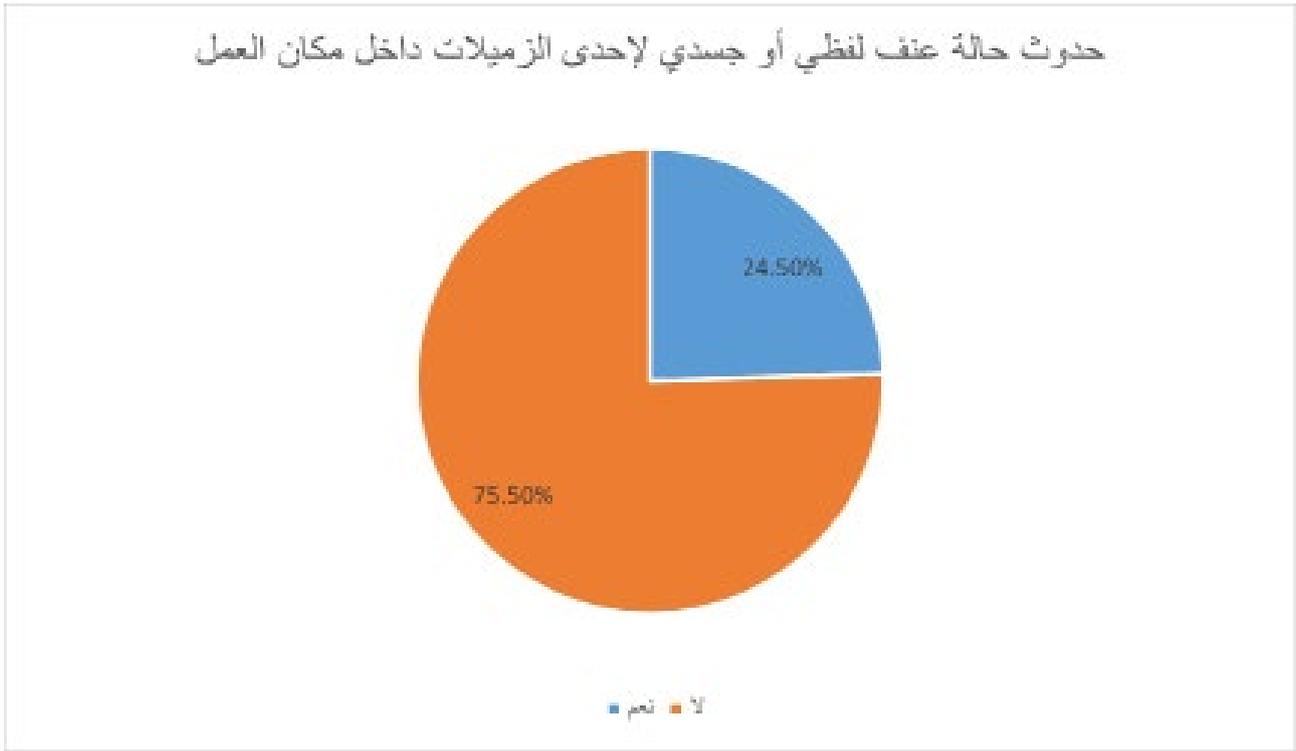
بينما تشير النتائج إلى أن 11.2% من المستجيبات اللائي شملتهن الدراسة فقط لديهن دار حضانة داخل أو بجوار مكان عملهن، 13.7% (22 من 164) لديهن 100 عامل أو أكثر.

تشير نتائج إلى أن غالبية أماكن العمل التي شملتها الدراسة صغيرة الحجم. ونتيجة لذلك، لا يلتزم غالبية أصحاب العمل بإنشاء دار حضانة بموجب القانون. رغم أن القانون يؤكد «على صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تُحدّد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مئة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص» - مادة 96 من قانون العمل (ق 12 لسنة 2003).

وعن مدى انتشار العنف، سواء لفظي أو جسدي، الذي تتعرض له النساء في مكان العمل تناولت استمارة الرصد الميداني سؤالاً حول ما إذا كانت هناك حالات عنف حدثت لإحدى الزميلات داخل مكان العمل وجاءت إجابات المستجيبات على النحو التالي:

لا	نعم	هل حدث من قبل حدوث حالة عنف لفظي أو جسدي لإحدى الزميلات داخل مكان العمل؟
148	48	
75.5	24.5	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (28): يوضح نسب حدث داخل أماكن عملهن حالة عنف



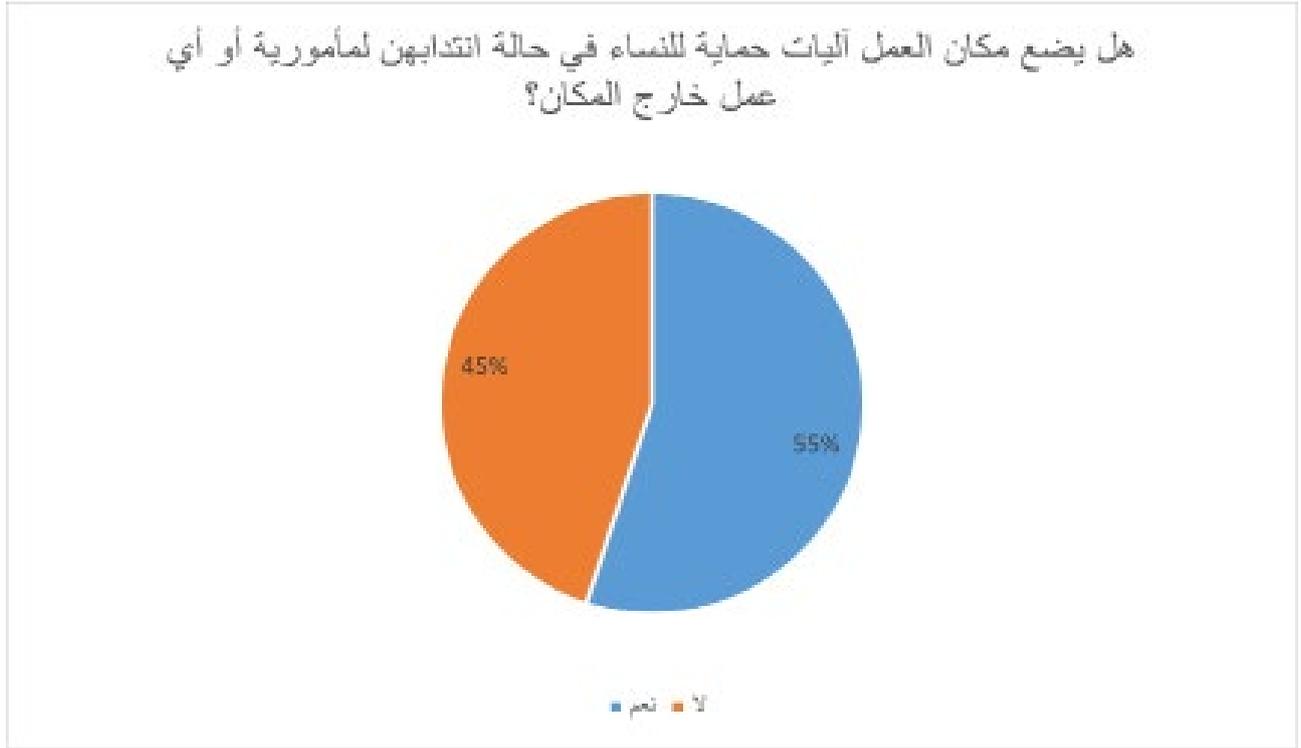
نسبة 24.5% من المستجيبات أجبن بنعم تشير إلى أن عددًا كبيرًا من النساء العاملات في بيئات العمل الهشة يتعرضن أو تتعرض زميلاتهن للعنف اللفظي أو الجسدي داخل مكان العمل.

من المهم هنا الإشارة إلى اختلاف تفسيرات المستجيبات لتعريف وأشكال العنف، فالنسبة تمثل وجهة نظرهن الشخصية في تعريف العنف وأشكاله، لا ما تم طرحه من قبل الاتفاقية 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل «مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي» - الاتفاقية 190، ويمكن الرجوع في ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج التحليل للمحور الأول من محاور استمارة الرصد حول إدراك المستجيبات لمعنى العنف شكلاً وموضوعاً وهو ما يؤكد التباين في تعريف وأشكال العنف.

وبالسؤال حول ما إذا كان مكان العمل يضع آليات حماية للنساء في حالة انتدابهن لمأمورية أو أي عمل خارج المكان.

لا	نعم	هل يضع مكان العمل آليات للحماية للنساء في حالة انتدابهن لمأمورية أو أي عمل خارج المكان؟
88	108	
45	55	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (29): يوضح نسب من يضع مكان عملها آليات للحماية حال انتدابها لمأمورية عمل خارج مكان العمل



تشير نسبة 45% من المستجيبات وهن اللاتي أجبن بـ لا إلى أن أصحاب العمل لا يدركون أهمية توفير بيئة عمل آمنة للنساء، وأنهم لا يخصصون الموارد الكافية لتنفيذ آليات الحماية وهي نسبة مقلقة وهو ما يثير شعورًا بعدم الأمان لدى النساء ويزيد من مخاطر التعرض لمخاطر العنف والانتهاكات.

وليس معنى أن 55% من العينة أجبن بنعم على وجود آليات حماية أثناء انتدابهن لمأموريات أو مهام خارج مكان العمل أن جميع هذه الآليات فعالة أو متوافقة مع المعايير الدولية لحماية النساء فقد تختلف مفاهيم الحماية بين النساء، وقد تفهم بعضهن وجود آليات حماية بشكل مختلف عن أخريات.

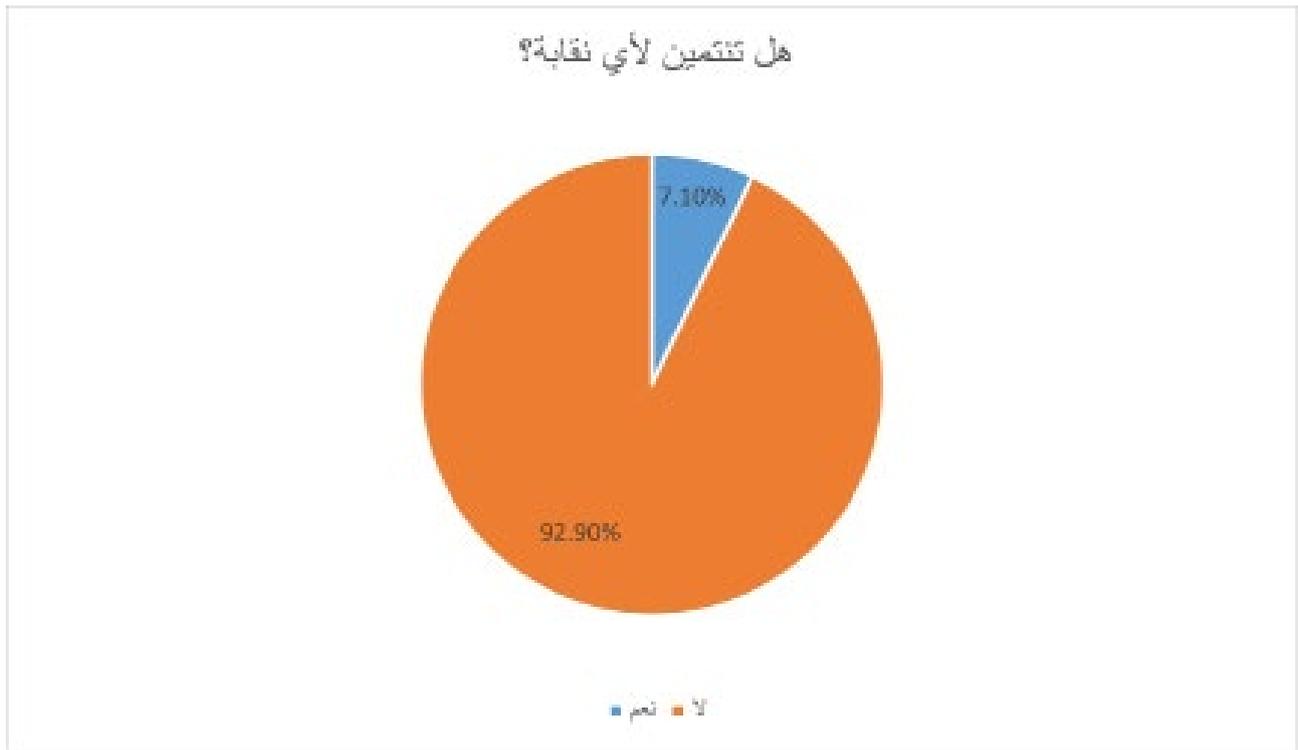
المحور الرابع: التحقق من تحقق دور النقابات في التصدي لقضايا العنف في العمل

استهدفت استمارة الرصد تقييم آراء المستجيبات حول دور النقابات في مجابهة قضايا العنف في العمل، من خلال طرح أسئلة محددة حول جوانب التوعية والدعوة والتدريب والدعم والتفاوض.

هل تنتمين لأي نقابة عمالية/ مهنية	نعم	لا
	14	182
النسبة المئوية من إجمالي العينة	7.1	92.9

بدايةً وحول انتماء المستجيبات لأي نقابة، أفدن 14 مستجيبة أنهن عضوات بالفعل في نقابة، بينما 182 أجبن بأنهن لا ينتمين إلى أي نقابة.

شكل رقم (30): يوضح نسب المنتميات إلى نقابة

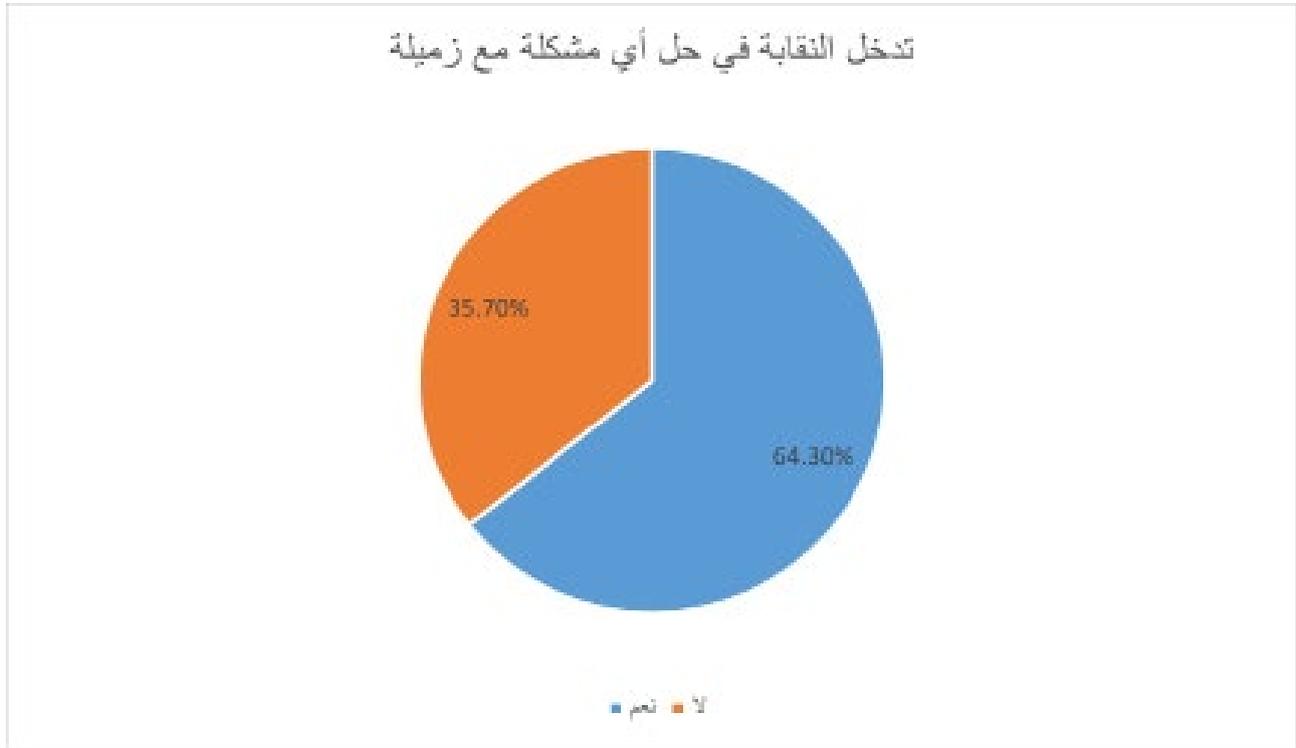


تشير هذه النسبة المنخفضة إلى أن هناك فجوة كبيرة بين النساء وأنشطة النقابات، تبقى احتمالية ألا تكون العديد من النساء على دراية بالدور الذي تلعبه النقابات في حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة عمل آمنة وعادلة قائمة بشكل كبير، وربما قد تواجه بعض النساء عقبات ثقافية تمنعهن من الانضمام إلى النقابات أو تخشى بعض النساء الانضمام إلى النقابات بسبب الخوف من الانتقام من أرباب العمل أو بسبب الاعتقاد الخاطيء بأن النقابات غير فعالة.

وحول سؤال استمارة الرصد عن سماع المستجيبات عن تدخل النقابة في حل مشكلات زميلاتهن من عدمه، قدمت الإجابات معلومات حول مدى فاعلية النقابات في حل مشكلات العاملات في بيئات العمل الهشة.

لا	نعم	هل سمعتِ أن النقابة تدخلت في حل أي مشكلة مع زميلة (نقابتك، أو نقابة أخرى)؟
5	9	
35.7	64.3	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (31): يوضح نسب من أفدن بتدخل النقابة لحل أي مشكلة مع زميلة



تعزي هذه النسبة إلى ضعف وعي العاملات بدور النقابة أو ربما تعدد دليلا على عدم وجود حاجة كبيرة للتدخل في حل مشكلاتهن، أو أن النقابة نجحت في حل مشكلاتهن دون الحاجة إلى تدخل علني.

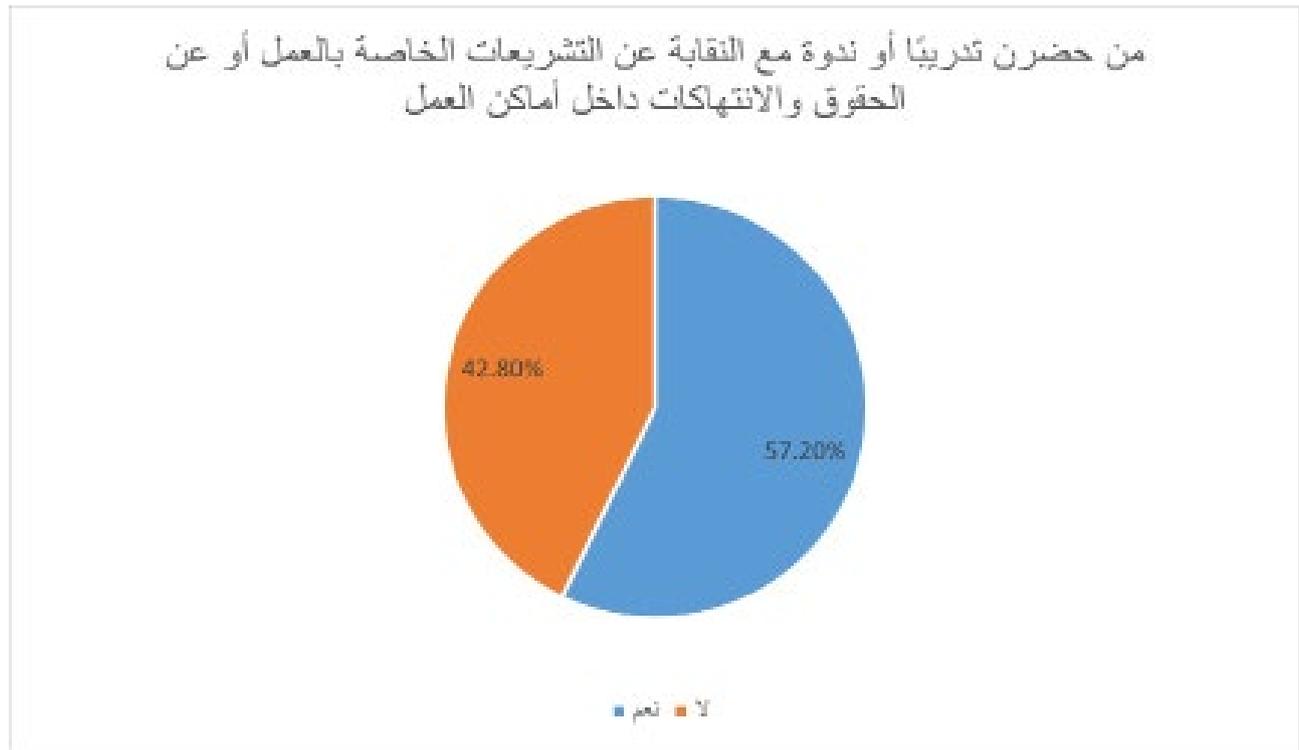
وقد يفسر ذلك على أنه قد تخشى بعض العاملات من طلب المساعدة من النقابة خوفا من التعرض للانتقام من أرباب العمل أو زملائهن، الأمر الذي يستوجب وضع آلية فعالة وآمنة للشكوى و/أو ربما قد لا تمثل قضايا النساء بشكل كافٍ في النقابات، مما قد يعيق قدرة النقابة على فهم احتياجات العاملات والتعامل مع مشكلاتهن بشكل فعّال.

في جميع الحالات تبقى هناك حاجة مأسسة إلى تعزيز وعي العاملات بدور النقابات في حل مشكلاتهن، وتشجيعهن على طلب المساعدة من النقابة عند الحاجة.

وحول دور النقابة في الوعي بالتشريعات الخاصة بالعمل أو عن الحقوق والانتهاكات داخل أماكن العمل أفادت 8 مستجيبات (57.2%) بأنها حضرت فعاليات داخل النقابة حول التشريعات الخاصة بالعمل وحقوق العمال في أماكن العمل من إجمالي 14 مستجيبة عضوة في إحدى النقابات.

لا	نعم	هل حضرت أي تدريب أو ندوة مع النقابة عن التشريعات الخاصّة بالعمل أو عن الحقوق والانتهاكات داخل أماكن العمل؟
6	8	
42.8	57.2	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (32): يوضح نسب من حضرن تدريباً أو ندوة مع النقابة عن التشريعات الخاصة بالعمل أو عن الحقوق والانتهاكات داخل أماكن العمل



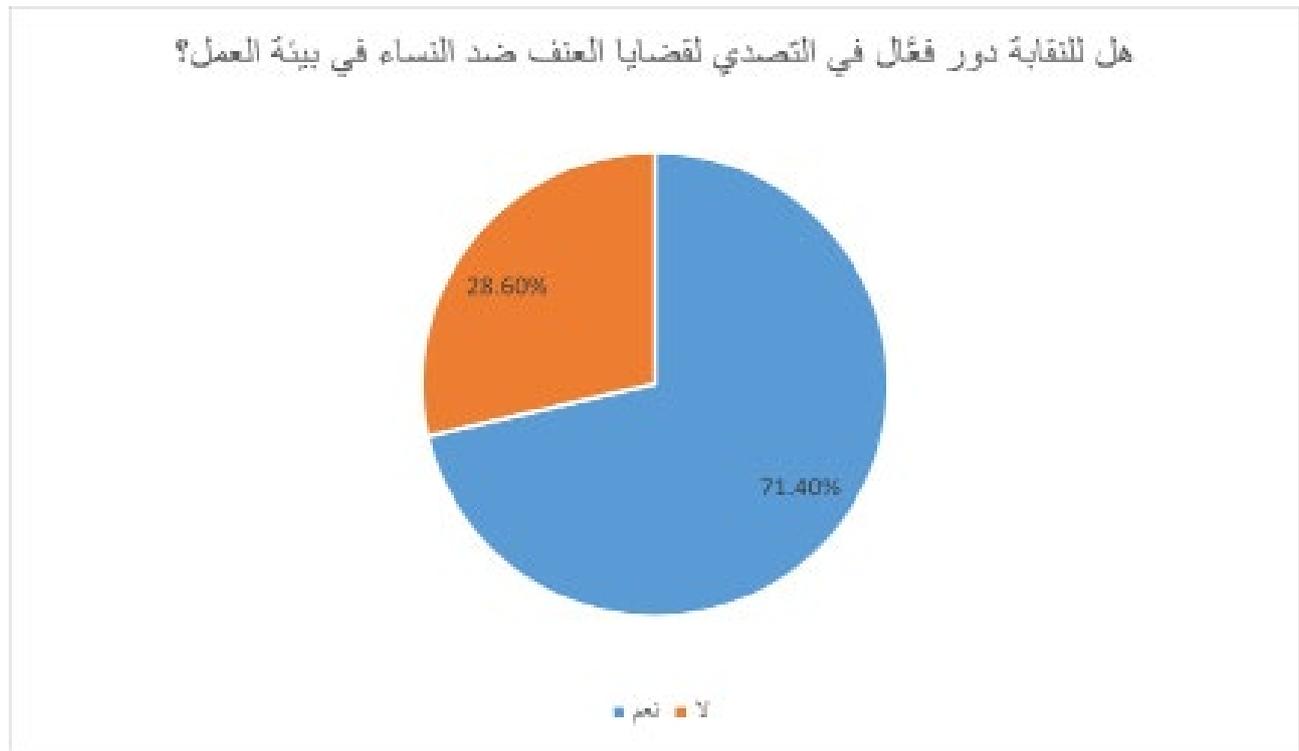
يشير وجود نسبة 57.2% من المستجيبات اللاتي حضرن فعاليات النقابة إلى دور مهم للنقابة في نشر الوعي بالتشريعات الخاصّة بالعمل وحقوق العمال.

ومع ذلك، تشير نسبة 24.8% من المستجيبات اللاتي لم يتمكنن من الوصول إلى برامج التوعية إلى وجود فجوة في الوصول إلى هذه الخدمات، يمكن تفسير هذه الفجوة بعدة عوامل، مثل عدم معرفة البعض بوجود برامج التوعية أو صعوبة الوصول إلى مكان انعقاد الفعاليات وربما تفسر النتائج بعدم وجود برامج توعية كافية تلبي احتياجات جميع العاملات.

وعن وجهة نظر المستجيبات الـ 14 لدور النقابة في التصدي لقضايا العنف ضد النساء في بيئة العمل، أفدن بالآتي:

لا	نعم	من وجهة نظرك هل للنقابة دور فعّال في التصدي لقضايا العنف ضد النساء في بيئة العمل؟
4	10	
28.6	71.4	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (33): يوضح نسب من أفدن بأن للنقابة دورًا فعّالًا في التصدي لقضايا العنف ضد النساء في بيئة العمل

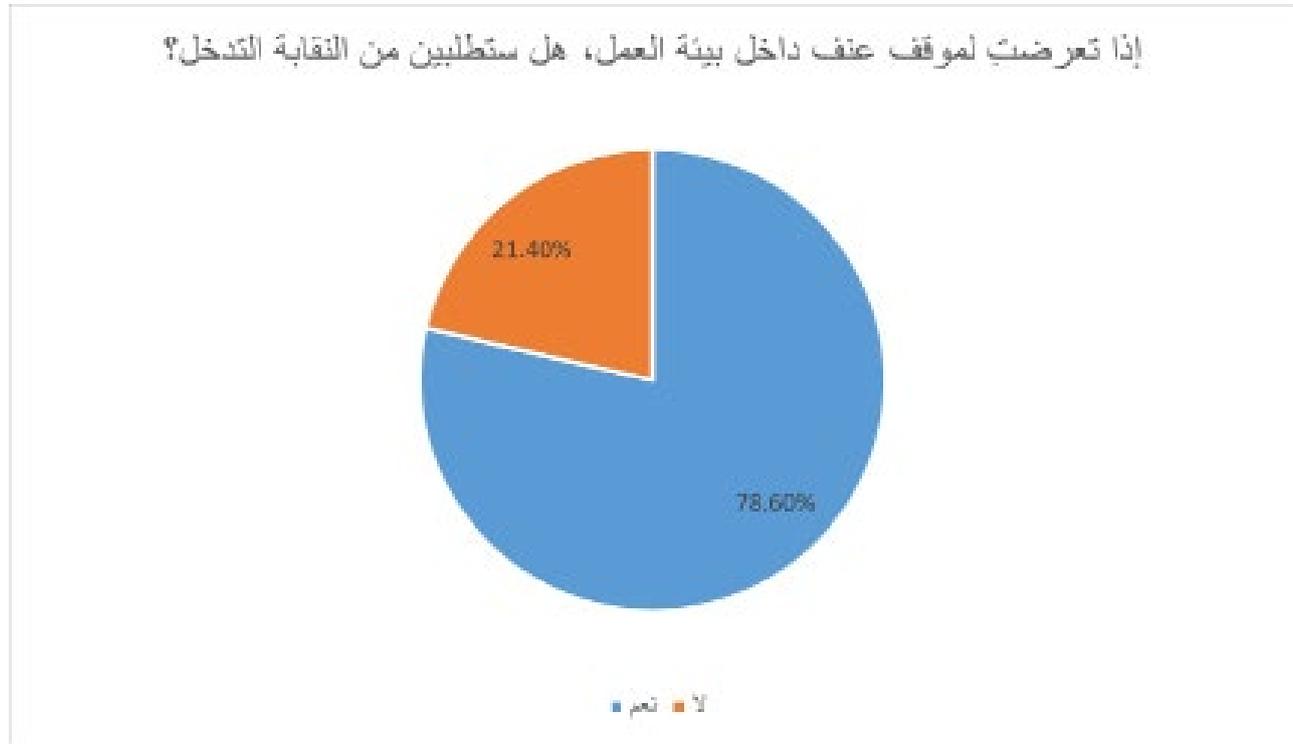


ترى نسبة من المستجيبات 71.4% أن النقابات تمتلك أدوات ووسائل فعّالة لمحاربة العنف ضد النساء في بيئة العمل بينما نسبة أقل 28.6% ترى أن النقابات لا تلعب دورًا فعّالًا في التصدي لقضايا العنف ضد النساء في بيئة العمل، هذا التباين يثير تساؤلات حول الأسباب التي أغفلها الرصد؛ فهو لم يفسر ما إن كان ذلك راجعًا إلى تأثير النقابات بالثقافة المجتمعية التي تقلل من شأن قضايا العنف ضد النساء، أم لأسباب أخرى.

وعن مدى ثقة المستجيبات بالدور الخاص بالنقابات في حمايتهن من العنف، وهل ستطلب من النقابة التدخل حيال تعرضها لموقف عنف في بيئة العمل، جاءت النتائج على النحو التالي:

لا	نعم	إذا تعرضت لموقف عنف داخل بيئة العمل، هل ستطلبين من النقابة التدخل؟
3	11	
21.4	78.6	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (34): بوضوح نسب من العمل إذا تعرضت لموقف عنف داخل بيئة العمل، ستطلب من النقابة التدخل؟

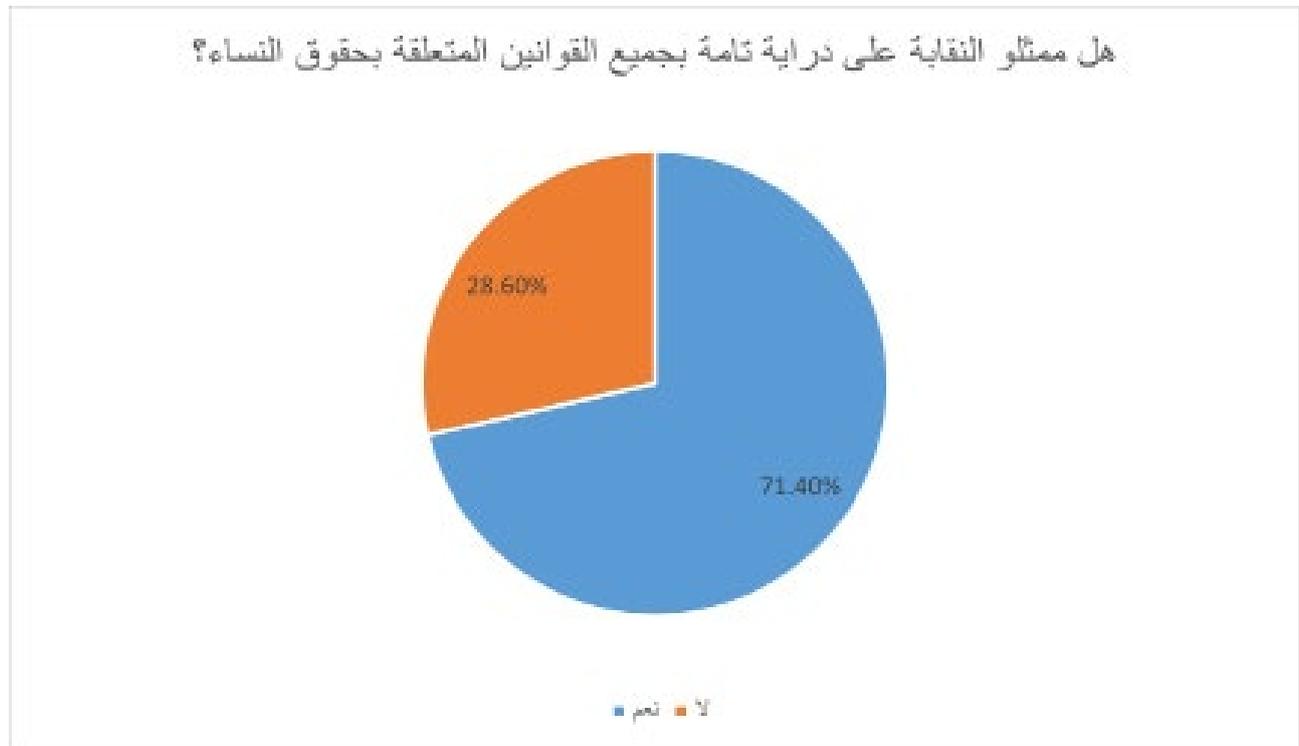


أكدت نسبة 78.6% أنها قد تلجأ للنقابة عند حدوث موقف عنف داخل بيئة العمل لها، ويفسر ذلك بثقتهم في النقابة كجهة قادرة على مساعدتهم في مواجهة العنف في مكان العمل، وقد يفسر ذلك أيضاً بكونه نتيجة لتجارب إيجابية سابقة مع النقابات في معالجة قضايا مشابهة. بينما 21.4% نفت احتمالية طلب تدخل النقابة حال تعرضها لموقف عنف، ربما يكون ذلك نتيجة لخوفهن من التعرض للانتقام من قبل رب العمل أو فقد عملهن إذا لجأوا إلى النقابة.

وحول تقييم مدى معرفة ممثلي النقابة بالقوانين المتعلقة بحقوق النساء في العمل، وبسؤال المستجيبات: في اعتقادك هل ممثلو النقابة على دراية تامة بجميع القوانين المتعلقة بحقوق النساء في العمل التي تجعلهم قادرين على المساعدة في تلك الحالات؟ جاءت الإجابات كالتالي:

لا	نعم	في اعتقادك هل ممثلو النقابة على دراية تامة بجميع القوانين المتعلقة بحقوق النساء في العمل التي تجعلهم قادرين على المساعدة في تلك الحالات؟
4	10	
28.6	71.4	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (35): يوضح نسب من ترى أن ممثلي النقابة على دراية بجميع القوانين المتعلقة بحقوق النساء في العمل



نسبة 71.4% يعتقدون أن ممثلي النقابات على دراية تامة بجميع القوانين المتعلقة بحقوق النساء في العمل التي تجعلهم قادرين على المساعدة في تلك الحالات، بينما 28.6% يفتقرون اعتقادهم بذلك، وقد تكون هذه النسبة نتيجة لتجارب سلبية سابقة للمستجيبات مع النقابات في معالجة قضايا حقوق النساء في العمل.

تؤكد هذه النتائج أهمية تعزيز دور النقابات في توعية النساء بحقوقهن والتدخل حيال المواقف التي يتعرضن لها العاملات، خاصةً في بيئات العمل الهشة وتمكينهن من المطالبة بتلك الحقوق، ومعالجة الأسباب الجذرية لعدم ثقة بعض العاملات بالنقابات.

استنتاجات عامة حول محور دور النقابات في التصدي لقضايا العنف في العمل

تشير نتائج الرصد إلى أنه غالبًا ما تواجه النساء صعوبة في التنظيم في بيئات العمل الهشة، حيث يكنّ عرضةً للترهيب والفصل من قبل أصحاب العمل، وقد تكون بيئات العمل الهشة ونقص عقود العمل المكتوبة من العوامل التي تعرقل انتماءهنّ إلى النقابة. أو قد تكون النساء غير مدرجات لحقوقهن أو خائفات من بطش أصحاب العمل.

مع ازدياد معدل العنف والتحرش بالنساء في بيئات العمل تفتقر النساء إلى الحماية ولا تتمكن النقابات في كثير من الأحيان من التصدي لقضايا العنف في بيئات العمل الهشة بشكل فعال.

غالبًا ما تواجه النقابات في بيئات العمل الهشة ضعفًا في القوة التفاوضية وقد يلجأ أصحاب العمل إلى التخويف والترهيب لمنع العمال من الانضمام إلى النقابات أو المشاركة في أنشطتها.

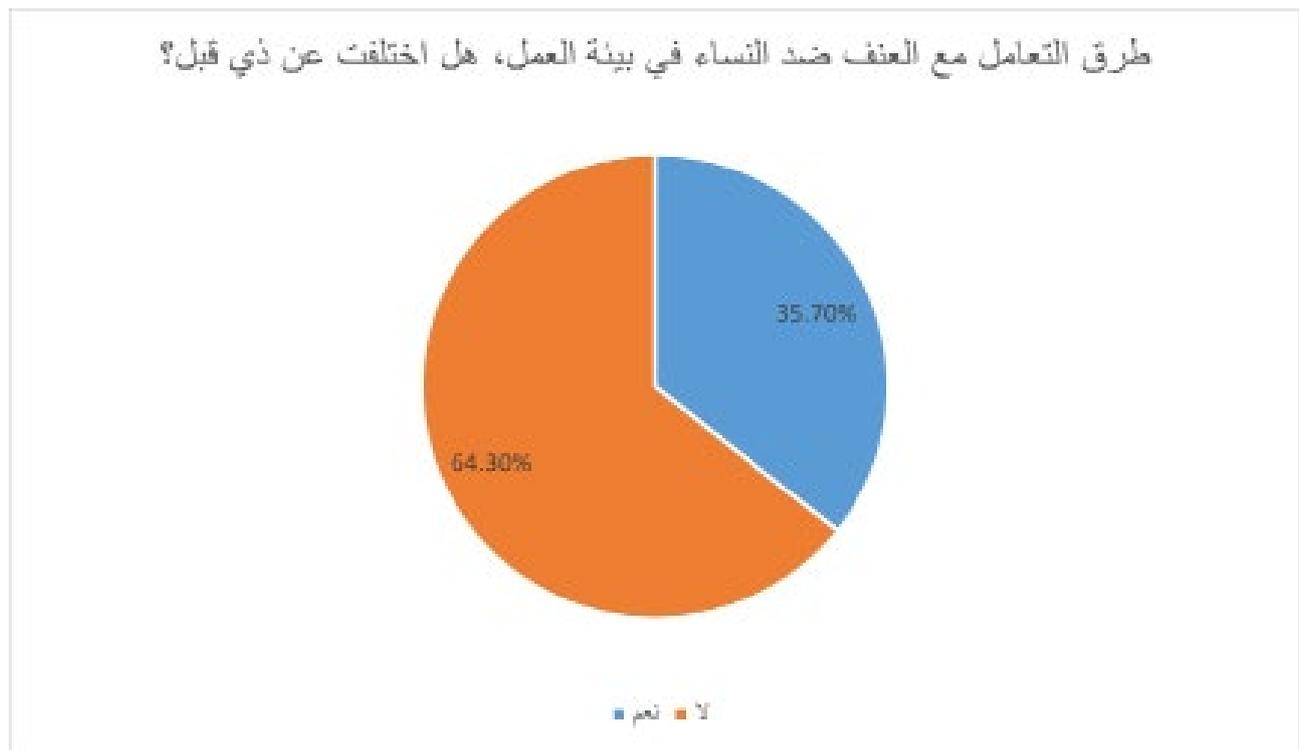
تشكل الانقسامات الداخلية والتمييز على أساس النوع الاجتماعي، إلى جانب قلة تمثيل النساء، عائقًا كبيرًا أمام معالجة قضايا العنف والتحرش ضد النساء داخل النقابات، مما يجعلها غير مدرجة على رأس أولويات أغلب النقابات.

المحور الخامس: مدى التقدم أو التأخر في التعامل مع قضايا العنف منذ خمسة أعوام والآن

حول قياس التقدم الذي تم إحرازه في مكافحة العنف ضد النساء في بيئات العمل الهشة خلال السنوات الخمسة الماضية، وبسؤال المستجيبات عن طرق التعامل مع العنف ضد النساء في بيئة العمل، هل اختلفت عن ذي قبل؟ كانت النتائج:

لا	نعم	طرق التعامل مع العنف ضد النساء في بيئة العمل، هل اختلفت عن ذي قبل؟
125	71	
64.3	35.7	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (36): يوضح نسب من رأين أن طرق التعامل مع العنف ضد النساء في بيئة العمل قد اختلفت عن ذي قبل



نسبة 64.3% من المستجيبات أخبرت بأن التعامل مع العنف ضد النساء في بيئة العمل لم يختلف عن ذي قبل، تعد هذه النسبة مقلقة للغاية؛ لأنها تعني أن الجهود المبذولة للتصدي للعنف والتحرش في بيئة العمل لم تثمر بشكل كافٍ، وأن النساء في بيئات العمل لا تزال تواجه خطرًا كبيرًا من التعرض للعنف والإساءة.

وتطرح هذه النتيجة سؤالاً مهماً مفاده: هل مصر لا تبذل جهداً كافياً للوفاء بالتزاماتها الدولية بخصوص مكافحة العنف والتحرش ضد النساء؟

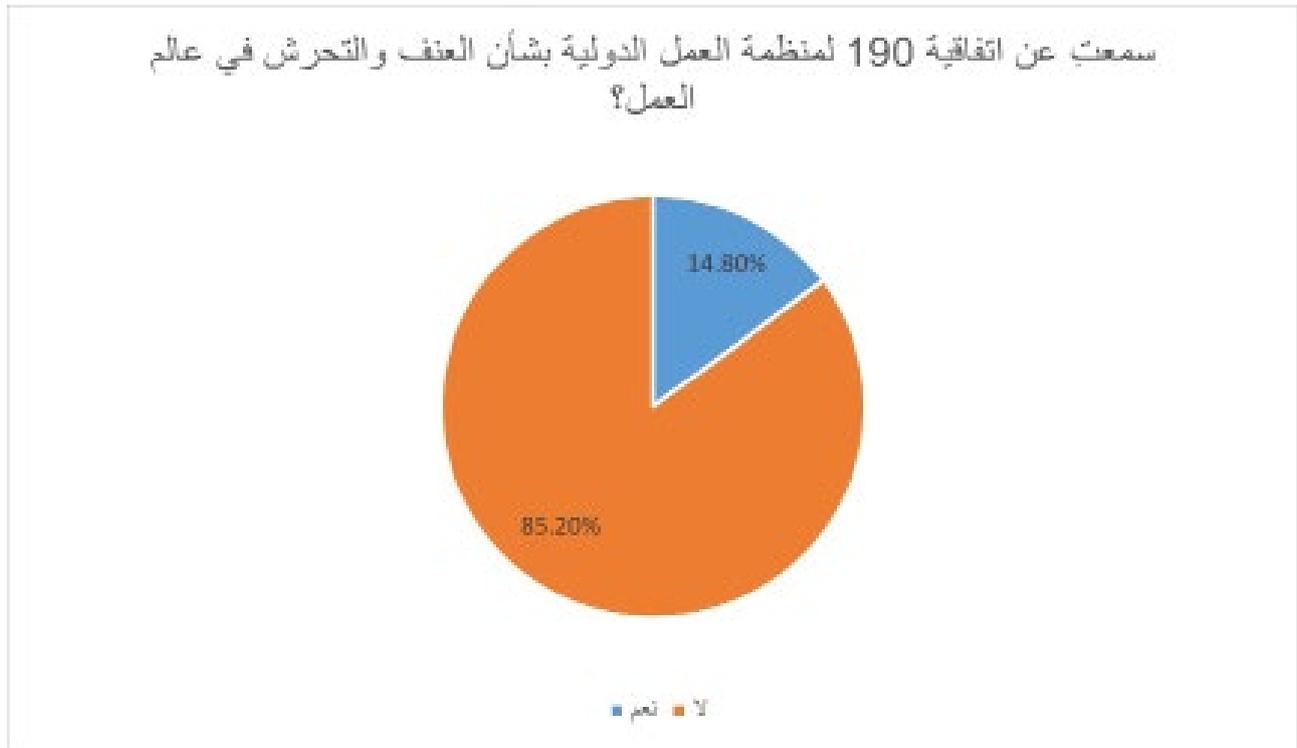
يجب الإشارة إلى أنه اتضح وجود ثغرة في الاستمارة وهي عدم مراعاة العامل الزمني لدخول المستجيبة لسوق العمل، وهو الأمر الذي قد يؤثر على دقة النتائج، خاصةً بالنسبة للمستجيبات اللاتي دخلن سوق العمل مؤخرًا.

المحور السادس: مدى المعرفة باتفاقية 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل

لا	نعم	سمعت عن اتفاقية 190 لمنظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل؟
167	29	النسبة المئوية من إجمالي العينة
85.2	14.8	

وعن معرفة المستجيبات بالاتفاقية 190 جاءت النتائج:

شكل رقم (37): يوضح نسب من سمعن بالاتفاقية 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل



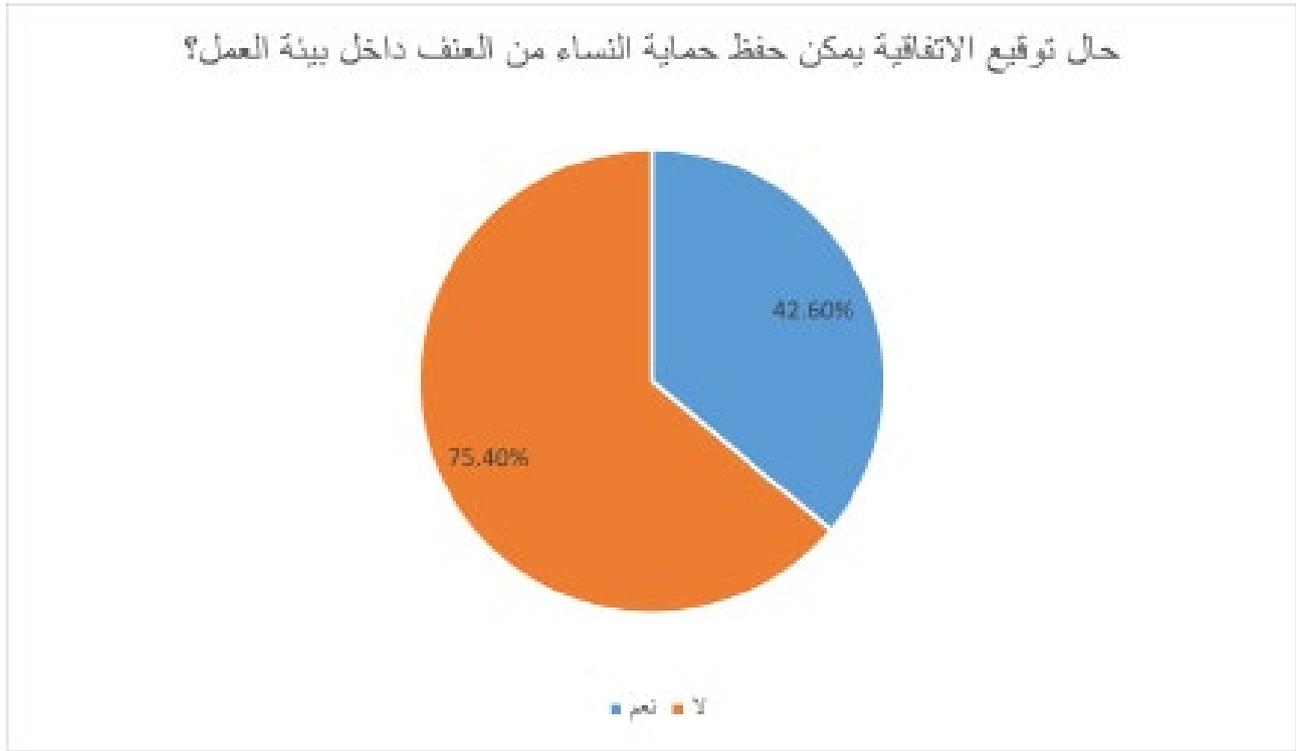
أجابت 14.8% من العينة أنهن على دراية بالاتفاقية - لوظ أن النسبة الأكبر منهن عرفن الاتفاقية من خلال شرح الباحثين لها - يشير ذلك إلى خلل في تصميم استمارة الرصد قد يؤثر على دقة النتائج, ربما قدم الباحثون الشرح بطريقة تشكل انطباًاً فُسباًاً لدى المستجيبات, وقد لا يتمكن جميع الباحثين من شرح الاتفاقية بنفس الطريقة, مما قد يؤدي إلى تباين في فهم المستجيبات.

النسبة الأعظم 85.2% لم تسمع عن الاتفاقية وهو ما يشير إلى أن هناك نقصاً كبيراً في الوعي باتفاقية 190 بين النساء العاملات, وهو ما يعكس الحاجة الماشة إلى إذكاء وعي جمعي بالاتفاقية والتركيز على الفئات الأكثر عرضة للعنف والتحرش.

على الرغم من أن العديد من الدراسات تشير إلى أن الاتفاقيات الدولية المعنية بحماية حقوق المرأة قد ساعدت في تحسين أوضاع النساء بشكل كبير في مختلف المجالات, وبسؤال العينة حول اعتقادهن أنه في حال التصديق على الاتفاقية 190 يمكن حماية النساء من العنف داخل بيئة العمل؟ جاءت نتائج الرصد على النحو التالي:

لا	نعم	هل تعتقدن أنه في حال توقيع الاتفاقية يمكن حفظ حماية النساء من العنف داخل بيئة العمل؟
112	84	
75.4	42.6	النسبة المئوية من إجمالي العينة

شكل رقم (38): يوضح نسب من أفدن بأن التصديق على الاتفاقية 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل يمكنه حفظ وحماية النساء من العنف داخل بيئة العمل



نتائج الرصد الميداني تشير إلى أن هناك انقسامًا واضحًا في الآراء حول ما إذا كانت الاتفاقية ستساعد في حماية النساء من العنف داخل بيئة العمل، فبينما تعتقد 84 مستجيبة (42.6%) أن الاتفاقية ستكون فعالة في هذا الصدد، ترى 112 مستجيبة (75.4%) أنها لن تكون كافية، هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تُفسّر هذا الانقسام في الرأي، قد يعتقد البعض أن الاتفاقية ضرورية لوضع معايير واضحة لحماية النساء من العنف، بينما يعتقد البعض الآخر أنها لن تكون فعالة ما لم يتم تطبيقها بشكل صارم وتنفيذها بشكل كامل، وهو ما يعكس عدم وعي المستجيبات بالتزام الدولة بموجب الدستور بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وخاصة تلك الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان؛ حيث تنص المادة 93 من الدستور على أنه: «تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقًا للأوضاع المقررة» - الباب الرابع سيادة القانون -

ويتضح لنا جلياً أن التشريعات الوطنية في مصر لا تتوافق بشكل كامل مع أحكام الاتفاقية 190، حيث تفتقر إلى بعض الأحكام الأساسية منها لما يلي:

- غياب تعريف شامل للعنف والتحرش: لا تقدم القوانين المصرية تعريفاً شاملاً للعنف والتحرش في عالم العمل، مما يصعب عملية التبليغ والتحقيق ومحااسبة الجناة.
 - ثغرات في آليات التبليغ عن وقائع العنف في عالم العمل: تفتقر آليات التبليغ المتاحة في مصر إلى السرية والفاعلية، مما قد يثني ضحايا العنف والتحرش عن التقدم بشكاوى؛ خوفاً من التعرض للانتقام أو التمييز.
 - عدم كفاية التدابير الوقائية: لا تلزم القوانين المصرية أصحاب العمل باتخاذ خطوات كافية لمنع العنف والتحرش في أماكن العمل، مثل وضع سياسات واضحة ونشر التوعية وتوفير التدريب للعاملين.
 - ضعف آليات المساءلة: تواجه ضحايا العنف والتحرش في مصر صعوبات في الحصول على المساءلة والعقاب الفعّال للجناة، مما يشجع على استمرار هذه الممارسات.
- في ضوء غياب التوافق بين التشريعات الوطنية المصرية واتفاقية العمل الدولية رقم 190، يمكن تفسير انقسام الآراء حول فعالية الاتفاقية على النحو التالي:
- عدم الثقة في فاعلية القوانين: قد يعتقد بعض المشاركين في الرصد أن الاتفاقية لن تكون فعّالة في حماية النساء من العنف؛ لأن القوانين المصرية الحالية غير كافية.
 - الخوف من عدم التطبيق: قد تخشى بعض المشاركين في الرصد أن الاتفاقية لن يتم تطبيقها بشكل صارم أو فعّال؛ مما يجعلها غير فعّالة في حماية النساء من العنف.
 - الافتقار إلى المعرفة: قد لا يكون لدى بعض المشاركين في الرصد معلومات كافية عن تفاصيل الاتفاقية ونطاقها، مما يجعل من الصعب عليهم تقييم فاعليتها.

الاستنتاجات والتوصيات:

استنادًا إلى نتائج الدراسة الميدانية التي نُفذتها مؤسسة المرأة الجديدة لرصد قضايا العنف في العمل، يُمكن استخلاص الاستنتاجات والتوصيات التالية:

الاستنتاجات:

- ✓ تدرك غالبية النساء العاملات المستجيبات لمعنى العنف شكلاً وموضوعاً، إلا أن هناك نسبة ليست قليلة لا تزال غير مدركة لمفهوم العنف.
- ✓ تشير النتائج إلى معرفة محدودة لدى النساء العاملات بتشريعات الحماية من العنف، خاصة على مستوى التطبيق.
- ✓ يلاحظ وجود لوائح داخلية لتنظيم العمل في غالبية أماكن العمل، إلا أن فاعليتها في مكافحة العنف تظل محدودة.
- ✓ تظهر الدراسة دورًا ضعيفًا للنقابات في التصدي لقضايا العنف في العمل.
- ✓ تشير النتائج إلى تراجع نسبي في التعامل مع قضايا العنف خلال السنوات الخمسة الماضية.
- ✓ تشير النتائج إلى نقص كبير في معرفة النساء العاملات باتفاقية 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.
- تقدم هذه النتائج صورة مقلقة عن واقع العنف في العمل في مصر، وتؤكد الحاجة إلى اتخاذ خطوات جادة لتعزيز حماية النساء من العنف في أماكن العمل.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة نوصي بضرورة اتخاذ تدابير تضمن بيئة عمل آمنة وعادلة للنساء العاملات في جميع قطاعات العمل؛ وذلك انسجامًا مع أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، مع التأكيد على ضرورة استجابة الحكومة إلى مطالب التصديق على الاتفاقية 190.

ويمكن تقسيم التوصيات حسب الفئات الموجهة لها على النحو التالي:

1- توصيات على مستوى الدولة:

- السياسات العامة

برامج توعية وطنية عن العنف والتحرش في أماكن العمل:

✓ حملات توعية تنظمها الدولة بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية، تستهدف جميع فئات المجتمع، بما في ذلك أصحاب العمل والعمال في القطاعات الهشة.

✓ التركيز على شرح مفهوم العنف والتحرش في بيئة العمل، وأشكاله، وحقوق العمال، وآليات الإبلاغ، والعواقب القانونية للمخالفين.

تعزيز الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم مع ضمان مشاركة النساء

العاملات

- مناقشة قضايا العنف والتحرش في العمل.
- تبادل الآراء حول الحلول الممكنة.
- وضع خطط عمل مشتركة لمنع العنف والتحرش.

دمج التوعية في المناهج الدراسية:

- إدراج محتوى حول حقوق العمال في بيئة العمل الآمنة، بما في ذلك الوقاية من العنف والتحرش، في المناهج الدراسية لجميع المراحل التعليمية.

تكوين لجان وقائية في أماكن العمل:

- إلزام أصحاب العمل في جميع القطاعات، خاصة الهشة، بتشكيل لجان وقائية من العنف والتحرش تضم ممثلين عن العمال والإدارة.

تعزيز مشاركة العمال في صنع السياسات:

- إشراك ممثلي العمال، خاصة من القطاعات الهشة، في إعداد وتنفيذ السياسات المتعلقة بمنع العنف والتحرش في بيئة العمل.

تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية:

- التأكد من تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في جميع أماكن العمل، خاصة في القطاعات الهشة، للحد من مخاطر العنف والتحرش.

تعزيز المساواة بين الجنسين:

- العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، من خلال مكافحة التمييز بين الجنسين وتوفير فرص متساوية للرجال والنساء.

تفعيل وحدات تكافؤ الفرص:

- تمكين وحدات تكافؤ الفرص من أداء دورها بشكل فعّال وتعزيز قدراتها على رصد ومكافحة التمييز بين الجنسين

توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي وتبسيط إجراءات الحصول عليه:

- ضمان حصول جميع العاملات، دون تمييز، على التأمين الصحي وتأمينات الشيخوخة والعجز وتسهيل حصول النساء على حقوقهن في الضمان الاجتماعي.

- إنشاء مراكز إيواء ودعم الناجين/ات الذين يتعرضون للعنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، خاصة النساء والأطفال.
- توفير خدمات الإيواء والغذاء والرعاية الصحية والأمن للضحايا.

- التشريعات

إصدار قانون مُؤدِّد لمكافحة العنف ضد المرأة والتصديق على الاتفاقية 190

- يُعدُّ ذلك ضماناً لتوحيد المعايير والإجراءات المتعلقة بمكافحة العنف ضد المرأة على كل المستويات، ويُسهِّم في معالجة الثغرات الموجودة في التشريعات السابقة، كما يوحِّد الأحكام المتعلقة بالعنف ضد المرأة في قانون واحد.

توسيع نطاق تطبيق القوانين:

- التأكد من شمول جميع قطاعات العمل، خاصة الهشة، في نطاق تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل والعمالة

ضمان حماية وإنصاف الضحايا وجبر الضرر الواقع عليهم:

- سن قوانين تلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة للنساء، وتمنع أي تمييز أو مضايقات ضدهن وإلزام المنشأة بتوفير الدعم النفسي والقانوني للناجيات/بن وحمايتهن/م من احتمالية التنكيل أو التعرض للأذى.

متابعة إنفاذ القوانين:

- إنشاء آليات فعّالة للمتابعة والتقييم لقياس مدى إنفاذ القوانين المتعلقة بالعمل والعنف والتحرش في بيئات العمل.

2- توصيات على مستوى أرباب العمل:

- التزام أصحاب العمل بمعايير العمل العادلة وضمان المساواة في جميع جوانب العمل:

- الأجر المتساوي للعمل المتساوي.
- فرص متساوية في التوظيف والترقية.
- بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش.
- تدريب وتطوير مهني متساو.

- مراجعة أنظمة الأداء والتقييم:

- ضمان خلوها من أي تحيز ضد النساء.
- استخدام معايير موضوعية وعادلة للتقييم.

- تبني ممارسات عمل عادلة:

- توفير فرص متساوية للترقية والتقدم الوظيفي.
- ضمان الأمان في مكان العمل.
- احترام كرامة وخصوصية العاملات.

- توفير برامج تدريبية:

- توعية العاملات بحقوقهن وكيفية حماية أنفسهن من العنف والتحرش.
- تدريب الإدارة والمشرفين على كيفية التعامل مع حالات العنف والتحرش.

- خلق بيئة عمل داعمة وآمنة:

- تشجيع التسامح والاحترام المتبادل بين العاملين.
- تعزيز ثقافة المساواة وعدم التمييز.

3- توصيات على مستوى النقابات

- دمج النوع الاجتماعي في العمل النقابي:
 - تشجيع انضمام النساء إلى النقابات ودعمهن لترشيح أنفسهن لمناصب قيادية في النقابات.
- تدريب النقابيين/ات على قضايا النوع الاجتماعي:
 - تمكينهم من فهم قضايا العنف والتحرش في العمل.
 - تزويدهم بالمهارات اللازمة للدفاع عن حقوق النساء العاملات.

• دمج قضايا النوع الاجتماعي في برامج عمل النقابات:

- المطالبة بمعايير عمل عادلة للنساء.
- الدفاع عن حقوق النساء في الحصول على الضمان الاجتماعي.
- التوعية بقضايا العنف والتحرش في العمل.

4- توصيات على مستوى العمال والعاملات

• المعرفة والوعي وفهم الحقوق:

- يجب على كل عامل/ة أن يكون على دراية بحقوقه/ا في بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش.
- يجب فهم تعاريف العنف والتحرش وأشكاله المختلفة، بما في ذلك التحرش الجنسي والإيذاء النفسي والإساءة اللفظية والسلوكيات المهينة.

• معرفة آليات الإبلاغ:

- يجب على كل عامل/ة أن يكون على دراية بآليات الإبلاغ المتاحة في مكان العمل، مثل خطوط ساخنة أو صناديق الاقتراحات أو المواقع الإلكترونية المخصصة.
- يجب معرفة كيفية تقديم شكوى رسمية بشكل صحيح، مع جمع الأدلة والشهادات اللازمة.

• معرفة جهات الدعم:

- يجب على كل عامل/ة أن يكون على دراية بجهات الدعم المتاحة، مثل المنظمات غير الحكومية أو مراكز الإيواء أو خطوط المساعدة النفسية.
- معرفة كيفية التواصل مع هذه الجهات والحصول على الدعم اللازم في حال التعرض للعنف أو التحرش.

• كسر حاجز الصمت لا تتردد/ي في التحدث:

- لا تتردد/ن في رفض أي سلوكيات غير مقبولة أو مهينة، والتأكيد على احترامك كإنسان وكعامل/ة.
- من المهم ألا تتردد أي عاملة/عامل في التحدث عن أي حادثة عنف أو تحرش يتعرض/ن لها.
- يجب التغلب على الخوف من الوصم، واللجوء إلى آليات الإبلاغ المتاحة دون خوف أيضًا من أو الابتزاز أو فقدان الوظيفة

• لا تتسامح/ي مع أي شكل من أشكال العنف أو التحرش:

- من المهم عدم التسامح مع أي سلوكيات عنيفة أو تحرش، سواء كانت موجهة إليك شخصيًا أو لزملائك/ زميلاتك.
- يجب التحدث علنًا ضد هذه السلوكيات ودعم الناجين/ات.

• توثيق الحوادث:

- في حال التعرض لأي حادثة عنف أو تحرش، من المهم توثيقها بدقة، بما في ذلك التاريخ والوقت والمكان وشرح ما حدث واسم/أسماء الجاني/الجنات.
- يمكن الاحتفاظ بسجلات مكتوبة أو تسجيلات صوتية أو صور أو أي دليل آخر يدعم روايتك.

• الحفاظ على أدلة مادية:

- في حال وجود أي أدلة مادية على حادثة العنف أو التحرش، مثل رسائل نصية أو رسائل بريد إلكتروني أو تسجيلات صوتية أو صور، يجب الاحتفاظ بها بعناية.

• طلب المساعدة من زملاء العمل:

- لا تتردد/ي في طلب المساعدة من زملاء العمل الموثوق بهم في حال التعرض لأي حادثة عنف أو تحرش.
- يمكن لزملاء العمل تقديم الدعم النفسي والشهادة على ما حدث.

• تجنب العمل بمفردك:

- حاولي قدر الإمكان تجنب العمل بمفردك، خاصة في الأماكن المظلمة أو المنعزلة.
- إعلام أحد زملاء العمل أو المشرف بمكان تواجدك بشكل دوري.
- حاولي بناء علاقات إيجابية مع زملاء العمل، مما يخلق بيئة عمل أكثر أماناً ودعماً.
- تعاون مع زملاء العمل لخلق بيئة عمل تُعزز الاحترام المتبادل والمساواة بين جميع العمال.
- الحصول على دعم من العائلة والأصدقاء.

5- على مستوى المجتمع المدني

• برامج توعية وثقيف:

- تنظيم برامج توعية وثقيف حول قضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، موجهة لجميع فئات المجتمع، بما في ذلك العمال وأصحاب العمل والجمهور العام.
- استخدام وسائل الإعلام المختلفة لنشر التوعية، مثل التلفزيون والإذاعة والصحف والمواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي.
- التركيز على شرح مفهوم العنف والتحرش، وأشكاله، وحقوق العمال، وآليات الإبلاغ، والعواقب القانونية للمخالفين.

• حملات توعية:

- إطلاق حملات توعية مُتخصصة حول قضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، بالتعاون مع الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
- استخدام الشعارات والرسائل المُقنعة لزيادة الوعي بقضايا العنف والتحرش، وتشجيع العمال على الإبلاغ عن أي حوادث يتعرضون لها.
- تنظيم فعاليات تفاعلية، مثل الندوات وورش العمل والعروض المسرحية، لزيادة مشاركة المجتمع في معالجة هذه القضايا.

• تقديم الدعم للضحايا:

- إنشاء خطوط ساخنة مجانية ودعم نفسي للعمال/ات الذين يتعرضون للعنف والتحرش في بيئات العمل الهشة.
- توفير متخصصين في تقديم الدعم النفسي للناجين/ات.
- ربط الناجين/ات بخدمات الدعم القانوني والاجتماعي الأخرى المتاحة.
- مساعدة الناجين/ات في الحصول على حقوقهم القانونية وإعادة تأهيلهم للعودة إلى الحياة الطبيعية.

• بناء القدرات:

- تنظيم برامج تدريبية للعاملين/ات في بيئات العمل الهشة حول كيفية الوقاية من العنف والتحرش، وكيفية التعامل مع الحالات التي تحدث.
- التركيز على تعزيز مهارات التواصل الفعال، وحل النزاعات، وتحديد المخاطر، وطلب المساعدة.
- إشراك العاملين/ات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب لضمان تلبيتها لاحتياجاتهم.
- تنظيم برامج تدريبية لأعضاء منظمات المجتمع المدني حول قضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، وكيفية تقديم الدعم للضحايا.

- تعزيز مهارات الرصد والتوثيق والدعم والمناصرة لدعم ضحايا العنف والتحرش.
- بناء قدرات منظمات المجتمع المدني على المشاركة في صنع السياسات والتشريعات المتعلقة بقضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة.

• الضغط على صناع القرار ومناصرة التغيير:

- العمل على مناصرة التغيير في السياسات والتشريعات المتعلقة بالعنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، والضغط للتصديق على الاتفاقية 190 المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل.
- الضغط على صناع القرار لسن قوانين أكثر صرامة لحماية العمال، وتوفير آليات فعالة للإبلاغ والتحقيق.
- تشجيع الحكومات على تخصيص ميزانيات كافية لدعم برامج التوعية والتدريب ودعم الناجين/ات العنف.
- المشاركة في عملية صنع السياسات المتعلقة بقضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة.
- تقديم الخبرات والمشورة لضمان أن السياسات تراعي احتياجات العمال/ات، خاصة في القطاعات الهشة.
- العمل على رصد تنفيذ هذه السياسات.

6- على مستوى الاعلام

• برامج توعية إعلامية:

- إنتاج برامج توعية إعلامية متخصصة حول قضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، وتوعية الجمهور بمخاطر العنف والتحرش وأشكاله وآليات الوقاية منه.

• تغطية إعلامية عادلة:

- تغطية إعلامية عادلة لقضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة، مع التركيز على قصص ضحايا هذه الحوادث وتجاربهم.
- تسليط الضوء على الجهود المبذولة للوقاية من هذه الظاهرة ومكافحتها، وتشجيع الناجين/ات من العنف على التحدث علناً والإبلاغ عن حوادثهم.
- التعاون مع المؤثرين على مواقع التواصل الاجتماعي لنشر الوعي حول قضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة واستخدام محتوى جذاب ومقنع يناسب مختلف الفئات العمرية.

• تغيير الخطاب الإعلامي وتجنب الصور النمطية:

- تجنب استخدام الصور النمطية التي تُعزز ثقافة العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة.
- تقديم صورة إيجابية للعاملين في هذه القطاعات، وتسليط الضوء على كراماتهم وحقوقهم.
- الترويج لمبدأ المساواة بين الجنسين في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك بيئة العمل.
- تسليط الضوء على أهمية احترام حقوق المرأة في العمل، ورفض أي شكل من أشكال التمييز أو المضايقات.
- استخدام لغة محايدة وحساسة للنوع الاجتماعي عند تناول قضايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة.
- تجنب استخدام المصطلحات المهينة أو التمييزية التي تؤدي مشاعر الناجين/ات هذه الحوادث.

• دعم ضحايا العنف والتحرش وتوفير منصات للتعبير:

- توفير منصات إعلامية آمنة لضحايا العنف والتحرش في بيئات العمل الهشة للتعبير عن تجاربهم ومشاعرهم.
- دعمهم نفسيًا ومعنويًا، وتشجيعهم على التحدث علنًا والإبلاغ عن حوادثهم.

• حماية هوية الضحايا:

- احترام خصوصية ضحايا العنف والتحرش، وحماية هويتهم من الكشف.
- التأكد من حصولهم على الموافقة قبل نشر أي معلومات عنهم أو عن تجاربهم.

المراجع

- التعداد الاقتصادي، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2017/2018
- العنف والتحرش في عالم العمل، دليل المرشد، معهد العمل العالمي، 2021
- الموجز الاقتصادي رقم 2، البنك الدولي
- الواقع والتحديات: البطالة وقصور التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، 2023
- تعزيز المساواة في سوق العمل، المركز القومي للسكان، أبريل 2022
- خاتم المساواة بين الجنسين: مفتاح تعزيز القطاع الخاص في مصر، مجموعة البنك الدولي، 2021
- د. فوزية أحمد عبد الحميد استقطاب المهارات وعدم عدالة الدخول: دراسة حالة لسوق العمل في مصر، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية - جامعة دمياط، 2023
- ديباجة أهداف التنمية المستدامة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015
- رأي في أزمة الاقتصاد غير الرسمي، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2020
- سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، التقرير السادس، منظمة العمل الدولية، 2010

- على غانم، الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية للعمال غير المنتظمة «رؤى الخبراء لتداعيات أزمة كورونا وسبل التمكين المجلة الاجتماعية القومية، المجلد الستون، العدد الثالث، سبتمبر 2023

- قانون رقم 12 لسنة 2003 - قانون العمل المصري

- محمود عبده باشري، النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، 2022

- معوقات العمل التي تواجه النساء في جمهورية مصر العربية - التحديات والاعتبارات في السياسات، لؤي كونستانت وآخرون، مؤسسة RAND، 2020

- منجية هادفي، تأثير جائحة كوفيد 19 على أوضاع العاملات في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية، منظمة العمل العربية، 2020

- نور عبد الغني وآخرون، وضعت لهذا الوقت.. كيف تعالج اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) (العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس GBVH) في عالم العمل في هذا الوقت الذي تنتشر فيه جائحة الكوفيد-19، وما بعده، مركز التضامن العمالي، 2020

- وفاء ماجد أحمد، دراسة حول مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2015

- Combating prejudice and age discrimination against older workers, ILO2011,

- Global Employment Trends for Youth 2020, ILO2020,

- Informality and Inclusive Growth in the Middle East and North Africa, World Bank Group 2023,

ملحق 1

1. وجوه حقيقية..

2. نبض الواقع..

دراسات وحكايات من الميدان

1- كلنا فاطمة

كان في بنت معانا في الشغل، اسمها «فاطمة»، شغلتها كانت في الغيط، تشتغل في الأرض زي باقي العمال. فاطمة كانت بتشتغل جامد، متحملة الشغل الثقيل طول النهار، واللي كان بيكون في عز الشمس. في يوم، فاطمة حست إنها تعبانة قوي، وأول ما وصلت البيت، ما قدرتش تكمل ولا حتى تاكل. أهلها خافوا عليها، وودوها المستشفى.

في المستشفى، عملوا لها تحاليل، ولقوا إن كليتها تعبانة جدا، وفيها أملاح كثير، دا غير إنها كان عندها بكتيريا على لسانها، وشفايها كانت مبهدلة من التعب والحر والأملاح. فاطمة كانت بتشتغل في ظروف صعبة جدا، وكانت بتطلع للشغل من غير أكل ولا شرب، يعني، تخيلي! ناس بتشتغل طول اليوم في الحر وما فيش حاجة يأكلوها ولا يشربوها.

فاطمة كانت شغالة في جني القوطة «الطماطم»، ودا الشغل الوحيد اللي كان موجود قدامها. مع إنها عارفة إن القوطة مليانة أملاح وكيمائي وحاجات ممكن تضرها، بس ما كانش عندها غيرها تسد بيها جوعها أو عطشها. وطبعاً، من كتر ما كانت بتاكل فيها على طول، تعبت كليتها بشكل كبير، وبدأت تواجه مشكلات صحية كثيرة.

دلوقتي، فاطمة كل شوية لازم تروح المستشفى عشان حالتها، ودا خلاها تغيب كثير من الشغل. وكل يوم بتغيب فيه، يوميتها بتتخضم، وإنتاجيتها بتتأثر. حياتها بقت صعبة، وكل دا عشان كانت بتشتغل في ظروف صعبة من غير أكل ولا شرب كويس، فاطمة بقت تعبانة بشكل مستمر، وكل يوم كانت صحتها بتسوء أكثر. الشغل في الغيط كان بيضغط عليها، لكن ما كانش عندها اختيار غير إنها تكمل، لأنها كانت بتساعد أهلها في المصاريف. كانت بتشتغل في الزراعة من وهي صغيرة، زيها زي كثير من بنات البلد اللي ما بيلاقوش شغل غير في الزراعة.

عمال الزراعة في بلدنا يواجهوا ظروف صعبة. مفيش تأمين صحي ولا أي حاجة تحميهم. إحنا بنشتغل في الشمس طول النهار، في عز الصيف ونطلع قبل الفجر والبرد بينخر جتتنا «جسمنا» في الشتا. كلنا زي فاطمة، بنطلعوا نشتغلوا من غير أكل ولا مياه، وكأنا عبيد مش بني آدمين. الشغلانه دي ثقيلة قوي، وبتأثر على صحتنا، لكن للأسف، مفيش حد بيهتم أو بيوفر لنا أي حماية.

يعني فاطمة كانت بتشتغل عشان تعيش، لكن الشغل دا كان بيدمرها شوية بشوية. مفيش أي حقوق ليها ولا ليها ما إحنا زينا زيها. بيتخضم من يوميتنا لو غبنا عشان عيانيين، وما فيش أي حد بيحمينا من اللي بنشوفه يومياً. مفيش حد بيوفر لنا لباس مناسب للشغل في الشمس، ولا حتى أكل وشرب نقدر نكمل بيه يومنا، مفيش علاج لو عيينا «مرضنا»، مفيش حتى حقوق بسيطة. فاطمة زي كثير من الناس بتشتغل عشان تعيش، لكن الظروف بتاكل في صحتها شوية شوية. دي قصة كل واحدة فينا بتشتغل في الزراعة وبتعاني من نفس الظروف الصعبة دي.

دلوقتي، فاطمة بتدفع تمن الشغلانة الصعبة دي زيها زي باقي العمال الزراعيين اللي بيداولوا يكملوا حياتهم وسط شغل بيقتضي على صحتهم بدون ما حد يبصلهم أو يقدر تعبهم عشان ملايم يجمعوها كل جمعة ما تكفيش العيش الحاف.

2- حياتنا في الشارع مش سهلة

أنا بشتغل في الشارع ببيع خضار، يعني حاجات زي الجرجير والبقادونس والطاجات البسيطة دي. كل يوم بصرى من الفجر، أطلع أجيب الخضار طازة عشان أقدر أبيع للناس. الشغل في الشارع مش سهل خالص، ملبان مشكلات ووجع راس. الناس في الشارع مش كلها بتقدر تعبنا، في اللي يجي يترازل علينا ويتكلم بأسلوب وحش، وفي اللي يناهد معانا ويفاصل وفي الآخر مايشترش بجنيه.

مرة حصلت لي مشكلة كبيرة، كنت واقفة ببيع زي كل يوم، فجأة جات لي واحدة واتخانقت معايا من غير سبب. ضربتني وقلبت الفرشة بتاعتني على الأرض. كل الخضار وقع واتهدل، وأنا مش عارفة أعمل إيه. اليوم دا كان صعب جدًا عليا، مش بس عشان خسرت اللي كنت هكسبه، لكن كمان عشان حسيت إنني ملطشة ماليش حد بيحميني.

اللي زاد وغطى بقه هو لما أحتاج أروح دورة المياه. في زاوية جنبينا بتفتح وقت الصلاة، لكن باقي اليوم بتبقى مقفولة. يعني لو احتاجت أروح الحمام لازم أستنى لما الزاوية تفتح، وفي الصيف دا بيبقى متعب قوي، خصوصاً إن الظهر بيأدن الساعة 1:00 وأنا ببقى نازلة من 7:00 الصبح. ساعات بحاول ألقى قهوة أو أي مكان أروح فيه، بس دا طبعاً مش منظر ولا حاجة كويسة، بس هنعمل إيه، دا اللي موجود.

أوقات بظطر أسيب الفرشة جنب أي حد أعرفه لحد ما أرجع، وكل شوية أبقى قلقانة على الخضار. الشغل في الشارع كدا، مافيش أمان ولا حماية، وساعات الناس بتبقى صعبة علينا بس ربنا المستعان. بنجري ورا لقمة العيش عشان نقدر نربي عيالنا، ومش عارفين نعمل إيه غير إننا نتحمل ونكمل في الظروف الصعبة دي.

حياتنا في الشارع مش سهلة، ومشكلاتها كتير، بس لازم نصبر ونحاول نستحمل. الشغلانة دي هي اللي بتجيب لنا الأكل والشرب، ومهما كانت صعبة، هنعمل إيه؟ نعيش ونتحمل عشان خاطر عيالنا.

3- حلم بحياة أفضل

أنا (ر.ح)، يومي يبدأ من الفجر، الساعة 3:00 بنصحي عشان نبدأ شغلنا. بنروح نشغل في العنب أو جني القوطة أو أي حاجة، المهم نجيب القرش اللي يساعدنا نكمل حياتنا. الشغل يبدأ من 6:00 الصبح لحد العصر، بنرجع بعدها نكمل يومنا في البيت، بنشوف طلبات البيت، والطيور، والأولاد، والغسيل، والمصالح. حياتنا كلها كفاح وشقى من هنا لهذا، بس للأسف اليومية قليلة جدًا ومبتكفيش.

إحنا بنروح نشغل في الصحرا، في شغلانة صعبة ومتعبة، وكل اللي بنطلع بيه في آخر اليوم ملاليم، عمرها ما تكفي. حتى لو خدنا 100 جنيه في اليوم، في الزمن دا ومع الغلا اللي إحنا فيه، الفلوس دي ما بتعملش حاجة. الواحدة فينا بتاخذ 70 جنيه في اليوم، وبتسأل نفسها «الـ70 جنيه دي هتعمل إيه؟». جوزي كمان بيشتغل يوميات بـ50 أو 60 جنيه، وعندنا أربع عيال، الفلوس دي مش بتكفيهم خالص.

إحنا عايزين نرفع من مستوانا شوية، نبقى أحسن ونحس إن لينا كرامة. الحياة صعبة والمصاريف كبيرة، واليوميات اللي بنقبضها مش بتعمل حاجة. كل واحدة فينا نفسها تعمل مشروع صغير، حاجة تكون بتاعتها، تحس فيها بقيمتها. بس مش عارفين نبدأ منين، وفلوسنا على قد الإيد.

اللي بنحلم بيه هو إن حياتنا تتحسن شوية، نقدر نعيش بكرامة ونحقق حاجاتنا البسيطة. مش كثير إننا نحلم بمستقبل أحسن لعيالنا، ومستوى حياة أحسن لينا. بس لحد ما دا يحصل، هنفضل نكافح ونتعب عشان نجيب اللي نقدر عليه ونكمل حياتنا.

4- بدون إثبات شخصية

أنا (...), بشتغل في القوطة وكل شغلانة تطلع قدامي, أضطر أشغلها عشان أجي ب لقمة العيش. حياتنا في الشغل صعبة جدًا, والمشرفة اللي بتشرف علينا بتعاملنا بأسوأ شكل, بتشتتنا بأفزع الشتايم وتسبنا, إحنا بنشتغل في ظروف ما حدش يقدر يتحملها.

الواحدة فينا بتصحى من النوم الساعة 2:00 بالليل, ونبدأ شغلنا من الفجر لحد الساعة 3:00 العصر. طول اليوم واقفين على رجلينا, مافيش لحظة راحة, لو واحدة فينا فكرت تقعد شوية ترتاح, بتتهزأ وتتشتت قدام الكل. يوميتنا ما تعديش الـ 50 جنيه, وساعات 45 جنيه, ومنهم بنصرف على الأكل والشرب طول اليوم, وكمان بندفع أجرة العربية اللي بتوصلنا للشغل.

المشوار للشغل بياخد ثلاث ساعات رايح وتلات ساعات جاي, يعني 6 ساعات ضايعين من يومنا في الطريق. ولو حصل لنا حاجة في الطريق, زي ما بيحصل ساعات, ما حدش هيسأل فينا ولا هيلقينا, لأننا حتى ما معاناش بطايق ولا أي إثبات إحنا مين. ممنوع علينا ناخد بطايق معانا, واسمنا الوحيد اللي بيبقى مكتوب في سجل أو كراسة المشرفة.

حياتنا كلها تعب وضغط, ومفيش حد بيهتم بينا. حتى الحمامات مش موجودة, بنضطر نعمل حمام في الصحرا. إحنا عايشين بدون أي حقوق, كرامتنا منداسة بالجزم, وكل يوم بنعاني في الشغل بدون ما حد يشوف أو يهتم.

5- بينزلوا الشغل مش عارفين إيه اللي مستنيهم

أنا (ب ج)، عضوة في جمعية صغار الفلاحين. بشتغل مشرفة عمال في المحاصيل الزراعية، وبأخد السئات على الساعة 3:00 الفجر عشان نروح نشتغل في الصحرا. السئات دول بيشتغلوا بإ إما في جني المحاصيل أو في فرزها للتصدير. شغلهم يبدأ من 6:00 صباحا لغاية 3:00 العصر، وبيأخدوا أجر بيتراوح من 60 إلى 70 جنيه. الأجر دا مش ثابت، يعني لو اتأخرنا في العمل وساعات الشغل زادت، ممكن يوصل لـ70 جنيه.

السئات بيواجهوا مشكلات كتير جدا، أولها هي وسيلة المواصلات اللي بيروحوا بيها الشغل. المفروض العربية بتشيل 14 نفر، لكن بيحشروا فيها حوالي 30 أو أكثر. المسافة للشغل حوالي ساعتين أو 3 ساعات، ودا بيتعبهم جدا في المشوار. أول ما يوصلوا الشغل بيبقوا تعبانين من المشوار الطويل.

عشان كدا، بنضطر نتحرك بحري قبل الساعة 4:00، وبيبدأوا شغلهم الساعة 6:00. لكن لو واحدة فيهم تعبت أو اضطرت تغيب يوم، مفيش أجر لليوم ده. مفيش حاجة اسمها بدل علاج، ولو واحدة احتاجت فلوس للكشف، مفيش أي دعم أو مساعدة. الناس دي مش بتأخد أي حاجة، كل اللي يهتم أصحاب الشغل هو العدد اللي بيشتغل في الأرض.

كمان، لو حصلت حادثة في الطريق وإحنا رايجين أو راجعين، مفيش حد هيسأل فيهم. هم ليهم بس العاملات اللي بيشتغلوا، لكن لو حد غاب أو حصل له حاجة، مفيش أي اهتمام أو تعويض. مفيش بدلات للمناسبات، سواء كانت أعياد، رمضان، أو أي موسم. ولا حتى جواز أو وفاة، السئات دول بيشتغلوا في ظروف صعبة جدا، بدون أي حماية أو حقوق تضمن لهم حياة كريمة. حياتهم كلها تعب وكفاح، وكل يوم بينزلوا الشغل مش عارفين إيه اللي مستنيهم. لكن رغم كل دا، بيكملوا عشان يجيبوا لقمة العيش ويعيلوا أهلهم.

6- فرض وصاية.. ماليش رأي ولا قيمة

أنا (ص)، حياتي كلها شغل وكفاج، كل يوم بطلع من الفجر، أسافر للصحرا أشغل في العنب، بنزل من البيت قبل ما الشمس تطلع، وبرجع بعد العصر تعبانة ومش قادره. بس مافيش راحة، أول ما أرجع، ببدا شغل البيت.

عندي خمس عيال، وكل واحد فيهم له طلبات. بنضف، بطبخ، بعمل الغسيل، وكل دا بعد يوم طويل في الشمس والشغل. بس المشكلة مابتقفش عند شغل البيت، جوزي دايمًا عنده طلبات، لازم كل حاجة تكون مضبوطة وعلى مزاجه، ولو حصل حاجة غلط، بسمع كلام ما حدش يستحمله. دايمًا يفرض وصايته عليا، وعاوزني أعمل كل حاجة زي ما هو عايز، بدون ما يفكر في تعبي أو صحتي.

أنا مش بس بشيل هم البيت والشغل، أنا كمان بشيل هم إن جوزي ما يرضاش عني. مهما عملت، دايمًا حاسة إنني مقصرة. لو تعبت يوم وماقدرتش أعمل حاجة، بلاقي كلام صعب وعتاب وكأن تعبي مالوش قيمة. مفيش حد يفكر فيا أو بيسأل عليا، كل اللي يهمهم إن طلباتهم تتعمل ومصالحهم تتقضي.

في الشغل، لو حصل لنا حاجة في السكة، مفيش حد بيسأل فينا، ولا حد يهتم. وفي البيت، مفيش تقدير للي بعمله. أنا مش بس بشتغل، أنا بحارب كل يوم عشان أعرف أوفق بين الشغل وطلبات البيت والولاد، وكمان أحاول أرضي جوزي. حياتي كلها كفاج، مفيش فيها لحظة راحة، ولا حد يقدر تعبي.

الوصاية اللي مفروضة عليا بتخليني أحس إن ماليش رأي ولا قيمة. بعمل كل حاجة عشان أسعد اللي حوالية، بس في النهاية بلاقي نفسي لوحد، أتحمل كل الضغوط والتعب من غير ما حد يحس بيا.

7- الحال واحد والحامي ربنا

اسمي لوزة ببيع خضار في الإسكندرية، ورثت المهنة عن أمي اللي كانت برضه بتبيع خضار. «هنعمل إيه؟»، عندي بنتين وربنا سترها وجوزتهم بعد تعب وشقى، وكنت واقفة جنب جوزي لحد ما ربنا افكره. الشغلانة دي كانت سند ليا وسند لعيلتي، بس الحياة مابقتش سهلة.

انا عندي السكر، لما أحتاج أدخل الحمام، بدخل حمام جنب السوبر ماركت وربنا يبارك لأصحابه، ولو كان مقبول بروح الجامع. حياتي ماشية بالبركة والاعتماد على الناس الطيبين، بس مفيش أي ضمانات أو حماية ليا ولا لغيري اللي بيشتغل نفس شغلانتي، الحامي ربنا يا أستاذة».

دا كان واحده صاحبتني فارشة شوية خضار على أول الشارع، وجالها واحد صاحب محل وطلب منها تدفع له 50 جنيه إتاوة كل يوم. لما رفضت، لأنها ما بتطلعش أصلا 50 جنيه في اليوم، ضربها وقلب لها فرشة الخضار على الأرض. صاحبتني راحت تعمل محضر، بس الراجل عرف يتصرف مع الظابط وخرج كأن مفيش حاجة حصلت، وهي اضطرت تمشي من المنطقة اللي كانت مربية فيها زبونها، وانقطع عيشها.

(لما سألناها عن قانون العمل أو النقابات) ماعرفش حاجة عن قانون العمل دا ولا النقابات، ومليش معاش ولا تأمين. حياتنا كلها تعب وشقى، واللي في إيدنا بنعملوه، والباقي بنسيبوه على الله.

8- نار المقاول ارحم احسن من بلاش

أنا معايا دبلوم تجارة، وشغالة في المستشفى بانضف وكده، تبع مقاول ماعرفش غير إنهم يقولوا عليه «العميد». شغلي 12 ساعة كل يوم، وبأخد 1600 جنيه، ولو ربنا رزقني بعمل شوية شغل إضافي أو لو اشتغلت في إجازة، ممكن أطلع 2000 جنيه. الحمد لله، رضا ونصيب.

المشكلة إن الشغل بيتأخر لحد الساعة 11 بالليل، وعقبال ما أوصل بيتي بتبقى الساعة 12 ونص أو واحدة بالليل. الناس اللي في الشارع، وجيراني، بيشوفوني ويبدأوا يتغمزوا ويتكلموا عليا. يقولوا كانت فين لحد دلوقتي، والكلام اللي يجرح ده، وأنا طول النهار شقيانة وبستخسر أجبب لقمة أكل.

ولو عييت يوم أو اضطريت أريح، بيتخصمي من المرتب 3 أيام. لكن أنا بقول مش مشكلة، طالما اللي بكسبه بالحلال. المشكلة إنهم بيتكلموا عليا بالباطل، وكلامهم بيجرح، لكن معلش، مالناش غير الصبر.

أنا زي كثير غيري اللي بيشتغلوا تبع شركات عمالة ومقاولين، ما بناخدش بدل وجبة، ولا تأمين صحي، ولا معاش. ممكن في أي وقت يمشوني من الشغل، وملناش أي حقوق. حرفيا إحنا شغالين من غير أي ضمانات، بس بنصبر ونقول الحمد لله.

9- حوار حدث بالفعل..

شكلك تعبانة مالك؟

بعيد عنك عندي الكلى

ألف سلامة لازم تشربي مياه كثير عشان الكلى وكمان وشك أصفر لازم تاكلي كويس.

لا ماهو مينفعش أشرب مياه كثير أصل لا مؤاخذة كده هدخل الدورة كثير (تقصد دورة المياه)
وأنا بدوخ عقبال مالاقي مكان أدخله، وإن كان ع الأكل أهني أي لقمة تسد الجوع هو اللي هشتغل
بييه هاكل بييه هنا! يا أستاذة طب والعيال؟ أنا مش مهم

طيب ارتاحي لما تروحي

(بابتسامه) يا أستاذة أنا ساكنة في بيت عيلة لازم من أروح أعمل شغل البيت مع سلايفي إحنا
معندناش راحة.



مؤسسة المرأة الجديدة
New Woman Foundation



WOMEN, LABOR,
& ECONOMIC RIGHTS
النساء والعمل والحقوق الاقتصادية

قيود لا مرئية .. الواقع المجرّد للعنف ضد المرأة

في بيئات العمل الهشة

نُصغي إلى أصوات من يعيشن داخلها، ونشاركهن تجاربهن اليومية

شاركونا بمحتواكم.ن على منصة العمل والمساواة



newwomanfoundation



newwomanfoundation



@nwf_woman



newwomanfoundation



NewWomanFoundation



Nwrcegypt.org