

# الدور الريادي لمنظمات اصحاب الأعمال في حقل المساواة بين الجنسين

دراسات حالة من ١٠ دول

منظمة العمل الدولية  
مكتب أنشطة اصحاب الأعمال

٢٠٠٥

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٥

الطبعة الأولى بالانكليزية ٢٠٠٥

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على انه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب المطبوعات في منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف (العنوان أدناه) والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

الدور الريادي لمنظمات اصحاب العمل في حقل المساواة بين الجنسين

الطبعة الأولى بالعربية

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥

ISBN 92-2-617277-3

Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality

Geneva, ILO, 2005

ISBN 92-2-117277-5

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications

International Labour Office

Ch - 1211, Geneva 22 - Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني:

pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: [www.ilo.org/pubins](http://www.ilo.org/pubins)

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - الفنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: [www.ilo.org.lb](http://www.ilo.org.lb)

طبع في (لبنان)

تعتبر المساواة بين الجنسين مسألة مهمة في المجتمع ويجب عدم التشكيك في كون الكثيرين من اصحاب الاعمال عبر العالم قد ساهموا في بلوغ مستويات أكبر من المساواة بين الرجل والمرأة في العمل.

وتوفّر دراسات الحالة المعروضة في هذا المنشور معلومات حول الجهود المبذولة في هذا الاتجاه من قبل اصحاب الاعمال ومنظّماتهم عبر العالم. وبالطبع تختلف المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي تحاول منظّمات اصحاب الاعمال معالجتها، وذلك إلى حدّ كبير، بين دولة وأخرى. إلا أنّ هناك نقطة مشتركة تبرز من تحليل دراسات الحالة - وهي أنّه حين يعمل اصحاب الاعمال سويّاً عبر المنظّمات التي تمثلهم، يمكنهم التأثير على الإصلاح بشكلٍ يفيدهم ويفيد المجتمع ككلّ، عوضاً من أن يفرض عليهم.

وتأتي دراسات الحالة في المنشور من عبر العالم: كرواتيا وجامايكا وكينيا وماليزيا ونيوزيلندا والنرويج والفلبين والمملكة العربيّة السعوديّة والجمهورية العربيّة السوريّة والجمهورية اليمنية. وهكذا فإنّها تغطّي دولاً ذات مستويات تنمية مختلفة، من مختلف المناطق والثقافات وهي دول حيث يختلف وضع المرأة إلى حدّ كبير.

ولا يعني انتقاء دراسات الحالة العشرة هذه أنّ منظّمات اصحاب الاعمال الأخرى لم تكن ناشطة بشأن مسألة المساواة بين الجنسين في مكان العمل ولم يتمّ اختيار هذه الدراسات العشرة على أنّها أمثلة على «الممارسات الفضلي». ويمكن الهدف في تفسير سبب أهمية وكيفية معالجة منظّمات اصحاب الاعمال لمسائل المساواة بين الجنسين المعاصرة في أطر وطنيّة مختلفة. لذا فإنّ الهدف من هذا المنشور هو أن يشكل دليلاً للمعلومات يوفّر الأمثلة حول المنطق والأفعال والمبادرات الخاصة بمنظّمات اصحاب الاعمال.

ولا يضع المنشور تدايير محدّدة أو أي مقارنة تدرجيّة واجب اتّباعها، ولذا فلا يجب أن يعامل كدليل حول كيفية معالجة منظّمات اصحاب الاعمال لمسائل المساواة بين الجنسين. وعوضاً عن ذلك، الأمل هو في أن يزود بالزخم من أجل التفكير ويشكّل إلهاماً للآخرين. ولا ترتبط دراسات الحالة الواحدة بالأخرى ولذا فلا بدّ من قراءتها كلّ على حدة ومراجعتها عند الحاجة. ويندرج هذا المنشور في إطار مجموعة أدوات منظمة العمل الدوليّة بشأن إدماج مسائل النوع الاجتماعي في «عالم العمل».

وتبرز من دراسات الحالة **مجموعة واسعة من وسائل العمل** والمبادرات والأنشطة التي بادرت إليها منظّمات اصحاب الاعمال حول مسائل المساواة بين الجنسين. ويتمّ تفسير وتفصيل مجموعة وسائل العمل المتنوعة في الفصل الثاني.

كما أنّ مكتب أنشطة اصحاب الاعمال ممثّن لجمعية اصحاب الاعمال الكرواتيّة واتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا واتحاد اصحاب الاعمال في كينيا واتحاد اصحاب الاعمال الماليزي و Business New Zealand واتحاد الأعمال والصناعة النرويجي، واتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين، ومجلس غرف التجارة والصناعة السعوديّة ومجلس الغرف السعوديّة وغرفة الصناعة السوريّة وغرفة التجارة السوريّة والاتحاد العام للغرف التجارية الصناعية اليمنية لقبول مشاطرة تجاربها. ولا بدّ من التوجّه بالشكر إلى كل هذه المنظّمات التي كرّست الوقت من أجل مشاطرة آراءها وتجربتها وفي معظم الحالات، قدّمت إسهاماً أساسياً لتطوير دراسات الحالة. إلا أنّ مكتب أنشطة اصحاب الاعمال يودّ أن يلفت النّظر إلى أنّ الآراء المشار إليها في دراسات الحالة هي خاصة بالمنظّمات المعنيّة ولا تعكس بالضرورة آراء منظمة العمل الدوليّة.

وقد كان لساندي غرولوي من منظمة اصحاب الاعمال الدولية ملاحظات حول كل أقسام المنشور خلال بلورته. وفي منظمة

العمل الدوليّة، يودّ مكتب أنشطة اصحاب الاعمال التوجّه بالشكر إلى كل الاختصاصيين العاملين فيه وفي مسائل النوع الاجتماعي في المكاتب شبه الإقليمية لمنظمة العمل الدوليّة الذين ساهموا في تطوير دراسات الحالة. وشكر خاص إلى سيميل إسيم في المكتب الاقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدوليّة في بيروت، لصياغة دراستي الحالة من سوريا واليمن وإلى لمى نصر لمساهمتها في بلورة دراسات الحالة السعوديّة والسوريّة واليمنيّة. وخلال تطوير المنشور، كان التعاون وثيقاً بين مكتب أنشطة اصحاب الاعمال ومكتب النوع الاجتماعي. وقد طوّر هينريك مولر من مكتب أنشطة اصحاب الاعمال الفكرة وأشرف على انتاج المنشور، بمساعدة ليزلي وارتون. ونقّح مارك جونسون المنشور كلّه وكان له إسهاماً أساسياً في الفصل الثاني. وموّل المنشور مكتب النوع الاجتماعي.

نأمل بأنّ قرأء هذا المنشور - أكانوا من المدراء التنفيذيين أو الموظفين أو المدربين من منظمات اصحاب الاعمال والمستشارين وغيرهم - سيستوحون من الأمثلة المقدّمة ويكسبون الثقة لأخذ المبادرة أو تعزيز عملهم الخاص في مجال المساواة بين الجنسين.

جان فرنسوا روتورنار

مدير مكتب أنشطة اصحاب الاعمال

## الفصل الأول

|   |   |
|---|---|
| ١ | منظّمات اصحاب الاعمال والمساواة بين الجنسين: بعض المفاهيم الأساسية      |
| ١ | ١-١ منظّمات اصحاب الاعمال   |
| ٢ | ٢-١ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز                                   |
| ٤ | ٣-١ مسائل متعلّقة بالنوع الاجتماعي في إطار معايير منظّمة العمل الدوليّة |

## الفصل الثاني

|    |  |
|----|--|
| ٧  | منظّمات اصحاب الاعمال في معالجة مسألة المساواة بين الجنسين: استعراض لدراسات الحالة |
| ٧  | ١-٢ المبادئ والممارسة في المساواة بين الجنسين                                      |
| ٩  | ٢-٢ تحرك اصحاب الاعمال من أجل المساواة بين الجنسين                                 |
| ١١ | ٣-٢ مجموعة واسعة من وسائل العمل  |
| ١٤ | ٤-٢ منافع القيادة من قبل منظّمات اصحاب الاعمال                                     |

## الفصل الثالث

|    |   |
|----|---|
| ١٧ | دراسات حالة من ١٠ دول   |
| ١٩ | دراسة الحالة رقم ١ جمعية اصحاب الاعمال الكرواتيّة<br>تعزيز المبادرة الذاتية للمرأة في كرواتيا   |
| ٢٧ | دراسة الحالة رقم ٢ اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا<br>مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في جامايكا  |
| ٣٣ | دراسة الحالة رقم ٣ اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا<br>تعزيز المساواة بين الجنسين في كينيا  |
| ٤١ | دراسة الحالة رقم ٤ اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي<br>مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في ماليزيا  |
| ٤٧ | دراسة الحالة رقم ٥ Business New Zealand<br>تكافؤ الفرص في التوظيف في نيوزيلندا  |
| ٥٥ | دراسة الحالة رقم ٦ اتحاد الأعمال والصناعة النروجي<br>النساء في موقع المسؤولية في النروج   |
| ٦١ | دراسة الحالة رقم ٧ اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين<br>مسائل ومبادرات مرتبطة بالعمل والعائلة في الفيليبين   |
| ٦٧ | دراسة الحالة رقم ٨ غرف التجارة والصناعة السعوديّة ومجلس الغرف السعوديّة<br>تحرك غرف التجارة والصناعة السعوديّة ومجلس الغرف السعوديّة لخدمة نساء الأعمال والاقتصاد الوطني عموماً |
| ٧٣ | دراسة الحالة رقم ٩ غرفة الصناعة في دمشق وغرفة التجارة في دمشق<br>النساء في غرف التجارة والصناعة السوريّة  |
| ٨١ | دراسة الحالة رقم ١٠ الاتحاد العام للغرف التجارية الصناعة اليمنيّة<br>النساء في اتحاد غرف التجارة والصناعة اليمنيّة  |



## الفصل الأول: منظمات اصحاب الاعمال والمساواة بين الجنسين: بعض المفاهيم الأساسية

يهدف هذا الفصل الاستهلاكي المقتضب إلى تقديم نظرة عامة وتفسير بعض المفاهيم الخاصة بالمساواة بين الجنسين كما تبرز في عمل منظمة العمل الدولية، إضافة إلى وصف مقتضب لمهية منظمات اصحاب الاعمال.

وتشكّل أقسام هذا الفصل مراجع حول المعلومات الأولية وهي لا تتضمن تفسيراً مفصلاً لمختلف مفاهيم المساواة بين الجنسين. أمّا القراء المهتمين أكثر **بالمجموعة الواسعة من وسائل العمل** المعتمدة من قبل منظمات اصحاب الاعمال لتعزيز تكافؤ الفرص في التوظيف بين أعضائها، فهم مدعوون إلى الانتقال مباشرة إلى الفصل الثاني وإلى دراسات الحالة في الفصل الثالث.

### ١-١ منظمات اصحاب الاعمال

إن منظمات اصحاب الاعمال هي هيئات أسست لتنظيم المصالح الجماعية لاصحاب الاعمال وإحراز التقدم فيها ونظراً للتفاوت في نوع ومضمون هذه المصالح الجماعية (كما هي الحال بالنسبة إلى ممارسات العلاقات الصناعية الوطنية)، فإن هيكل منظمات اصحاب الاعمال وقاعدة العضوية والمهام تختلف إلى حد كبير بين الدول. في بعض الدول، تركّز منظمات اصحاب الاعمال «البحثة» على تمثيل مصالح أعضائها وحسب في مجال المسائل الاقتصادية والتجارية وتلك المتعلقة بسوق العمل.

منذ بداية التسعينات من القرن العشرين، شهد العالم نزعة عامة نحو تحوّل في هيكل منظمات اصحاب الاعمال. وقد شمل ذلك دمج منظمات كانت منفصلة من قبل، غطت العمل والشؤون الاجتماعية من جهة، والمسائل التجارية والاقتصادية من جهة أخرى. ونتجت عمليات الدمج هذه عن حاجة الأعمال لتقديم صوت واحد مشترك إلى صانعي السياسات.

يوجد في معظم الدول منظمات وطنية تمثل اصحاب الاعمال مع عضوية متعددة القطاعات على المستوى الوطني. إلا أن هيكل العضوية في منظمات اصحاب الاعمال قد يختلف بين دولة وأخرى. وقد تتضمن العضوية منظمات اصحاب عمل قطاعية وطنية، فروع لمنظمات اصحاب عمل أو مؤسسات فردية. وعادة ما تعتبر هذه المنظمات الوطنية أنها تمثل «صوت» اصحاب الاعمال على المستوى الوطني ولذا فهي تشارك في النقاشات حول السياسات الوطنية.

وتشغل منظمات اصحاب الاعمال الوطنية وظائف متنوعة. وتقليدياً، كانت تتحرّك بشكل أساسي عبر مشاركة مباشرة أو غير مباشرة في التفاوض على اتفاقيات جماعية. كما أنّ منظمات اصحاب الاعمال تشارك في التأثير على سوق العمل والعلاقات الصناعية بطرق أخرى كالمشاركة في هيئات تنظيمية ثنائية أو ثلاثية والمساهمة في تمارين استشارية وأنشطة ضغط أخرى. وتقدّم منظمات اصحاب الاعمال خدمات إلى أعضائها أيضاً وهي تتضمن خدمات حول العلاقات الصناعية تقليدية كالمشاركة في المساومة أو النصح حول المحاكم إلا أن منظمات اصحاب الاعمال تصبح أكثر وأكثر نقطة ارتكاز من أجل الحوار وتشاطر المعلومات للشركات التي تسعى وراء الممارسات الفضلى في إدارة الموارد البشرية. وفي هذا الإطار، غالباً ما تلعب منظمات اصحاب الاعمال دور المناداة مع أعضائها عبر تسليط الضوء على ممارسات الأعمال التي قد تحسّن أداء المؤسسة.

## ٢-١ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

في إطار عمل منظّمة العمل الدوليّة حول المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، يستخدم مصطلح «النوع الاجتماعي» للإشارة إلى الاختلافات الاجتماعيّة والعلاقات بين الرجل والمرأة التي يجري تعلّمها والتي قد تختلف إلى حدّ كبير بين المجتمعات والثقافات وتتغيّر مع الوقت. ولا يحلّ مصطلح «نوع اجتماعي» محلّ «جنس» الذي يشير حصريّاً إلى الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة. فمثلاً، يجري توزيع البيانات الإحصائيّة وفقاً للجنس. وإنّ مصطلح «النوع الاجتماعي» يُستخدم لتحليل الأدوار والمسؤوليّات والقيود والفرص وحاجات المرأة والرجل في المجالات كلّها وفي أي سياق اجتماعي.

أمّا أدوار النوع الاجتماعي فهي سلوك يجري تعلّمه في مجتمع ما أو مجموعة أو أي جماعة اجتماعيّة. وهي في مصدر الأنشطة والمهام والمسؤوليّات التي يُنظر إليها على أنّها تقليديّاً خاصّة بالرجل أو المرأة. وتتأثر أدوار النوع الاجتماعي بالسن والطبقة والعرق والأثنيّة والدين، إضافة إلى البيئة الجغرافيّة والاقتصاديّة والسياسيّة. وأدوار النوع الاجتماعي قابلة للتغيير على مرّ الزمان في داخل المجتمعات والثقافات وبين بعضها البعض.

حين تتمّ الإشارة إلى المساواة بين الجنسين في منظّمة العمل الدوليّة عادة ما تطغي إحدى أو بعض المسائل التالية:

- تكافؤ الفرص والمعاملة في الاستخدام.
- تكافؤ الأجور مقابل العمل المنتج للقيمة نفسها.
- المساواة في النفاذ إلى بيئة عمل صحيّة وآمنة وإلى الضمان الاجتماعي.
- المساواة في النفاذ إلى التطوّر في المهنة.
- الموازنة بين الحياة العمليّة والعائليّة بشكلٍ عادلٍ للمرأة والرجل.
- عدم التعرّض للتحرش الجنسي.

### المساواة بين الجنسين

تعني المساواة بين الجنسين، أو المساواة بين الرجل والمرأة، أنّ كلّ البشر، نساءً ورجالاً، أحرار في تطوير قدراتهم الشخصية والاختيار من دون التعرّض للقيود المفروضة بسبب الأفكار المنمّطة وأدوار النوع الاجتماعي الصارمة والأفكار المسبقة. وتعني المساواة بين الجنسين أنّ السلوك والتطلّعات والحاجات المختلفة للمرأة والرجل تؤخذ بعين الاعتبار وتُمنّ وتُحبذ على قدم من المساواة. وهذا لا يعني أنّ المرأة والرجل هما الواحد كالآخر، لكن أنّ مسؤوليّات كلّ منهما وحقوقهما وفرصهما ليست رهن ما إذا ولد رجلاً أو امرأة. ومن هنا، فإنّ المساواة بين الجنسين تعني المعاملة العادلة بين الرجل والمرأة. وقد يعني ذلك المعاملة المتساوية أو المعاملة المختلفة ولكن المتساوية من ناحية الحقوق والمنافع والواجبات والفرص.

### عدم التمييز

التمييز في الاستخدام والوظيفة هو في معاملة الناس بشكلٍ مختلف ومجحف بسبب بعض الميزات كالجنس أو لون البشرة أو الدين أو القناعات السياسيّة أو الأصل الاجتماعي، بغضّ النظر عن كفاءات الأشخاص المعنيّين أو متطلّبات الوظيفة. وفي إطار العمل، قد يحدّ التمييز من نفاذ الأفراد إلى نوع العمل الذي يتوخّونه. وهو يعرقل فرص النساء والرجال في تطوير طاقاتهم ومهاراتهم ومواهبهم وفي أن يكافأوا على قدراتهم ويؤدّي التمييز في العمل إلى عدم المساواة في سوق العمل وهو مجحف في حقّ بعض الجماعات.



ويتواجد التمييز في سوق العمل وفي مكان العمل في مختلف أوضاع العمل وأشكال الاستخدام في كل القطاعات الاقتصادية في الاقتصاديات المنظمة وغير المنظمة. ولذا فإن الموظفين في الشركات الكبيرة ذات التقنية العالية، وأصحاب الأجور في المؤسسات غير الرسمية والمحامين والمزارعين والعاملين لحسابهم الخاص قد يعانون جميعاً بشكلٍ أو بآخر من التمييز.

ويمكن للتمييز في العمل أن يكون مباشراً أو غير مباشر. ويكون التمييز مباشراً حين تستثني الأنظمة والقوانين والسياسات العمّال أو تحجف بحقهم على أساس ميزات كالرأي السياسي، الوضع العائلي أو الجنس. وقد ينشأ التمييز غير المباشر حين يكون للأنظمة والممارسة التي تبدو حيادية تأثيراً سلبياً على عدد من أعضاء مجموعة ما. ومن المهم إدراك مفهوم التمييز غير المباشر إذ أن تطبيق الشرط نفسه أو المعاملة أو المتطلبات على الجميع قد يؤدي، في الممارسة، إلى نتائج غير متساوية.

أما التفريق على أساس الجدارة الفردية فلا يعتبر تمييزاً في الاستخدام والوظيفة. ويرتبط مفهوم الجدارة أو القدرة بالعلاقة بين مواهب شخص ما، ومعرفته ومهاراته من جهة، والعناصر الضرورية لأداء وظيفة ما. ويسمح الاختيار على أساس الجدارة بالتعرف على الشخص الأفضل لشغل الوظيفة. إلا أنه يصعب تحديد الكفاءة أو قياسها عملياً. فالجدارة ليست مفهوماً مطلقاً وجامداً ويمكن أن يتأثر مفهوم مقدم الطلب «الأكثر جدارة» بالقيم الاجتماعية والأحكام المسبقة. كما أن قيمة أنواع مختلفة من الخبرة والسيرة المهنية قد يصعب قياسها والمقارنة بينها.

إضافة إلى ذلك، لا بدّ من تخطي عدد من المسائل الأساسية الأخرى إذا ما تحققت المساواة الفعلية بين الجنسين على الأرض. ومن بين هذه تطوير بيئة للمؤسسات وسياسات تسهل الجمع بين العمل ومهام الرعاية للعمّال الذين لديهم مسؤوليات عائلية. وبما أن المرأة لا تزال هي المسؤولة بشكل أساسي عن العناية بأفراد العائلة في كل المجتمعات تقريباً، يمكن للمبادرة الهادفة إلى تحسين التوازن بين العمل والعائلة أن تؤثر إلى حد كبير على تحسين فرص التوظيف للمرأة ولكن أيضاً أدائها في العمل عبر المساعدة في تقليص حجم الضغط والتعب والتغيب.

## ١-٣ مسائل متعلقة بالنوع الاجتماعي في إطار معايير منظمة العمل الدولية

تظهر معايير منظمة العمل الدولية في اتفاقيات العمل الدولية والتوصيات التي تكملها مجموعة من صكوك منظمة العمل الدولية الأخرى كإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، إضافة إلى القرارات ومدونات السلوك.

ويجري التفاوض على اتفاقيات العمل الدولية والتوصيات في لجان ثلاثية في مؤتمر العمل الدولي وهي تتضمن ممثلين عن الحكومات وأصحاب عمل وعمال وتستوجب أغلبية الثلثين لاعتمادها. وفي حين أن الاتفاقيات يمكن أن تصادق عليها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وعندها تصبح ملزمة، فإن التوصيات تبقى غير ملزمة.

وإن الاتفاقيات والتوصيات تستهدف الحكومات بشكل أساسي من أجل ترجمتها في القوانين الوطنية والممارسات. كما أن المبادئ الواردة في معايير منظمة العمل الدولية قد تشكل مصدراً للوحي والتوجيه لتصميم أنظمة الشركات الداخلية والممارسات والسياسات. كما أن مدونات سلوك الشركات قد تحيل أحياناً إلى معايير العمل الدولية.

### الاتفاقيات الأساسية

تشكل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين الرجل والمرأة مبادئ أساسية عملت منظمة العمل الدولية على تعزيزها منذ تأسيسها عام ١٩١٩ وقد نص عليها دستورها. وقد طوّرت هذه المبادئ في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وخاصة في:

■ اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي تنص على مبدأ «مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية».

■ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي تدعو إلى تعزيز تكافؤ الفرص و المعاملة في الاستخدام أو المهنة والقضاء على التمييز القصور به «إي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي».

وإن الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ هي من الاتفاقيات التي حظت بأكبر عدد من المصادقات في منظمة العمل الدولية. وهي تعتبر على أنها من بين ما يسمى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (الاتفاقيات الأخرى تتضمن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والحرية النقابية والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية).

وبموجب إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن الدول الأعضاء في المنظمة تلتزم باحترام وتعزيز المبادئ والحقوق في أربع فئات، تتضمن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، بغض النظر عما إذا كانت صادقت على الاتفاقيات ذات الصلة. ويدعم هذا الالتزام إجراء متابعة يتضمن رفع التقارير من قبل الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال حول التدابير المتخذة لتحقيق التقدم بشأن احترام المبادئ التي يغطيها الإعلان. وإن مبادئ الإعلان قد اعتمدت، من بين أمور أخرى، في الميثاق العالمي للامم المتحدة، الموجه مباشرة إلى الشركات.

### صكوك منظمة العمل الدولية الأخرى

تدرج توجيهات إضافية حول مسائل متعلقة بالنوع الاجتماعي في اتفاقيات وتوصيات أخرى، بما في ذلك:

■ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦) والتوصية (رقم ١٦٥) لعام ١٩٨١،

■ والاتفاقيتان رقم ١٠٣ و ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ حول حماية الأمومة.

وتهدف هذه المعايير إلى تعزيز وتسهيل مشاركة المرأة في الحياة العملية نظراً لدورها الفريد في الإنجاب والمسؤوليات العائلية. كما أنّ اتفاقيات وتوصيات عديدة من التي لا تعالج مسائل النوع الاجتماعي في المقام الأول، تتطرق إلى النواحي المتصلة بالنوع الاجتماعي الخاصة بالمواضيع المحددة التي تغطيها، من مثل:

- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة (رقم ١٨٩) لعام ١٩٩٨ التي تعطي التوجيهات حول تعزيز روح المبادرة لدى المرأة (الفقرة ١٦(٦))
- وتوصية تنمية الموارد البشرية (رقم ١٥٠) لعام ١٩٧٥ التي تدعو إلى تعزيز تكافؤ الفرص للنساء والرجال في التدريب والتوظيف (الفقرات ٥٤-٥٦).

وتعتبر المساواة بين الجنسين المواضيع المتداخلة في صكوك عديدة أخرى لمنظمة العمل الدولية، كالقرارات المعتمدة في مؤتمر العمل الدولي وفي اجتماعات أخرى لمنظمة العمل الدولية، وفي مختلف مدونات السلوك. وفي هذا الصدد، يمكن العودة إلى الأمثلة التالية:

- القرار الخاص بتعزيز المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجر وحماية الأمومة، المعتمد من مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٤. ويحث القرار، «منظمات اصحاب الاعمال والعمّال على تعزيز: أ. التفاوض على خطط المساواة في الاستخدام واعتمادها. ب. إدخال خطط تقييم للوظائف غير منحازة من ناحية النوع الاجتماعي. ج. تقييم سياسات المساواة بين الجنسين والممارسات في مكان العمل والبرامج من أجل كشف التمييز بين الجنسين والقضاء عليه، مع الأخذ بعين الاعتبار أنواع التمييز الأخرى».

كما أنّه يحثّ كلّ الحكومات والشركاء الاجتماعيين على: «(...) تعزيز روح المبادرة وسيّما مبادرة المرأة، ودراسة السبل لمساعدة النساء أصحاب المبادرات أو العاملات لحسابهنّ الخاص، في القطاع غير النّظامي، على إضفاء الطابع الرّسمي على أنشطتهن».

- مدونة السلوك الخاصة بمنظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز وعالم العمل، المعتمدة عام ٢٠٠١. تلتف مدونة السلوك هذه الانتباه إلى البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي في فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز وتوصي بالتحرك، بما في ذلك العمال ومنظماتهم.



## الفصل الثاني : منظمات اصحاب الاعمال في معالجة مسألة المساواة بين الجنسين : إستعراض لدراسات الحالة

تصف دراسات الحالة العشرة المجموعة الواسعة من الأنشطة المعتمدة حول مسألة المساواة بين الجنسين من قبل بعض منظمات اصحاب الاعمال من دول ذات مستويات مختلفة من التنمية. وبذلك، فهي تعطي فكرة عن أنواع العوائق التي تواجهها المرأة في تحقيق مساواة أكبر مع الرجل في المهنة والأداء في العمل والحياة عموماً.

كما أن الصورة الناشئة عن دراسات الحالة تسلط الضوء على الضغوطات والأسباب المتعلقة بالأعمال التي تضطر أصحاب الاعمال والمنظمات الممثلة لهم إلى التحرك وضمان إسماع صوتهم حول هذه المسألة المهمة.

### ٢-١ المبادئ والممارسة في المساواة بين الجنسين

توثق دراسات الحالة، بشكلٍ مبينٍ وضمني، القبول المتزايد لمبدأ المساواة بين الجنسين على كلِّ مستويات المجتمع. وتشير دراسات حالة عديدة إلى الصكوك الدولية المصادق عليها والمقبولة من دولها كوسيلة من أجل إضفاء الطابع الرسمي على الالتزام الوطني بالمساواة. وتتضمن هذه الصكوك معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وبشكلٍ خاص الاتفاقيتين رقم ١٠٠ حول المساواة في الأجور و١١١ حول المساواة في الفرص والمعاملة التي صادقت عليها أكثر من ٩٠ بالمئة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (مراجعة الفصل ١). وتشير كل دراسات الحالة هذه إلى الأحكام التشريعية المعتمدة أو المقترحة من قبل الحكومات لمزيد من المساواة عموماً أو نواحٍ خاصة بها.

### لا يزال الطريق طويلاً...

تأتي دراسات الحالة من دول حيث يختلف وضع المرأة إلى حدٍ كبير (في إحدى الدول، كسبت النساء حق التصويت في الانتخابات الوطنية عام ١٨٩٣، فيما أن في دول أخرى يشكّل كون نساء الأعمال قد شرعن مؤخراً في المشاركة والتصويت في منظمات اصحاب الاعمال، بحد ذاته، تقدماً ملحوظاً). إلا أنها تقيّد بالمرسلة نفسها وهي أنه على الرغم من كل التدابير المتخذة، يمكن بذل المزيد من الجهود في كل مكان لتعزيز المساواة بين الجنسين بفعالية وذلك في الممارسة.

من النروج إلى نيوزيلندا، مروراً بكرواتيا وكينيا وجامايكا وماليزيا والفيليبين، نجد شبه اعتراف عالمي بأن المساواة في فرص التربية للنساء والرجال والتوازن الأفضل بين العمل والحياة العائلية هي من العناصر الأساسية في تحقيق المساواة في الاستخدام.

كما أن الكثير من دراسات الحالة تدخل في التفاصيل عن تصنيف مختلف العوائق التي تواجهها المرأة في الاستخدام. وتتضمن بعض الأمثلة عن هذه العوائق: الصعوبات التي تواجهها المرأة في النفاذ إلى الشبكات الضرورية لتحقيق التقدم في الحياة المهنية (وهي المذكورة في دراسة الحالة عن النروج)؛ وحاجة المرأة إلى موافقة زوجها للحصول على بطاقة هوية وحرمانها بموجب القوانين العرفية من وراثة الأرض من الأقارب الذكور (كينيا)، إضافة إلى مستوى التحصيل العلمي الأدنى ونسب الأمية الأكبر للمرأة في عددٍ من الدول (ضعف نسبة الرجال في اليمن).

## ... لكن بواذر تقدّم

مع الاعتراف باستمرار عدم المساواة في المجتمع، تشير دراسات الحالة إلى بعض عناصر التقدّم مع الانتشار التدريجي للتوعية والقبول بمبدأ المساواة بين الجنسين. ويلحظ اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين أنّ «التطوّر حاصل بالنسبة إلى توزيع العمل في المنزل بالنسبة إلى الأزواج الشبان».

وتضع الكثير من دراسات الحالة المساواة بين الجنسين في الإطار الواسع لمجمل المسائل المتعلقة بالمساواة. فمثلاً، تصف Business New Zealand كيف أنّها شجّعت مبادرة المساواة في فرص الاستخدام التي كان لها الدور الأساسي في تأسيسها، من أجل الانتباه إلى مسائل الإعاقة. كما أنّها توجّه أعضائها بالنسبة إلى استخدام العمّال المسنين. ويشير اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين إلى مبادرات محدّدة أطلقتها حول العمل والعائلة في السياق العام لنشاطاتها الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. وتركز دراسات حالة أخرى بشكلٍ أضيّق على استجابة منظمات اصحاب الاعمال لنواحي محدّدة للمساواة بين الجنسين، سيّما التحرش الجنسي.

## التحرش الجنسي

يُعتبر التحرش الجنسي في العمل من العوائق الأساسية للمساواة في الاستخدام والوظيفة، خاصة للنساء. ويشير اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا في هذا الإطار إلى أنّ «النساء معرّضات بشكلٍ خاص لشتى أنواع الاستغلال والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي». ويضيف اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي أنّ مكان العمل «الخالي من التحرش الجنسي هو شرط من شروط العمل التي يجب أن يتوقّعها العمّال من الجنسين. وتقرض العدالة الاجتماعية المعاملة العادلة لكلّ العمّال واحترام كرامتهم. ويشكّل التحرش الجنسي نكراً للمبدأ الأساسي للعدالة الاجتماعية».

إضافة إلى ذلك، نشهد اليوم إقراراً عاماً بالأسباب المهمة في الأعمال لمكافحة التحرش الجنسي. ويفسر اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي كيف أنّ التأثيرات السلبية للتحرش الجنسي على اصحاب الاعمال تتضمن تقليص الفعالية والانتاجية للعمّال، وزيادة نسبة الغياب لأسباب المرض، والتعب، وتغيير الموظفين (وزيادة في كلفة إعادة التدريب)، إضافة إلى بيئة غير مؤاتية في المكتب. وبدورهم، العمّال المعرّضون للتحرش الجنسي عادة ما يعانون من التوتر والانهيار العصبي وتدهور علاقاتهم في العمل والعدائية والتعب والتدهور في صحتهم العامة.

## المسائل المتعلقة بالعمل والعائلة

لا تزال أحد أهمّ العوائق التي تواجهها المرأة في تحقيق المساواة، على الرغم من كلّ الإجراءات المتخذة في دول عديدة، هي الصعوبة في التوفيق بين مسؤوليات العائلة والعمل. بداية، تحتاج المرأة إلى الحماية الاجتماعية بالنسبة إلى الأمومة للتأكد من أنّ دورها الإنجابي لا يلعب دوراً يؤذيها في العمل والحياة المهنية.

في دراسة الحالة حول الفيليبين، التي تسلط الضوء على المسؤوليات العائلية، يفيد اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين أنّ «العمّال لا يمكنهم أن ينسوا الأمور العائلية خلال تواجدهم في مكان العمل. لذا، فما لم تؤخذ مسائل العمل والعائلة على محمل الجدّ، فإنّها قد تسبّب بمشاكل في مكان العمل وتؤثر على الأداء».

ويعتبر اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين أنه من الضروري قبول «كون العمال سيكرسون وقتاً من حين إلى آخر خارج العمل للتركيز على العناية بالأطفال والمسنين. ويعترف الاتحاد بالتنوع في عالم العمل وكيف أن حاجات العائلة تتفاوت وفقاً للسنة والنوع الاجتماعي، والوضع العائلي والمنطقة والوضع الاقتصادي والموقع. كما أنه يعترف بأن كل العمال سيتأثرون بطريقة أو بأخرى، في وقت ما، بالواجبات المتعلقة بالعمل والعائلة، ما لم تعالج المسألة جيداً».

في الختام، يشير اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين إلى أن المرأة، «بسبب دورها الخاص في المجتمع، تستجوب دعماً «خاصاً» لمساعدتها على تلبية الحاجات الشخصية والمهنية». وهي «تحتاج إلى المساعدة للانتقال من حمل الأطفال وتربيتهم، إلى العمل. كما أن المرأة معرضة للتحرش الجنسي والتمييز في العمل ولأفعال من صاحب العمل قد تلحق الأذى بصحتها ورفاهها ما لم تؤخذ مطالبها المتعلقة بالوقت الشخصي بعين الاعتبار. ويرى الاتحاد أن أحد السبل لجعل اصحاب الاعمال والمدراء يدركون هذه النواحي هو في توعيتهم وجلبهم للاستجابة إلى حاجات النوع الاجتماعي».

## ٢-٢ تحرك اصحاب الاعمال من أجل المساواة بين الجنسين

تدعو دراسات الحالة مجتمعة إلى مشاركة منظمات اصحاب الاعمال في العمل على مسائل المساواة بين الجنسين. كما أنها تؤكد أن هذا مجال تحتاج فيه منظمات اصحاب الاعمال إلى لعب دور قيادي. وبشكل خاص، فإن القيادة ضرورية للتوعية بين أعضاء منظمات اصحاب الاعمال، في الاتحادات على مستوى أدنى وبين اصحاب الاعمال الأفراد، على أهمية اعتماد مقاربة ناشطة أكثر للمساواة بين الجنسين، وعلى منافع هكذا مقاربة.

وقد يكون السبب المباشر في التحرك الجماعي لاصحاب الاعمال ومنظماتهم، ولأن ينظر إليهم على أنهم يتحركون من أجل المساواة بين الجنسين، هو في إقناع الحكومات والناشطين الاجتماعيين بنياتهم الحسنة وبأن الإجراءات الإلزامية غير ضرورية. إلا أن كل دراسات الحالة تشير بنسب متفاوتة إلى المنافع الطويلة الأمد لمزيد من المساواة بين الجنسين للعمال وللأداء الاقتصادي الوطني ككل.

### حجة الأعمال لصالح مزيد من المساواة

فيما يلي عدد متزايد من اصحاب الاعمال عبر العالم، بدعم ومساعدة في حالات كثيرة من منظمات اصحاب الاعمال، والأولوية إلى مسائل المساواة ويصبحون من اصحاب الاعمال الذين يوفرون فرصاً متساوية، فإن حجة الأعمال لصالح مزيد من المساواة قد باتت مؤكدة. ويشير اصحاب الاعمال هؤلاء إلى أن مساواة أكبر في العمل هي في مصلحة أعمالهم، وذلك لأسباب عديدة:

- هم يستفيدون من مجموعة واسعة من المواهب حيث ينتقون عمالهم.
- قد يجذب الاستخدام غير التمييزي مرشحين أفضل.
- تكثسي عملية انتقاء العمال مصداقية أكبر حين تكون شفافة وترتكز على الجدارة.
- في حال التنوع بين العمال فإن الأعمال ستستفيد من التنوع في الخبرات والمهارات.
- إذا ما ذاع صيت صاحب العمل على أنه يوفر فرصاً متساوية فإن ذلك يسمح بتعزيز صورة جيدة،
- وتتيح عملية تطوير واعتماد سياسة المساواة في الفرص في شركة ما فرصة مفيدة لمراجعة السياسات الموجودة والممارسات وتقوية التواصل بين العمال واجراءات التشاور وتعزيز الثقة والولاء للشركة، خاصة بين العمال ذات الكفاءات العالية.

إنطلاقاً من هذه الاعتبارات، يفسّر Business New Zealand كيف أنّ الفلسفة والتفكير وراء مبادرة الفرص المتساوية في الاستخدام، وهي مبادرة طوعية مشتركة بين الحكومة واصحاب الاعمال في نيوزيلندا، هي في «مساعدة أماكن العمل على التكيف وتقبّل التنوع في القوى العاملة عبر اللجوء إلى مبادئ الفرص المتساوية في الاستخدام والممارسات الفضلى. ويفيد تثمين التنوع في مكان العمل اصحاب الاعمال والعمّال عبر جعل أماكن العمل أكثر فعالية وتنافسية – وأماكن يحلو العمل فيها». وهكذا، يلحظ اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي أنّ المبادئ التوجيهية وراء أنشطة المساواة بين الجنسين هي في «ضرورة العمل من أجل تحقيق حالة ربح دائم، للشركات و (...) النساء في أن».

ومن الناحية الاقتصادية، توافق دراسات الحالة على منافع المساواة بين الجنسين للاقتصاد ككلّ. فيشير مثلاً مجلس غرف التجارة والصناعة السعودي إلى إيمانه بالدور المهمّ الذي تلعبه نساء الأعمال في التنمية الوطنية وتفيد غرفة الصناعة في دمشق، في الجمهورية العربية السورية، أنّه «إذا ما أردنا ضمان ازدهار أمتنا وتحقيق النّجاح المرجو، فعلينا تعزيز دور المرأة».

### انتصار الحجّة القائلة أنّ التحرك الطوعي أكثر فعالية من القسر

تتفق كل دراسات الحالة على أنّ التحرك الطوعي أكثر فعالية من فرض التدابير من قبل السلطات الوطنية. وكما تشير Business New Zealand ، فإنّ القطاع الخاص «لطالما أكدّ أنّه يمكن تحقيق المزيد من التقدم على أساس طوعي، مع التركيز على أهميّة الاستخدام على أساس الجدارة – أي استخدام «أفضل شخص للوظيفة»، مهما كان هذا الشخص، وتقادي قرارات الاستخدام التمييزية على أساس فكرة خاطئة أو حكم مسبق شخصي».

وقد عارضت دراسات الحالة بشكل خاص فرض الحصص. والخطر في هذه الحصص هو في أنّ تؤديّ على الأرجح إلى التمييز ضدّ الأفراد وهو الذي من المفترض مكافحته. ويحصل التمييز بين الجنسين حين لا يجري تعيين الشخص الأكثر أهلية للوظيفة بسبب جنسه أو جنسها. فمثلاً، كلّما طبّق نظام الحصص من أجل عدم تعيين رجل ما، لمجرّد كونه رجل، فهذا تمييز بين الجنسين. وهكذا فإنّ استخدام التمييز لمكافحة التمييز يؤديّ إلى عكس النتائج المتوخاة. وعلى المدى الطويل، فمن الفعّال أكثر التأكيد أنّ الاستخدام والتقدم يرتكزان بكل انصاف على الجدارة وتركيز الجهود من أجل تطوير آليات تسمح بتعزيز هذه المقاربة.

وكمثال على هذا الخطأ في التفكير، فإنّ Business New Zealand تفسّر كيف أنّه حين اعتمد اتحاد اصحاب الاعمال في نيوزيلندا سياسة المساواة في الفرص عام ١٩٨٢، «شجعت السياسة التحرك «الإيجابي» لتعزيز المساواة في الفرص وتقادي مقاربة «تحرك التمييز الإيجاب» (...). ولم تعتبر الحصص النسبية أو الأهداف الرقمية مفيدة كسبيل لتوفير فرص الاستخدام الحقيقية بما أنّها كانت تميل أكثر إلى توليد النقمة بين الموظفين والموظفين المحتملين وتؤخّر، عوضاً عن أن تقدّم، انتشار فرص الاستخدام».

وبالنسبة إلى نفاذ المرأة إلى مناصب رفيعة المستوى، فإنّ اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي في النرويج يضيف أنّه ما من جدوى في «استخدام النساء في مجالس الإدارة بأي ثمن. فمجرّد زيادة النساء في مجالس الإدارة غير كافٍ. ولا بدّ أن يكون الهدف في تحسين مستوى وكفاءة مجلس الإدارة وتقوية مستواهم وكفاءتهم بتوسيع قاعدة الاستخدام».



## النظر إلى المصالح القصيرة الأمد والطويلة الأمد لأصحاب الاعمال

تهدف مشاركة منظمات اصحاب الاعمال في النقاش حول مسائل النوع الاجتماعي، إلى حد ما، إلى حماية المصالح القصيرة الأمد لأعضائها. وقد يهدف التوجيه والمساعدة إلى إعلام الأعضاء بواجباتهم القانونية ومساعدتهم للانصياع لهذه الواجبات وحمايتهم من فرض المتطلبات غير المناسبة.

إلا أنه عبر تسليط الضوء على أهمية المساواة، فإن منظمات اصحاب الاعمال تخدم المصالح الطويلة الأمد لأعضائها. ففي دراسة الحالة الخاصة بالفلبينيين مثلاً، يشير اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين، في ما يختص بمسائل العمل والعائلة، إلى أن البرامج والمبادرات التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات مختلف العمّال في إيجاد التوازن بين مسؤوليات العمل والعائلة «قد تكون مكلفة بالطبع، إلا أن التأثير الطويل الأمد ما لم يعالج كما يجب، قد يكون مكلفاً أكثر للشركات. ولذا فإن التحرك في هذا المجال أمر منطقي في مصلحة الأعمال».

## ٢-٣ مجموعة واسعة من وسائل العمل

تزود دراسات الحالة بالأمثلة حول مجموعة التحركات المتعلّفة بمسائل النوع الاجتماعي التي اتخذتها منظمات اصحاب الاعمال. وهكذا فإنها توفر مصدراً «قيماً» للمعلومات العلميّة حول الخيارات المختلفة المتاحة لمنظمات اصحاب الاعمال التي تودّ الشروع في أو تطوير مبادرات في مجال المساواة بين الجنسين. وفي ما يلي توزيع لمختلف أنواع الأنشطة الواردة في دراسات الحالة، في فئات عديدة تسهل العودة إليها:

## المناصرة والتفاعل مع الشركاء الآخرين حول مسائل النوع الاجتماعي

### الدخول في النقاش حول التدابير التشريعيّة وغيرها في مجال المساواة

فيما تنظر الحكومات في كل الدول تقريباً، وتماشياً مع التزاماتها الدوليّة والأهميّة المتزايدة للمسائل المتعلّقة بالنوع الاجتماعي، في التحرك بصدد المساواة بين الجنسين، غالباً عبر التشريع، فمن الضروري لمنظمات اصحاب الاعمال أن تسمع صوتها وتمثّل آراء أعضائها في النقاش الوطني، وذلك قبل الشروع في أيّ تحرك ولدى مراجعته.

- تشير دراسة حالة النروج إلى كفيّة محاولة اتحاد الاعمال والصناعة النروجي إقناع الحكومة بفاعليّة التحرك الطوعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجالس الإدارة، عوضاً عن اعتماد متطلّبات تشريعيّة.
- تزود دراسة حالة نيوزيلندا بوصف تفصيلي حول أنشطة المناادة لمنظمات اصحاب الاعمال المتعلّقة بالتدابير التشريعيّة المقترحة ونجاحها في التوصل إلى استبدال التشريع بالمبادرات الطوعيّة،
- وفي ماليزيا، لا يزال اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي يعبر عن رأيه للحكومة والشركاء الآخرين في شأن العمل الطوعي، في شكل مدونة السلوك لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل، وهي أكثر فاعليّة من التدابير التشريعيّة.

## الانضمام إلى هيئات وطنية مسؤولة عن النوع الاجتماعي

في إطار مناداة منظمات اصحاب الاعمال حول مسائل النوع الاجتماعي، يكمن جزء أساسي في التأكد من الانضمام إلى أي من الهيئات الوطنية الدائمة أو المتخصصة بمسائل النوع الاجتماعي أو المساواة، وأن تكون فاعلة في إطار أنشطة هذه الهيئات، وحتى، في حال غياب هذه الهيئات، الدعوة إلى إنشائها.

- أنشأت منظمة اصحاب الاعمال في نيوزيلندا اتحاد المساواة في الفرص (في إطار مبادرة مشتركة مع الحكومة).
- في كينيا، يشارك اتحاد اصحاب الاعمال في أنشطة اللجنة الكينية لحقوق الإنسان.

## تطوير مدونات السلوك الطوعية وأشكال أخرى من الالتزام الطوعي

من التقنيات الفعالة جداً في الابتعاد عن اعتماد المتطلبات التشريعية وفي بعض الأحيان إقناع الحكومات والأطراف المعنية الأخرى بعدم الحاجة إليها، اقتراح وتطوير مدونات السلوك الطوعية أو أشكال أخرى من الالتزام الطوعي، مما يظهر النيات الحسنة لاصحاب الاعمال. وتتضمن الأمثلة ما يلي:

- يساعد ويشجع اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي الأعضاء على تطبيق مدونة السلوك الطوعية لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل؛
- في كرواتيا، تحرص جمعية اصحاب الاعمال على توقيع كل أعضائه مدونة أخلاقيات تشكّل المساواة في الاستخدام أحد مبادئها الأساسية وهي تحظر التحرش الجنسي؛
- تدعو التدابير المعتمدة من حكومة النرويج، من أجل تحسين تمثيل المرأة في مجالس الشركات، اصحاب الاعمال إلى التحرك طوعياً، مع التهديد بدخول التدابير التشريعية حيز التنفيذ ما لم تعتمد التحركات الطوعية - ويهدف برنامج مستقبل المرأة في اتحاد الاعمال والصناعة النرويجي إلى مساعدة اصحاب الاعمال لأخذ التدابير اللازمة على أساس طوعي.

## إجراء المسوحات والدراسات ونشر المعلومات حول النوع الاجتماعي

نشط عدد من منظمات اصحاب الاعمال في جمع المعلومات وإجراء المسوحات والدراسات حول النوع الاجتماعي بين اصحاب الاعمال، مع نشر المعلومات والتوعية بين اصحاب الاعمال حول مسائل المساواة بين الجنسين، وتتضمن هذه المسائل:

- أجرى اتحاد الاعمال والصناعة النرويجي مسحاً حول موقع المرأة في الإدارة، كأساس لبرنامج مستقبل المرأة؛
- أجرى اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا بحثاً حول التحرش الجنسي في المؤسسات والأنشطة المتخذة لمكافحة،
- أجرى اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أبحاثاً وجمع الممارسات الفضلى حول مبادرات الحياة والعمل في بعض الشركات،
- أجرى الاتحاد العام للغرف التجارية الصناعية اليمينية، وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بحثاً حول العلاقات بين نساء الأعمال في اليمن وفي غرف التجارة اليمينية.

## توفير المساعدة للأعضاء من أجل تطوير سياسات النوع الاجتماعي والتدابير ذات الصلة

### إسداء النصح للأعضاء حول السياسات وتحضير المواد التوجيهية

تصف دراسات حالة عديدة مساعدة منظمات اصحاب الاعمال إلى أعضائها لتطوير سياسات للمساواة بين الجنسين، والتدابير ذات الصلة، وقد تتضمن إسداء النصح في السياسات أو إنتاج المواد التوجيهية، إضافة إلى المساعدة المقدمة في مجالات محددة، بما في ذلك التحرش الجنسي والتدابير المتعلقة بحياة العمل.

- تقدم دراسة حالة نيوزيلندا نظرة شاملة للتوجيه والتدريب المقدم للأعضاء حول مسائل النوع الاجتماعي والمساواة.
- في جامايكا، ساعد اتحاد اصحاب الاعمال شركات عديدة في تطوير سياسات داخلية حول التحرش الجنسي.

### التدريب والندوات

نظمت بعض منظمات اصحاب الاعمال التدريب والندوات للتوعية حول النوع الاجتماعي بين الأعضاء وتعزيز مهارات النساء العاملات، خاصة على مستوى الإدارة.

- طور اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي برنامجاً تدريبياً حول التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل وهذا البرنامج متاح للأعضاء.
- نظم اتحاد الاعمال والصناعة النرويجي سلسلة ندوات عملية متخصصة لمساعدة النساء على اكتساب التجربة الضرورية ليكونوا أعضاء فاعلين في المجلس؛
- تعمل جمعية اصحاب الاعمال في كرواتيا على تعزيز مشاركة المرأة في برنامجه لتطوير الإدارة
- وطور اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين درساً تدريبياً للنساء وبرنامجاً لتعليم مدربي الشركات على كيفية استخدام هذا الدرس.

### التشبيك والتعليم الخاص

يتضمن جزء من برنامج مستقبل المرأة في اتحاد الاعمال والصناعة النرويجي تطوير أماكن الاجتماع أو الشبكات وبرامج التعليم الخاص لمساعدة النساء على إجراء الاتصالات الضرورية لها من أجل التقدم.

### التدريب على المبادرة الذاتية

يشير عدد من دراسات الحالة إلى الجهود المبذولة من قبل منظمات اصحاب الاعمال لتنظيم ودعم التدريب على المبادرة الذاتية للنساء كوسيلة لتحسين فرص استخدامهن. وتتضمن هذه الجهود ما يلي:

- في كرواتيا ينظم برنامج جمعية اصحاب الاعمال لتنمية لتطوير الإدارة دروساً للنساء أصحاب المبادرات الذاتية.

■ في الجمهورية العربية السورية، تعاونت لجان نساء الأعمال في غرف التجارة والصناعة في تنظيم أول منتدى إقليمي لنساء الأعمال في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ الذي عمل على تعزيز الاتصالات بين الأعمال والفرص لنساء الأعمال في المنطقة.

■ في المملكة العربية السعودية، تزود غرف التجارة والصناعة بخدمات الدعم لنساء الأعمال.

## التحرّك من أجل الدفاع عن مسائل النوع الاجتماعي في منظمات اصحاب الاعمال

### إنشاء لجان نسائية أو هيئات أخرى في إطار منظمات اصحاب الاعمال

عملت منظمات أصحاب عمل عديدة على إنشاء لجان نسائية محدّدة أو هيئات أخرى، وتعزيز إدماج النساء الأعضاء في اللجان الموجودة والمجالس، وتعيين موظفين مسؤولين عن مسائل النوع الاجتماعي ومحاولة إعطاء المثل عبر الاهتمام بمسائل النوع الاجتماعي وكونها تتضمن أصحاب عمل يوفرون المساواة في فرص الاستخدام. وتتضمّن الأمثلة الواردة في دراسات الحالة:

- في الجمهورية العربية السورية، تم إنشاء لجان نساء الأعمال مؤخراً في كل غرف التجارة والصناعة في البلد.
- في الفلبين، أسست اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين لجنة المرأة (وهي اليوم لجنة النوع الاجتماعي والمساواة في الاستخدام) للعمل على التدريب والمناداة والأبحاث حول مسائل النوع الاجتماعي.
- في كرواتيا، سلّط موظفو جمعية اصحاب الاعمال، في عملهم اليومي مع مجموعات من الشركات، الضوء على أهمية تعيين النساء في الهيئات ذات الصلة في الجمعية.
- في كينيا، يسعى اتحاد اصحاب الاعمال ناشطاً إلى جلب النساء في المناصب التنفيذية الرئيسية ليصبحن أعضاء في مجلس الإدارة وهيئات أخرى.
- وفي اليمن، اتخذ القرار في دعم انشاء اللجان النسائية في غرف التجارة والصناعة.

## ٢-٤ منافع القيادة من قبل منظمات اصحاب الاعمال

ربّما الرسالة الأساسية التي توجه إلى منظمات اصحاب الاعمال عبر العالم والتي يمكن استخلاصها من دراسات الحالة، هي في أن السياسات والمبادرات بأشكال مختلفة (للاغاية) يجري اعتمادها أو النظر فيها تقريباً في كل مكان، في دول ذات مستويات تنمية مختلفة، لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وعادة ما يطلق هذه المبادرات اصحاب الاعمال ومنظماتهم، لكن في غالب الأحيان يكون وراءها عناصر آخريين في المجتمع، وخاصة الحكومات. وفي هذا الجو من النشاط المتزايد حول مسائل النوع الاجتماعي فإن لأصحاب الاعمال الكثير ليقدموه وليكسبوه، خاصة إذا ما تضامنوا في اعتماد مقاربة تفاعلية للمساواة بين الجنسين ومسائل المساواة عموماً.

وتشير دراسات الحالة إلى منافع ملموسة لأصحاب الاعمال من هكذا أفعال، خاصة من ناحية تحسين أداء قسم الموارد البشرية لديهم، وتوسيع قاعدة المواهب المتاحة وتعزيز الصورة، إضافة إلى تفادي التدابير المفروضة التي قد تكون مكلفة، غير فاعلة ولا متناسب والحاجات. كما أنّها تشير أيضاً إلى أنّ الفشل في التحرك قد يكون مكلفاً على المدى الطويل.

وعلى ضوء هذه المنافع، فإن مسألة المساواة بين الجنسين تتيح فرصة ممتازة لمنظمات اصحاب الاعمال لتظهر طاقتها القيادية. وعبر التوعية على المساواة بين الجنسين بين أعضائها وتقوية التزامها لمعالجة الأمر، وعبر اظهار هذا الالتزام، فإن منظمات

اصحاب الاعمال يمكنها تحسين صورتها كقوى تقدمية معنية بشؤون المسؤولية الاجتماعية في الشركات وهذا بدوره سيعزز قدرتها على تمثيل مصالح أعضائها في مجالات أخرى.

وتظهر مؤشرات جازمة تفيد بأن منظمات اصحاب الاعمال في دول من كل مستويات التنمية قد بدأت بالفعل في أن تكون رائدة بشأن مسائل النوع الاجتماعي وإن المجموعة الواسعة للأفعال الموثقة في دراسات الحالة التي ستلي تظهر حجم الخيارات المتاحة لمنظمات اصحاب الاعمال التي تتوخى التفاعل في هذا المجال. ويبقى الأمل في أن تجد منظمات اصحاب الاعمال عبر العالم الوحي في مختلف أنواع التحركات المذكورة في دراسات الحالة من أجل أن تثري تدخلاتها بمبادرة تكيّف وحاجاتها الخاصة والظروف التي تعمل فيها.



## الفصل الثالث: دراسات حالة من ١٠ دول

دراسة الحالة رقم ١

**جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية**  
تعزيز المبادرة الذاتية للمرأة في كرواتيا

دراسة الحالة رقم ٢

**اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا**  
مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في جامايكا

دراسة الحالة رقم ٣

**اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا**  
تعزيز المساواة بين الجنسين في كينيا

دراسة الحالة رقم ٤

**اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي**  
مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في ماليزيا

دراسة الحالة رقم ٥

**Business New Zealand**

تكافؤ الفرص في التوظيف في نيوزيلندا

دراسة الحالة رقم ٦

**اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي**  
النساء في موقع المسؤولية في النرويج

دراسة الحالة رقم ٧

**اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين**  
مسائل ومبادرات مرتبطة بالعمل والعائلة في الفلبين

دراسة الحالة رقم ٨

**غرف التجارة والصناعة السعودية ومجلس الغرف السعودية**  
تحرك غرف التجارة والصناعة السعودية ومجلس الغرف السعودية لخدمة نساء الأعمال والاقتصاد الوطني عموماً

دراسة الحالة رقم ٩

**غرفة الصناعة في دمشق وغرفة التجارة في دمشق**  
النساء في غرف التجارة والصناعة السورية

دراسة الحالة رقم ١٠

**الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية اليمنية**  
النساء في الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية اليمنية





## تعزيز المبادرة الذاتية للمرأة في كرواتيا جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية

### الخلفية

إنّ جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية التي تأسست عام ١٩٩٣ هي الصوت المستقل والقوي لاصحاب الاعمال والمبادرات الفردية في كرواتيا. تركز جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية على العضوية الطوعية وهي، بموجب قانون العمل، الممثل الشرعي لمصالح اصحاب الاعمال في العلاقات مع الحكومة والنقابات، وفي تحديد شروط الأعمال العامة وقواعد علاقات العمل.

وفي أنشطتها، تعزّز جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية حرية المبادرة الذاتية والعدالة الاجتماعية. وهي المفاوض الرئيسي باسم اصحاب الاعمال وقد وقّعت الكثير من الاتفاقيات الجماعية. وهي تمثّل اصحاب الاعمال الكرواتيين في المجلس الاقتصادي والاجتماعي (وهو الهيئة الوطنية الثلاثية).

وبالإضافة إلى أنشطتها الدولية في إطار منظمة اصحاب الاعمال الدولية ومنظمة العمل الدولية، تشطّ جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية في تقوية منظمات اصحاب الاعمال وتعزيز التعاون الإقليمي في جنوب شرقي أوروبا. وهي تلعب دوراً ريادياً في منتدى اصحاب الاعمال في جنوبي شرقي أوروبا الذي أنشأ عام ١٩٩٩ بمبادرة مشتركة من جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بودابست.

ولدى جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية أكثر من ٥٠٠٠ عضو هم مسؤولين عن توفير أكثر من ٣٠٠٠٠٠ وظيفة. ومقرها في زغرب ولها ثلاث مكاتب إقليمية في أوسيجيك وريجيكا وسبليت و٢٣ جمعية متفرعة.

مؤخراً وسيماً بعد ترشّح كرواتيا لعضوية الاتحاد الأوروبي في حزيران / يونيو ٢٠٠٤، كان من بين أهداف الجمعيات المتفرعة عن جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية مساعدة أعضائها على التكيف. وقد تقدّمت معظم الجمعيات المتفرعة بطلب الانضمام إلى الجمعيات المتفرعة/القطاعية الأوروبية المناسبة، وبعضها قد حصل على موقع المراقب أو العضو، مما أتاح لها المشاركة في مشاريع ممولّة من الاتحاد الأوروبي التي يمكن أن تكسبها التجربة الملائمة.

## ١ - وضع المرأة في كرواتيا

### وضع المرأة في القانون

يشكّل دستور جمهورية كرواتيا واتفاقية القضاء على شتى أنواع التمييز ضد المرأة الصكين القانونيين الرئيسيين المنظمين للوضع القانوني للمرأة في كرواتيا. وبعد إجراء التعديلات على الدستور عام ٢٠٠٠، اكتسبت المساواة بين الجنسين مكانتها بين أسمى القيم الدستورية (المادة ٣ من الدستور). ومن بين الصكوك الأخرى التي ساهمت في تحسين وضع المرأة، اتفاقية الاستقرار والانضمام. كما أنّ كرواتيا، بصفتها مرشحة لعضوية الاتحاد الأوروبي، تحتاج إلى تكييف تشريعها في مجال المساواة بين الجنسين، من بين أمور أخرى، مع تشريع الاتحاد الأوروبي.

في نهاية عام ٢٠٠١، اعتمد البرلمان الاستراتيجية الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين وخطة التطبيق، وأهدافها هي في تعزيز حقوق المرأة في كل المجالات، التوعية على المسائل الخاصة بالمرأة، وإنشاء الظروف التي تسمح بحل المشاكل المحددة (تقرير البرلمان الكرواتي في ٢٦ تموز/يوليو ٢٠٠١). وإضافة إلى قانون المساواة بين الجنسين، سمحت قوانين عامة عديدة وقوانين خاصة بمكافحة التمييز، بتقوية وضع المرأة وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل.

## العمل والاستخدام

أدت الفترة الانتقالية، التي بدأت في التسعينات، إلى الفقر التدريجي لعدد كبير من المواطنين الكرواتيين، وإلى نمو البطالة وإضعاف نفوذ المواطنين الذين يتكلمون على العمل. وقد نتج عن التعديلات التي أجريت على كل التشريعات الاجتماعية والخاصة بالعمل، تقليصاً للحقوق المكتسبة وإدخال مسؤولية فردية أكبر.

ويحظر قانون العمل، الذي اعتمد ١٩٩٥ وعدّل لاحقاً، أي تمييز في الاستخدام والعمل على مجموعة من الأسس، منها الجنس. وهو ينص على أنه متى وظّف صاحب العمل موظفاً جديداً، إذا ما توافرت لدى المرشحين نفس معايير الاستخدام العامة والمحددة، فعليه أن يعطي الأفضلية للنوع الاجتماعي الممثل أقل من غيره (القسم ٣ (٢)). كما يضمن قانون العمل معاشات متساوية للمرأة والرجل لنفس العمل وللعمل ذات القيمة المتساوية (القسم ٨٢).

ويحمي قانون العمل بشكل خاص النساء في سن الإنجاب عبر أحكامه التي تنص على حماية صحة المرأة والأنظمة التي تحد من العمل الليلي والعمل بعد الدوام للمرأة، إضافة إلى القوانين حول حماية المرأة الحامل والأمّهات الساهرات على الأطفال المرضى وأمّهات الأطفال الصغار. كما يضيف أن الحمل لا يمكن أن يعتبر أساساً لرفض صاحب عمل توظيف الشخص وأنه لا يحق لصاحب العمل طلب أية معلومات حول الحمل. كما أنه يحمي النساء الحوامل من إنهاء استخدامهنّ وينص على أن التحرش الجنسي يمثل معاملة غير متساوية ويسمح قانون العمل بالتمييز الإيجابي.

ونظراً لوضع المرأة في سوق العمل، ومع الأخذ بعين الاعتبار الجهود المبذولة في كرواتيا من أجل تعزيز تطوير المبادرة الذاتية والتربية والنساء العاملات لحسابهنّ الخاص، إضافة إلى الحاجة لتعزيز الانسجام بين العمل والواجبات العائلية للنساء والرجال، اعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي الكرواتي استنتاجات عام ٢٠٠٤ حول تعزيز موقع المرأة في سوق العمل. ومن المجالات الأساسية التي حددها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في هذا الصدد، تعزيز العمل للحساب الخاص ومشاركة المرأة في المبادرة الذاتية.

## دعم المبادرة الذاتية للمرأة

يمكن تعداد أمثلة عديدة حول أنشطة بدأت أو خطط لها في كرواتيا في هذا المجال:

- تقدم وزارة الاقتصاد والعمل والمبادرة الذاتية منحاً للنساء أصحاب المبادرات الذاتية أو اللواتي يؤسسن شركة أو نشاط حر في عبر مشروعين للنساء والشبان أصحاب المبادرات. ويُطبَّق هذان المشروعان كجزء من البرنامج الوطني لتعزيز المبادرة الذاتية. ويهدف مشروع وزارتي آخر يغطي المبادرة الذاتية عبر مشاريع التنمية المحلية إلى تطوير المبادرة الذاتية بشكل متوازن بين مختلف المناطق.
- وقد تعرّفت الوكالة الكرواتية للأعمال الصغيرة، التي أسستها وزارة الاقتصاد والعمل والمبادرة الذاتية على المرأة على أنها من بين المجموعات المستهدفة في البرنامجين اللذين تعمل على تنفيذهما، أولهما يصدر الضمانات للقروض الخاصة بالمبادرات والثاني هو لاعتماد المستشارين في الأعمال الصغيرة والمشاركة في تمويل الخدمات الاستشارية،
- مؤّلت السلطات في إحدى مناطق كرواتيا، على أساس اتفاق مع وزارة الحرف والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم للحكومة السابقة، في عام ٢٠٠٣، ٢٢ برنامجاً للإنتاج والخدمات من تأسيس نساء.
- تخطّط مدينة زغرب لتزويد الدعومات للنساء أصحاب المبادرة الذاتية والتأسيس لمركز للمبادرة الذاتية للمرأة.

كما وافق المجلس الاقتصادي والاجتماعي على أهمية تعزيز المبادرة الذاتية للمرأة بشكلٍ نظامي عبر برامج التدريب وعبر توفير التمويل والمكاتب وأشكال أخرى من الدعم. وتتضمّن الأنشطة التي أجريت في هذا الإطار ما يلي:

- بدأت غرفة الحرف الكرواتية بتقديم الخدمات الاستشارية لكلّ الذين يودّون الشروع في نشاط حر في.
- عام ٢٠٠٥، وبموجب خطة عمل مركز المبادرة الذاتية في منطقة زادارسكا، سيتم تنظيم تدريب متخصص للنساء أصحاب المبادرات الذاتية.
- ينظّم ميدان زغرب للتكنولوجيا تدريباً منتظماً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، بما في ذلك ندوات حول مواضيع كتأسيس شركة مثلاً، مهارات تكنولوجيا المعلومات، الإدارة، معايير الايسو والمهارات الاستشارية، مع نسبة نساء بين المشتركين تتعدّى الخمسين بالمئة.
- شرعت منطقة زغرب في كرواتيا برنامج لأصحاب المبادرات الفرديّة يرتكز على الندوات وحلقات العمل، بما في ذلك درس للنساء أصحاب المبادرات الذاتية حول كيفية إنشاء مشروعهنّ الخاص.

## محفّزات الاستخدام

تعتبر جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية أنّه من المهمّ اعتماد محفّزات للاستخدام وتأسيس وكالات للاستخدام المؤقت والانتقالي عبر البلاد كوسيلة لتعزيز التطبيق الشامل لأشكال مرنة من العمل، كما تنصّ خطة العمل للاستخدام الوطني المعتمدة حديثاً.

وبالنسبة إلى تعزيز استخدام المرأة بشكل خاص، تقضي إحدى اقتراحات المجلس الاقتصادي والاجتماعي باعتماد تسهيلات ضريبية للشركات والمؤسسات التي تضمّ أكثر من ٥٠ بالمئة من النساء في قواها العاملة. كما يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتطبيق تدابير محفّزات الاستخدام على كلّ العمّال الذين تخطّوا سنّ الـ ٢٥، وليس على النساء وحسب، مع ضرورة توفير محفّزات خاصة باستخدام الأم أو الأب العازب المعرّضين للبطالة والتهميش الاجتماعي. ومن المجالات المهمة حيث لا بدّ من تشجيع المبادرة الذاتية للمرأة والعمل للحساب الخاص، تأسيس مرافق خاصة للعناية بالأطفال، إذ أنّ لذلك الأثر الملحوظ على تحسين التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية بين الناس.

## تدابير مكافحة التمييز والتوعية على مسائل المساواة بين الجنسين

تعمل وزارة العدل حالياً على صياغة خطة وطنية لمكافحة التمييز. وقد وافق الشركاء الاجتماعيون على الاستمرار في تقصي الفروقات في النوع الاجتماعي والنزعات في سوق العمل وعلى إعداد تقييم كل ثلاثة أشهر حول المساواة بين الجنسين في الاستخدام، وهو سيدرج في التقارير السنوية لمكتب الاستخدام الكرواتي. إضافة إلى ذلك، تعهد الشركاء الاجتماعيون بالتأكد من تعيين عدد متساوٍ من الرجال والنساء في لجان المساواة الجماعية لضمان تمثيل المصالح الخاصة بالنساء المستخدمات بإنصاف. وتطبق الـ AEC هذه السياسة بصرامة. كما دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى مراجعة التشريع حول الأمومة والأبوة مع تطوير الاقتراحات لتحسينه ولتوزيع أكثر إنصافاً لمسؤولية الأهل في العناية بالطفل.

## ٢ - أنشطة جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية وخطتها

على كل المؤسسات التي تصبح أعضاء في جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية توقيع بيان بقبول المدونة الاخلاقية جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية، تلتزم بموجبه بإنفاذ، من بين أمور أخرى، الأحكام التالية:

- «تشكل المساواة في الاستخدام أحد المبادئ الأساسية. ونحن لا نقبل أي شكل من أشكال التمييز غير المشروع المرتكز على العرق، الجنسية، المعتقد، الدين، النوع الاجتماعي، الميول الجنسية، السن أو الوضع العائلي. ولن نتيح أي انحياز أو تحرش بموظفينا أو زبائننا. وعلى موظفينا أن يمتنعوا عن أي عمل قد يؤدي أو يؤدي إلى قرارات غير قانونية تتعلق بالاستخدام. وهذا يتضمن كل القرارات حول ملء الوظائف الشاغرة وتعيين المناصب والتحضير لمنصب معين والأجور ومنافع أخرى والتدريب وتغيير المناصب والترقية والنقل إلى مناصب أقل شأنًا وإنهاء العقد، إلخ».
- «التحرش الجنسي ممنوع. فالتحرش الجنسي أو أي تصرف عنيف هو شكل من أشكال السلوك السيء الذي ينسف النزاهة والاحتراف بين الموظفين. ولا يجب أن يعاني أي موظف، ذكر أو أنثى، من التحرش الكلامي أو الجسدي أو العنف».

وفي المراسلة مع الأعضاء (بما في ذلك الدعوات للندوات والدروس التدريبية)، تشجعهم جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية على تعيين ممثلين من النساء للمشاركة في المناسبات ذات الصلة. ولا يفرض ذلك كواجب لكن اتضح (خاصة عام ٢٠٠٤) أن تمثيل النوع الاجتماعي المرجو يتحقق طوعياً. وأحدث مثال على ذلك (في أوائل ٢٠٠٥) هو الرسالة التي بعثت إلى الأعضاء تطلب منهم تعيين ممثلاً لندوة حول التسويق لأصحاب المبادرات قدمها مكتب التجارة الخارجية الإيطالي (بالتعاون مع منظمة توأم في منطقة Veneto). وقد نصحت جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية الشركات بإشراك النساء ومن بين المرشحين العشرة، ستة منهن من النساء. وستستمر جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية بالمقاربة نفسها في ٢٠٠٥ وستحضر الاحصاءات الداخلية لقياس التقدم المحرز.

وقد تم إدماج أهداف الاستراتيجية الوطنية لتعزيز المساوات بين الجنسين في أنشطة جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية بطرق عديدة. من الأمثلة على ذلك، تأسيس وحدة تنسيق صغيرة، لنساء هن من أصحاب المبادرات الذاتية، تغطي أهم المواضيع، سيما منها: إنشاء المؤسسات للنساء، أنظمة محفزات/ضمانات، مهارات إدارية و/أو نساء في مراكز القيادة، والنفذ إلى التكنولوجيا المحسنة والأسواق.

كما أنه من المزمع التأسيس لتعاون وثيق مع جمعية نساء الأعمال الكرواتية. ومن المقترحات في هذا الصدد تنظيم ما يسمى بـ Fem Fest عام ٢٠٠٥ من أجل عرض مختلف المنتجات والخدمات، ما قد يتضمن ندوات وحلقات عمل ومعارض وأحداث ثقافية. وفي ما يتعلق بالهيكل الداخلي، فإن غالبية العاملين في جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية هن من النساء، بما في ذلك الموظفون في المكاتب الإقليمية، وتشكل النساء نسبة مهمة من الإدارة العليا. إلا أن الوضع أقل مواءمة في هيئات صنع القرار في جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية وفي الجمعيات المنقرعة. ومن أجل تخطي هذا الوضع، فإن الموظفين المحترفين في جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية العاملين مع مختلف المجموعات من أصحاب المبادرات الذاتية، يسعون إلى التفسير وإقناع النساء من بين الممثلين لتبوء المناصب الرفيعة المستوى في الهيئات ذات الصلة. وفي اتصالاتهم اليومية مع الأعضاء، يسألون الضوء على أهمية التعرف على المرشحات النساء وتسميتهن لهيئات جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية. مع أنه سيتعذر تحقيق تمثيل النوع الاجتماعي المرجو (٥٠ بالمئة) في المستقبل القريب، فإن إحصاءات جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية الداخلية تظهر بعض التقدم، ولو كان محدوداً، (زيادة ٥ بالمئة في عدد النساء من بين الممثلين في المجالس التنفيذية للفروع عام ٢٠٠٤).

في عام ١٩٩٦، أسست جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية برنامج تطوير الإدارة ويجري التركيز حالياً على تعزيز مشاركة المرأة في برامج تطوير الادارة ومعظم المحاضرون هم من النساء.

وفي عام ٢٠٠٣، وفي إطار برنامج التدريب للإدارة جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية، تم تنظيم الندوات في مجال الإدارة والقيادة للمرأة. وعقد العديد من هذه الندوات في زغرب. وفي ٢٠٠٥ من المزمع تنظيمها على أساس إقليمي.

وفيما يدخل أصحاب المبادرة الذاتية في كرواتيا حقبة نمو أكبر، تحدث تغيرات مهمة في الاقتصاد الكرواتي وهي تبرز بشكل أساسي في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وتؤثر هذه التغيرات على وضع المرأة في الاقتصاد الكرواتي، خاصة في المؤسسات العائلية الصغيرة. وغالباً ما يحصل ذلك في قطاع الخدمات (مثلاً في خدمات المطاعم، والسياحة والخدمات الخاصة، كتنزيين الشعر). وعلى صعيد مماثل، قرر عدد من النساء اللواتي شغلن مناصب إدارية في شركات كبرى إنشاء مؤسساتهن الصغيرة أو المتوسطة الحجم بالارتكاز على أفكارهن الخاصة، مع درجة من المخاطرة. وقد اختار عدد من النساء الشابات من منظمات كبيرة المبادرة الذاتية بسبب ظروف التوتر في العمل في الشركات الكبرى.

تستخدم هذه التطورات والسلوكيات الجديدة للنساء أصحاب المبادرة الذاتية كأساس للدروس الذي يوفرها برنامج التدريب على الإدارة في جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية. فمثلاً، في أحد الدروس حول قيادة المرأة في إحدى الندوات، يأتي البيان التالي:

ما الذي يجعلنا مختلفين عن زملائنا؟ أكثر مما تعتقدون. لدينا أسلوبان مختلفان في القيادة، وتأتي ردات الفعل لدينا مختلفة، نشجع الناس بطريقة مختلفة، وفي غالب الحالات نفكر بطريقة مختلفة. لا أحد على خطأ، إلا أن أسلوب القيادة لدى الرجل أكثر انتشاراً وقد بدأ الناس بتحليل أسلوب قيادة المرأة مؤخراً وحسب. سوف نلجأ إلى دراسات حالة وأمثلة عملية من بيئة العمل لديكم لرؤية الحسنات من الجهتين، وسوف نتعلم كيفية استخدام هذه الاختلافات لمصلحة الفريق أو الشركة بكاملها، عوضاً عن استخدامها كمصدر دائم لسوء الفهم والنزاع والإحباط أو النكات السيئة.

وتتيح المقاربة التفاعلية المعتمدة في أنشطة التدريب هذه للمشاركين إمكانية التعبير عن رأيهم وسلوكهم والإشارة إلى المشاكل التي يواجهونها يومياً مع رؤسائهم أو الزملاء الذكور. وسيستمر برنامج تطوير الإدارة بتنظيم الندوات للنساء أصحاب المبادرات. وبموجب بيانات جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية، ومن بين المشاركين في دروس برنامج تطوير الإدارة، ٦٢ بالمائة كنّ من النساء عام ٢٠٠٤، وذلك بزيادة ١٥ بالمائة بالمقارنة مع العام ٢٠٠٣ و٢٠ بالمائة مع العام ٢٠٠٢.

وفي مجال آخر في أنشطة جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية، تلك التي تغطّيها دائرة العلاقات الدولية، يُبذل الجهد من أجل تسمية نساء لمختلف الندوات الدولية والمؤتمرات، مع الأخذ بعين الاعتبار اعطاء الأولوية لانتقاء المرشحين الأنسب والأكثر كفاءة. ونتيجة لتعاون جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية مع المعهد الإيطالي للتجارة الخارجية، ومنظمة العمل الدولية ومنظمة اصحاب الاعمال الدولية (مثلاً في الاجتماعات القطاعية، أنشطة الـ Stability Pact وشبكة خبراء قانون العمل - من جمعيات اصحاب الاعمال في جنوبي شرقي أوروبا)، فقد تمكنت النساء الموظفات، واللواتي يمثلن الجمعيات الفرعية، من حضور الاجتماعات والتدريب في مجال قانون العمل والتسويق. والأمر سيان بالنسبة إلى المشاركة في برامج مركز منظمة العمل الدولية في تورينو.

## استنتاجات

تعتبر جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية أنه من الضروري جداً تطوير روح المبادرة لدى النساء وان الخطوة الأولى والشرط الضروري لتحقيق هذا الهدف الرئيسي هو في التغيير. وتدرك جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية بالطبع أنه لا يمكن لأي مؤسسة أن تعمل في فراغ اجتماعي وثقافي ولا يمكن للأعمال أن تهمل التغييرات الاجتماعية من هذا النوع. وتقرّ جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية بقيمة ادماج مسائل المساواة بين الجنسين في الأعمال. وهي تنشر المعلومات حول الشروط الضرورية للمرأة لتؤسس عملها الخاص والبرامج المحددة المنشأة للنساء أصحاب المبادرات للمساعدة في تحسين نفاذهن إلى الموارد المنتجة والتكنولوجيا والأسواق.

لكن لا بدّ من الإشارة إلى أنّ جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية لا يمكنها أن تعمل لوحدها وأن من الضروري بذل الجهود بالتعاون مع لاعبين آخرين في المجتمع المدني. وما لم يقرّر المجتمع ككل قبول التغيير، لا يمكن تحقيق أي مشروع. لكن من المشجّع أن تكون اتّخذت بعض الخطوات في هذا الإطار على الصعيد الوطني، كما يظهر في التوصيات المعتمدة من الشركاء الاجتماعيين في المجلس الاقتصادي الاجتماعي.

لا شكّ أن معالجة الأفكار المسبقة ليس بالأمر السهل ولا يمكن إحراز التقدم بين ليلة وضحاها. وإذا تعتمد مقاربة براغماتية، تعتبر جمعية اصحاب الاعمال الكرواتية أن دورها الأساسي هو في مساعدة المرأة على الإقرار بمكامن القوة لديها وقدراتها، وفي زيادة مشاركة المرأة في أنشطة القطاع الخاص.

لمزيد من المعلومات:  
جميع أصحاب الأعمال الكترونية،  
الموقع على الانترنت: <http://www.hup.hr>  
البريد الالكتروني: [hup@hup.hr](mailto:hup@hup.hr)





# مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في جامايكا

## اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا

### الخلفية

تأسس اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا في نيسان/أبريل ١٩٥٨ وسجّل بموجب قانون النقابات لعام ١٩١٩ لتمثيل اصحاب الاعمال. ويشكّل المجلس الهيئة الأساسية في الاتحاد، ويضم أكثر من ٣٢٠ شركة، ومجلس وعضو فردي.

وتكمن مهمة اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا في المساعدة على تطوير بيئة ممكنة للأعمال. ولتحقيق ذلك، توفر أمانة اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا التدريب والمعلومات للأعمال والسياسات والخدمات الاستشارية للأعضاء، واصحاب الاعمال الآخرين والجمهور العريض عبر التركيز على الخدمات للزبائن واستخدام الموظفين الكفوئين والمحترفين بشكل مستمر وذات استدامة مالية.

على الصعيد المحلي، اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا هو ممثل اصحاب الاعمال الوحيد في عدد من المجالس ويزود بمجموعة واسعة من الخدمات لدعم أنشطة أعضائه. وتتضمن الخدمات الاستشارية في مجال تطوير الموارد البشرية والأبحاث والمنشورات (بما في ذلك «المسح السنوي للرواتب والأجور») وتطوير التدريب واستضافة مؤتمر اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا السنوي.

## ١- التشريع الذي يغطي التحرش الجنسي

لا يعالج دستور جامايكا حالياً مسألة التحرش الجنسي. وأقرب ما يكون إلى الدفاع عن حقوق المواطنين في الحماية من التمييز هو القسم ٢٤. إذ أنّ هذا الحكم لا يؤمن الحماية ضد التمييز على أساس الجنس أو المسائل المتعلقة به. وما من قوانين تغطي حالياً هذه المسألة. إلا أنّ مكتب شؤون المرأة التابع لمكتب رئيس الوزراء، هو في صدد صياغة ورقة للسياسات ستعالج المسألة بشكل غير منحاز من ناحية النوع الاجتماعي وذلك إقراراً بتعرض النساء والرجال للتحرش الجنسي.

ومن المتوقع أن تعالج ورقة السياسات مسائل كتسميم العمل (حيث تُحمل الضحية إلى الشعور بانزعاج كبير في بيئة العمل عبر شتمها أو ما شابه إذا ما رفضت التودد الجنسي) والتحرش quid pro quo (حيث تعرض الترقية في العمل للضحية مقابل خدمات جنسية). وكان من المتوقع بدء العمل على ورقة السياسات انطلاقةً من قراءتها الأولى في البرلمان في تموز/يوليو ٢٠٠٤. ومع أنّه لم يتم احترام هذا الموعد الزمني، قيل إن العمل التحضيري المطلوب قد بلغ مرحلة متقدمة.

وتحضيراً لصياغة الورقة، عقد مكتب شؤون المرأة مشاورات مع المنظّمات من بين أصحاب المصالح، كالتنقابات واتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا ومجموعات نسائية ومؤسسات مالية. وقد أخذت بعين الاعتبار الآراء المختلفة التي عرضت خلال هذه المشاورات من قبل الأطراف المختلفة الجالسة حول مائدة المساومة، لدى تطوير ورقة السياسات. كما أخذت هذه الورقة بعين الاعتبار مسودة وثيقة قانونية حضرتها المجموعة الكاريبية (CARICOM)، بالتعاون مع أمانة الكومونويلث لدول المنطقة الساعية لسنّ تشريعاتها الخاصة. ومن المتوقع أن تؤدي ورقة السياسات إلى سنّ التشريع حول هذه المسألة.

(١) مكتب شؤون المرأة يريده قانوناً لمكافحة التحرش الجنسي، أو مار توملينسون، نيسان / أبريل ٢٠٠٤.

ولا تملك وزارة العمل والضمان الاجتماعي، وهي المسؤولة عن حقوق الموظفين في البلد، سياسة محددة مكتوبة حول التحرش الجنسي. وتعالج المسألة حالياً كموضوع يتعلّق بحقوق العمّال. إلا أنّ الادّعاء في القضايا يبقى صعباً لأسباب من مثل الافتقار إلى الأدلّة الملموسة (مما يصعب إثبات حالات التحرش الجنسي)، عدم نيّة الشاكين بالملاحقة القانونية وثقافة عادة ما تتغاضى عن التودد غير المرغوب للمرأة. ومع أنّ الوزارة لا تشير إلى وتيرة حالات التحرش الجنسي المعروضة عليها، فإنّها أشارت أن شكاوى قليلة للغاية تردّها في موضوع التحرش الجنسي.

عالجت مؤسسات تربوية مهمّة عديدة مسألة التمييز بين الجنسين، بما في ذلك جامعة في جامايكا التي نشرت وثيقة حول التحرش الجنسي. وكانت الجامعة قد اعتمدت سياسة حول التحرش الجنسي منذ ١٩٩٣ وفي كانون الثاني / يناير ٢٠٠٤ تمّ تأسيس لجنة متخصصة لمراجعات سياسيات التحرش الجنسي والاجراءات ذات الصلة. كما أنّ دائرة دراسات النوع الاجتماعي في تلك الجامعة تجري أبحاثاً ولديها وثائق حول الموضوع.

أمّا HEART Trust/NTA وهي هيئة حكومية، والمؤسسة التدريبية الأهم في جامايكا، فقد طوّرت أيضاً ونشرت توجيهات واضحة للسياسات حول التحرش الجنسي في ما يتعلّق بالمتدربين والموظفين في المؤسسة. وتستخدم هذه المواد في تدريب التلاميذ. وهذه الهيئة هي هيئة تنص القوانين وتأسست لتنظيم واعتماد وتمويل وتوفير التدريب في كل المجالات المهنية وصولاً إلى المستوى ٥. ويجري تمويلها بشكل أساسي عبر ضريبة مفروضة على اصحاب الاعمال وإلى حدّ ما من الوكالات المانحة الدولية.

## ٢ – التحرش الجنسي في المؤسسات في جامايكا

يدرك إتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا الحاجة للتأكد من أن اصحاب الاعمال في جامايكا يمثلون لمعايير راقية تتماشى والاتفاقيات المتعلقة بمعاملة العمّال. وفي هذا الصدد، فإنّ مسألة حقوق المرأة، وخاصة في موضوع التحرش الجنسي في مكان العمل، بدأت تكتسي أهمية كبرى، خاصة منذ منتصف التسعينات.

وتشير الأبحاث التي أجراها إتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا أنّ بعض الشركات في كلّ القطاعات قد طوّرت السياسات حول التحرش الجنسي<sup>٢</sup>. وتتراوح النسب بين ٣٨ بالمئة في الصناعة و١، ٢٣ بالمئة في الخدمات العامة، و٨، ٣ بالمئة في السياحة والضيافة والنقل والمرافق ووسائل الإعلام والبيع بالجملة والمفروق.

2) Wages salaries and benefits survey for supervisor, clerical and hourly-rated employees, 2003, Jamaica Employers Federations, 2003.

## المؤسسات التي لديها سياسات حول التحرش الجنسي

| القطاعات                        | أصحاب الأعمال الذين لديهم سياسات حول التحرش الجنسي (%) |
|---------------------------------|--|
| الخدمات العامة                  | ٢٣،١   |
| التصنيع                         | ٣٨،٥   |
| تكنولوجيا المعلومات والاتصالات  | ٧،٧  |
| السياحة والضيافة                | ١١،٥   |
| النقل والمرافق                  | ٣،٨  |
| وسائل الإعلام                   | ٣،٨  |
| التجارة بالجملة والمفرق         | ٣،٨  |
| المناجم والبناء، النقل والمرافق | ٧،٧  |
| عدد المؤسسات                    | ٢٦   |

المصدر: بتصريف، من مسح اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا حول الرواتب والأجور والمنافع، ٢٠٠٣.

إضافة إلى ذلك، فإن مراجعة لستة شركات أعضاء، في التدريب والتصنيع والضيافة والتوزيع والبيع بالجملة كشفت أن ثلاثة قد تلقى كل منها تقريراً حول التحرش الجنسي خلال كامل فترة عملها (التي تتراوح بين ٢٢ و ٥٠ سنة). ومن بين التقارير الثلاثة، واحد لم يكن من الحالات الحقيقية للتحرش الجنسي.

وكانت الشركات التي رفعت تقاريراً عن التحرش الجنسي جميعها مؤسسات كبيرة ودولية. ومن بين الشركات قيد المراجعة، أشارت أربعة شركات (الشركات الدولية الكبيرة في التدريب والتوزيع والبيع بالجملة) إلى تطويرها لسياسة مكتوبة حول التحرش الجنسي. أما الشركات الأخرى فلم تجد من الضروري القيام بذلك إذ أنها لم تختبر هذا الاعتداء.

شعرت كل الشركات أن التحرش الجنسي قد يساهم في خسارة في الانتاجية إلا أن ثلاثة شركات فقط وحسب أشارت إلى اعتماد اجراءات لمعالجة أية حالات قد تطرأ. ومجدداً، كانت تلك المؤسسات المتعددة الجنسيات ومؤسسة التدريب.

### ٣ - استجابة اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا للتحرش الجنسي في مكان العمل

بغية تحضير أعضائها لمواجهة هذه المسألة، نشرت اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا ورقة تعبر فيها عن موقفها عام ٢٠٠٣. وتبدأ الورقة بالكلمات التالية «يهتم اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا إلى حد كبير لكون حصول التحرش الجنسي في مكان العمل أمراً لا يجب التقليل من شأنه». وتغطي الورقة تعريفات واستجابات للمسألة وتتضمن نسخة مسودة تشريع MOCIRAC كمثال للاستجابة التشريعية الملائمة.

بالإضافة إلى ذلك، وفي كتيب اصحاب الاعمال، أشار اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا إلى ما يراه الاستجابة المناسبة للتحرش الجنسي<sup>٣</sup>. ويحدد الكتيب الجرم والأسباب الداعية للملاحقة ويوفر المنهجية لتطوير السياسات وقائمة تحقق للسياسات. وتتضمن هذه البنود بيان السياسات واجراءات رفع الشكاوى واستراتيجية تدريب وتواصل.

3) Sexual harassment: the third way forward, prepared by Gregory Gardner, June 2003.

4) Handbook for employers, compiled by Christopher Campbell, November 2001.

كما عالج إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا مسألة التحرش الجنسي في نقاشات ثلاثية وذلك في إطار وظائفه العامة المنتظمة والمنشورات الدورية وأنشطة التدريب.

وقد استخدم إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا مثلاً منتدى اصحاب الاعمال الذي ينظمه كل ثلاثة أشهر والمعروف بـ "Inn Chambers" لحلقة بجزئين حول مشكلة التحرش الجنسي كوسيلة لطرح المسألة على أكبر عدد ممكن من اصحاب الاعمال. ويشكل هذا المنتدى منتدىً مفتوحاً يمكن أن يحضره أي من أعضاء الجمهور الراغبين في المشاركة. وترسل الدعوات لكل أعضاء إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا وتُنشر الإعلانات في وسائل الإعلام للتبليغ عن كل منتدى. ويتضمن المنتدى عروضاً لهيئة مدعوة خصيصاً ومكوّنة من خبراء يمثلون اختصاصيين في العلاقات القانونية والصناعية، والعمل واصحاب الاعمال.

كما ينشر إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا مسائل الساعة التي تؤثر على اصحاب الاعمال، بما في ذلك التحرش الجنسي، في كل من النشرة الدورية الشهرية والنشرة الصادرة كل ثلاثة أشهر إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا، وهما توزعان مجاناً للأعضاء.

ويستخدم إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا الأنشطة التدريبية للتوعية على موضوع التحرش الجنسي. ويشكل التدريب جزءاً مهماً من روزنامة إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا إذ ينظم هذا الأخير ندوتين تدريبيتين كل شهر، على الأقل. وتم تنظيم ندوة تدريبية حول التحرش الجنسي لعقدها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. ومع أن الندوة لم تحظى بمستوى الدعم المطلوب، إلا أن الاستجابة لها زوّدت ببعض المؤشرات حول جهوزية الشركات في جاماىكا لمعالجة الموضوع. ونتيجة للترويج للمسألة في الندوة وفي أنشطة أخرى، ساعد إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا منذ ذلك الحين شركتين على تطوير سياسات داخلية حول التحرش الجنسي.

وفي أحدث مؤتمر سنوي حول تنمية الموارد البشرية، الذي عقد في ايار/مايو ٢٠٠٤ وحضره أكثر من ٤٠٠ مشارك من جاماىكا والكاريب، خصص إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا إحدى الجلسات للتحرش الجنسي. ويزعم الإتحاد الاستمرار في استخدام التدريب كوسيلة أساسية لتحضير اصحاب الاعمال لمعالجة الموضوع.

وبالنسبة إلى موظفيه، طور إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا دليلاً للموظفين يعترف بحقوق العمال. ومع أنه ما من إشارة واضحة للتحرش الجنسي في الدليل، فإن إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا موجه من قبل «كتيب اصحاب الاعمال» الخاص به والذي يشير إلى الجرم. كما أن الإتحاد سيشرع بالخطوات للتأكد من الإشارة بالتحديد إلى التحرش الجنسي في دليله الذي هو لا يزال في طور تحضيره.

## استنتاجات

عموماً، تشير التجربة الرسمية للشركات والمؤشرات التي قدمتها وزارة العمل إلى أن مشكلة التحرش الجنسي غير معلن عنها على نطاق واسع في جاماىكا. وعلى الأرجح أن ذلك ناتج عن عدم تقدم الضحايا للإعلان عن تعرضهم للتحرش. كما لا يبدو أن المسألة تدخل في أولويات سياسات الشركات في البلاد.

هذا يسلط الضوء على حاجة الشركات والمنظمات الحكومية ذات الصلة لتطوير الآليات الملائمة لتوثيق حوادث التحرش الجنسي المزعومة ورفع التقارير بصدها، مع توفير الدعم للضحايا. كما تحتاج الحكومة للتشاور مع إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا في سن التشريع المتعلق بالتحرش الجنسي وتوعية اصحاب الاعمال والعمال على أهمية معالجة المسألة بالطرق المناسبة.

وسيستمر إتحاد اصحاب الاعمال في جاماىكا باستخدام نفوذه عبر ممارسة الضغوط والتدريب والمنشورات والاستشارة للتأكد من الكشف عن مسألة التحرش الجنسي كما يجب ومن معالجتها من قبل اصحاب الاعمال.

لمزيد من المعلومات:

اتحاد أصحاب الأعمال في جاماكا

الموقع على الانترنت: <http://www.jamaicaemployers.com>

البريد الالكتروني: [info@jamaicaemployers.com](mailto:info@jamaicaemployers.com)



## تعزيز المساواة بين الجنسين في كينيا اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا

### الخلفية

تأسس اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا عام ١٩٥٩ كجمعية لاصحاب الاعمال مسجلة بموجب قانون النقابات Act Cap 234. وهدفه أن يكون أكثر هيئة تمثل اصحاب الاعمال وتنادي بمصالح كل اصحاب الاعمال في كينيا. ويمكن تلخيص الأهداف الرئيسية للاتحاد كما يلي:

- أن يعمل كمنتدى استشاري لكل اصحاب الاعمال؛
- أن يشجع مبادئ العلاقات الصناعية السليمة واحترام ممارسات العمل العادلة؛
- أن يعزز ممارسات الإدارة السليمة بين اصحاب الاعمال عبر التدريب والأبحاث والخدمات الاستشارية واعتماد الممارسات الفضلى؛
- حث اصحاب الاعمال في كينيا والترويج لهم والدفاع عنهم، حرصاً على مصالحهم؛
- التشبيك مع أصحاب عمل آخرين ومنظمات الأعمال والمنظمات الحكومية البيئية حول المسائل التي تهم اصحاب الاعمال.

يعمل الاتحاد كأمانة لتسعة جمعيات أصحاب عمل وينسق أنشطة مجموعات صناعية عديدة في المفاوضات مع نقاباتها ويشكل مركزاً يوفر شتى أنواع الخدمات (one-stop center) لأعضائه حول المسائل التي تشغلهم. ومقر الاتحاد في نايروبي، مع فروع في مومباسا وناكورو وكيسومو.

وبموجب دستور الاتحاد، يتعهد أعضاؤه احترام النصح الذي يسدى إليهم من الاتحاد وعدم القيام بما يتعارض مع هذا نصح من دون مشاورات إضافية.

### ١ - النوع الاجتماعي والتقاليد والتمييز في مكان العمل في كينيا

بالمقارنة مع الوضع في دول أفريقية عديدة، تنعم كينيا باستقرار سياسي نسبي وهي بلا شك من الدول الأكثر تقدماً في المنطقة في معالجة حقوق المرأة. وينص دستور كينيا على الحماية ضد التمييز ويحدد التمييز في القسم (٣) ٨٢ على أنه:

«المعاملة المختلفة لأشخاص مختلفين معادها بشكل أساسي إلى صفات تتعلق بالعرق، القبيلة، مكان المنشأ أو الإقامة أو أي رابط محلي آخر، الآراء السياسية، اللون، المعتقد أو الجنس، حيث أن الأشخاص الذين تتوافر فيهم إحدى المواصفات يتعرضون لإعاقات أو قيود لا يتعرض لها أشخاص تتوافر فيهم مواصفات مختلفة، كما يحظون بامتيازات أو حسنات لم تمنح لأشخاص ذوي مواصفات أخرى».

وينصّ تشريع العمل في كينيا على المساواة في الأجر وفرص الاستخدام للنساء والرجال.

إلا أن الفقر والتقاليد تبقى عوائق مهمة أمام حقوق المرأة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. فمثلاً، سيطر على المرأة مواجهة العنف وأنواع أخرى من الاستغلال في المنزل وفي مكان العمل. ولا يمكن للمرأة المتزوجة أن تحصل على بطاقة هوية وطنية من دون موافقة زوجها ويحرمها القانون العريفي من وراثة الأرض من الأقارب الذكور. وحتى مع توفر التعليم الابتدائي المجاني، لا تزال الفروقات كبيرة في المستويات التربوية ومستويات الأمية لدى الرجال والنساء، مع مجرد حفنة من النساء اللواتي يستكملن دراستهن في التعليم العالي. لذا، لا عجب في أن ٧٠ بالمائة من الأميين في البلد هم من النساء.

وفي سوق العمل، تشكل النساء حوالي ٧٥ بالمائة من القوى العاملة الزراعية وأصبحن أكثر نشاطاً في السنوات الأخيرة في المؤسسات الصغيرة. ومع أن معدل الدخل للنساء يبلغ ثلثي معدل دخل الرجال، فإن حوالي خمسة بالمائة وحسب لديهم صكوك ملكية للأراضي. لهذا السبب، لا زالت المؤسسات بإدارة النساء تفتقر إلى الرساميل الكافية وتواجه صعوبات أكبر في الحصول على القروض، كما أنها تستخدم مدخلات وآليات أقل من المؤسسات التي يديرها رجال.

أما الوضع في الوظيفة العامة فهو ليس بأفضل. فنسبة النساء في المناصب العليا لا تتعدى ٢٥ بالمائة وعلى النساء تخطي العديد من العوائق الكامنة في الأفكار المنمطة للحصول على مناصب إدارية، مهنية وتقنية. كما أن ترقية المرأة أبداً من ترقية الزملاء الرجال، حتى لو كانت الشخص الأنسب للوظيفة. وحين يجري تسريح العمال، لشتى الأسباب، المرأة هي الأكثر تأثراً بسبب عدد النساء الكبير في أدنى درجات السلم.

ويبلغ تمثيل المرأة على الساحة السياسية في كينيا أعلى المستويات الآن وذلك منذ الاستقلال، مع ١٢ امرأة منتخبة/معيّنة عضو في البرلمان. ومن بين هؤلاء، ستة يشغلن مناصب وزير أو مساعد وزير. ومع أن هذا إنجاز بارز بموجب المقاييس في كينيا، فإن البلاد لا تزال قريبة من أسفل قائمة منطقة أفريقيا الشرقية والوسطى والجنوبية من ناحية تمثيل المرأة في الحكومة.

## ٢ - النوع الاجتماعي ومكان العمل

بعد فترة نمو ضخّم خلال العقد الأوّل للاستقلال، أدّى الانخفاض الذي تلا في نسبة النمو الاقتصادي إلى تدني مستوى العيش لعدد من الكينيّين وذلك في مؤشرات كتوقعات الحياة والدخل للفرد ومعدّلات خاصة بالقدرة على القراءة والكتابة. أمّا الانهيار الحاد في الاستخدام بأجر في القطاع المنظم، مع الارتفاع الموازي في البطالة، وسوء الاستخدام واللامساواة، فقد أثّرت على النساء أكثر من الرجال.

في هذه الظروف، تتعرّض النساء بشكل خاص إلى أشكال مختلفة للاستغلال والتحرّش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وتفيد لجنة حقوق الإنسان في كينيا أن الفقر المتزايد قد أدّى بالنساء إلى الرزوح تحت أعباء ثقيلة، مقابل أجر متدنّي وغالباً من دون آليات رفع شكاوى فعّالة. كما أن المرأة أكثر تعرّضاً للصرّف التعسّفي ومجبّرة على العمل لساعات طويلة من دون تقاضي المال مقابل الساعات الإضافية، وهي غالباً ما تحرم من منافع شتى كحماية الأمومة والتغطية للحوادث وإجازة المرض. ويشير مطلقو الحملات حول النوع الاجتماعي إلى التمثيل الضعيف للنساء في مراكز السلطة وصنع القرار. وتتضمّن القيود الاجتماعية والاقتصادية التي تعيق مشاركة المرأة في المناصب القيادية التقسيم الوظيفي في سوق العمل والافتقار إلى السياسات والبرامج التي تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار. ووجد مسح أجرته اللجنة الانتخابية في كينيا انحيازاً خطيراً لصالح الذكور في القطاعين العام والخاص، بغض النظر عن كون النساء يشكلن أغلبية القوى العاملة.



## توزيع مناصب السلطة وصنع القرار وفقاً للجنس (١٩٩٩-٢٠٠٠)

| ٢٠٠٠   |        | ١٩٩٨   |        | ١٩٩٢   |        |                          |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------------|
| الرجال | النساء | الرجال | النساء | الرجال | النساء |                          |
| ٩٥,٩   | ٤,١    | ٩٦,٤   | ٣,٦    | ٩٦,٥   | ٣,٥    | البرلمانيون              |
| ٩٣,٩   | ٦,١    | ٩٤,١   | ٥,٩    | ٩٦,٩   | ٣,١    | السفراء                  |
| ٨٦,٧   | ١٣,٣   | ٩٣,٣   | ٦,٧    | ٩٣,٩   | ٦,١    | الأمناء الدائمون         |
| ٨٤,٣   | ١٥,٩   | ٨٨,٢   | ١١,٨   | ٩٢,١   | ٧,٩    | نواب الأمناء             |
| ٩١,٣   | ٨,٧    | ٩٠,٠   | ١٠,٠   | ٩١,٧   | ٨,٣    | القضاة في المحاكم العليا |
| ٩١,٩   | ٨,١    | ٩١,٩   | ٨,١    | ٩٧,٣   | ٢,٧    | المحامون                 |
| ٩٨,٧   | ١,٣    | ١٠٠    | ٠      | ١٠٠    | ٠      | مفوضو المحافظات          |
| ٩٨,٥   | ١,٥    | ١٠٠    | ١,٥    | ١٠٠    | ٠      | مفوضو الدوائر            |

المصدر: لجنة الانتخابات في كينيا (١٩٩٨)

كما أنّ مسألة التفاوت بين الجنسين في التربية هي من المسائل التي تستوجب إيلاء أهمية خاصة. فنسبة الالتحاق بالمدرسة لدى النساء والفتيات أدنى في كينيا في كل مراحل التعليم. وقد يكون معاد هذا التفاوت إلى مستويات تسرب أعلى بسبب عناصر اجتماعية وثقافية تعيق تربية الفتيات وتعلّم الإناث للقراءة والكتابة. وتتضمن هذه العناصر الزواج المبكر والقسري، عمل الأطفال، حمل المراهقات، والتخلّف في بعض الحقوق. كل ذلك يؤدي إلى وضع حيث يتخرّج عدد نساء أقل من الرجال من الجامعات والمعاهد المهنية، ممّا لا يصبّ في مصلحتهم من ناحية الحصول على وظائف في المناصب العليا في القطاع النظامي حيث يتقاضين أجراً.

## التفاوت بين الجنسين في التربية

| إناث | ذكور |   |
|------|------|---|
| ٨٥,٧ | ٨٨,١ | الالتحاق بالمدارس الابتدائية الرسمية      |
| ١,١  | ٣,٣  | الالتحاق بالجامعة                         |
| ١٤,٨ | ٣٣,٤ | النفوذ إلى وسائل الإعلام                  |
| ٧٤,٠ | ٨٠,٥ | معدّل اتقان القراءة والكتابة لدى البالغين |

المصدر: وزارة التربية والعلوم والتكنولوجيا (١٩٩٨)

يشكّل الدور الإيجابي للنساء كأمهات وزوجات أحد العناصر التي تزيد من التمييز ضد المرأة في مكان العمل، إذ أنّه عليها أيضاً تكريس الوقت للرعاية. فمثلاً، في حالات وجود مرضى في العائلة، تتأثر المرأة أكثر من الرجل وتضيق وقتاً قيماً قد يخصّص لتدريب المهارات، وتطوير الحياة المهنية وأنشطة إنتاجية أخرى. ويتحجج أصحاب الاعمال بهذه الوظائف لصرف النساء أو تعيينهن في أدوار ثانوية.

## ٣ - سياسات النوع الاجتماعي في الشركة : ما الذي فعله اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا

كما تمت الإشارة من قبل، تتركز أغلبية النساء العاملات في الوظائف ذات الأجور المتدنية، خاصة في المؤسسات الصغيرة والصغرى. وقد أدى تدخل الاتحاد في هذه المؤسسات إلى تحسين وضع النساء كما وأنه، فيما معظم أنشطة الاتحاد في هذا المجال قد مولتها الجهات المانحة، ومع أنه ليس للاتحاد سياسة خاصة بالنوع الاجتماعي، طبقت هذه المشاريع متطلبات المانحين العامة على المساواة بين الجنسين.

ومن المهام الأساسية للاتحاد، تعزيز ممارسات الإدارة السليمة بين اصحاب الاعمال عبر تطوير الموارد البشرية والأبحاث في السياسات، والخدمات الاستشارية في الإدارة، واعتماد الممارسات الفضلى. ويمكن تحقيق ذلك عبر التدريب على الإدارة والخدمات الاستشارية.

وإن اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا، كما أعضائه، هو من اصحاب الاعمال الذين يمارسون التمييز الإيجابي ولذا فهو ينظر بقلق بالغ إلى التفاوت بين الجنسين في مكان العمل.

وعلى هذا الأساس فإن الاتحاد يود المشاركة في مبادرة لجنة حقوق الانسان في كينيا عبر نشر سياسة للنوع الاجتماعي في مكان العمل. والمقترح أن يعتمد الاتحاد والمنظمات الأعضاء فيه سياسة النوع الاجتماعي للجنة حقوق الانسان في كينيا كدليل قيم من أجل تحسين صورته في ما يتعلق بالنوع الاجتماعي. كما ان الاتحاد هو من رأي بلورة أنشطة مجددة تأخذ النوع الاجتماعي بالحسبان، مع المنظمات الأعضاء، وذلك في إدارته وبرامجه، خاصة في المجالات الرئيسية التالية:

- المناادة؛
- المسؤولية في الإدارة؛
- الإجراءات الخاصة بالموظفين والتوظيف؛
- التغطية الإعلامية وحماية الأمومة؛
- والاستغلال في مكان العمل والتحرش والتحرش الجنسي.

### العضوية في مجلس إدارة اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا

تُفتح العضوية في مجلس إدارة اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا إلى المدراء التنفيذيين في المنظمات وحسب. وبما أن عدد النساء المديرات التنفيذيات ضئيل للغاية، فإن الاتحاد قد اعتمد مقاربة التمييز الإيجابي عبر السعي بنشاط إلى جلب نساء مديرات تنفيذيات ليصبحن أعضاء في المجلس. للأسف، عدد النساء المديرات التنفيذيات غير كافٍ واللواتي يُعرض عليهن عضوية المجلس يرفضنها في بعض الأحيان.

نتيجة لذلك، إن أربعة نساء وحسب هن أعضاء في مجلس إدارة اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا. وقد عين الاتحاد إحداهن لتمثله في المجلس الاستشاري لمكافحة الفساد في كينيا، حيث تشغل حالياً منصب نائب الرئيس.

## إجراءات خاصة بالموظفين والتوظيف

يناضل الاتحاد من أجل المساواة بين الجنسين في استخدام الموظفين. وكلّما عمل الاتحاد على الاستخدام لصالح أعضائه، يتمّ النظر بترشيحات النساء المؤهّلات. كما يشكّل الاتحاد قدوة يُحتذى بها، إذ أنّ عدد النساء والرجال بين موظّفيه متوازٍ حالياً. إلا أنّ معظم النساء الموظّفات لا يشغلن مناصب تنفيذية بسبب قلة المرشحات المؤهّلات.

## التغطية الطبيّة وحماية الأمومة

ينصّ التشريع في كينيا على التغطية الطبيّة وحماية الأمومة. وينصح الاتحاد المنظّمات الأعضاء بمراجعة دائمة لخططها الطبيّة للتأكد من عدم تمييزها على أساس الجنس وكونها تقدّم للنساء التغطية الملائمة للظروف الخاصة بها. وقد لعب الاتحاد دوراً أساسياً في إدخال مساعدات الأمومة في خطة صندوق الضمان الاجتماعي الوطني.

## التقدّم في المهنة والتدريب

يزوّد الاتحاد بالنفوذ والفرص المتساوية للتقدّم في الحياة المهنيّة للرجال والنساء الموظّفين. وهو يحثّ المنظّمات الأعضاء على أن تحذو حذوه بالتالي:

- الشروع في أنشطة التمييز الإيجابي حين يكون عضوان مؤهّلان للوظيفة نفسها، حيث يجدر منح الوظيفة للجنس غير الممثل كفاية في الدائرة أو السياق.
- الارتكاز في الترقية على الجدارة في أداء الوظيفة.
- توفير جوّ يساهم في تقدّم الموظّفين من دون التمييز على أساس الجنس.
- وإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في كل أنشطة التدريب.

## الانتهاكات في مكان العمل والتحرّش الجنسي

مع أنّ قانون آداب الموظّفين العامين لعام ٢٠٠٣ يعتبر التحرّش الجنسي جرماً جنائياً، فإنّه يطبّق على الموظّفين العامين وحسب. ويقرّ الاتحاد بأنّ التحرّش الجنسي في مكان العمل هو مسألة تتعلّق بحقوق الإنسان وأنّه من واجبات اصحاب الاعمال عدم تشجيع ما قد يُعتبر تحرّشاً جنسياً. وإقراراً بهذا الواجب، وفي ٢٣ ايلول/سبتمبر ٢٠٠٣، أرسل الاتحاد تعميماً يوصي كل أعضائه باعتماد سياسة خاصة بالتحرّش الجنسي. تمّ توزيع السياسة التالية:

### «سياسة التحرّش الجنسي

تعتمد [اسم المنظمة] سياسة تقضي بأن يتاح لكل الموظّفين العمل في بيئة خالية من التودّد الجنسي أو التحرّش الجنسي الكلامي أو الجسدي غير المطلوب وغير المرحب به. وتعتبر الإدارة في [اسم المنظمة] أنّ التحرّش الجنسي هو تصرف غير مقبول في مكان العمل ولن يجري التسامح بصدده. ويشجّع من قد يقع ضحيةً للتحرّش الجنسي على أن يُعلّم الشخص الذي عرّضه لذلك بأنّ هذا الفعل يمكن أن يُجرّم وإذا لم يوقف التحرّش فإنّ هذا الأمر سوف ينقل إلى السلطات ذات الصلة.

فالتحرش الجنسي هو انتهاك للقسم ٢١ من قانون آداب الموظفين العاملين لعام ٢٠٠٣. ولا بدّ من حماية كلّ موظف من التحرش الجنسي. فالتحرش الجنسي هو أي ملاحظة كلامية غير مطلوبة أو غير مرحّب بها، أو حركة أو ملامسة جسدية ذات طبيعة جنسية ولذا:

أ. لا يجدر أن يتعرّض أي موظف للتحرش الجنسي أكان من رئيسه/ها كشرط للتوظيف، الاستدانة في الوظيفة، الترقية، التقدّم في الراتب، التطوّر في المهنة، المكافأة أو أي اعتبار آخر من قبل الزملاء في العمل كشرط للقبول الاجتماعي في العمل.

ب. لا بدّ من الإفادة عن أي حالة تحرش جنسي فوراً من قبل الضحية إلى المسؤول المعين ولا بدّ من التعامل مع مرتكب الفعل بموجب الإجراءات التنظيمية للمؤسسة بعد إتاحة الفرصة الملائمة له/لها للدفاع عن نفسه/نفسها من هذه الاتهامات.

ج. يتضمّن التحرش الجنسي أيّاً من التالي، إذا ما عرف الشخص الذي يرتكبه أو وُجِبَ عليه أن يعرف أنّه غير مرحّب به: (مراجعة قانون آداب الموظفين العاملين لعام ٢٠٠٣)

أ. التقدّم بطلب أو ممارسة الضغط لنشاط جنسي أو تودّد جنسي.

أ. الملامسة الجسدية مع سابق تصميم ذات طابع جنسي.

أ. الحركات، الأصوات، النكات أو الملاحظات التي تتضمّن تلميحاتاً إلى مسائل جنسية تتعلق بالشخص الآخر (مراجعة القسم ٢١ لقانون آداب الموظفين العاملين لعام ٢٠٠٣).

## المناداة عبر مشاريع التنمية

شارك الاتحاد في عدد من المشاريع حيث يشكّل تعزيز المساواة بين الجنسين أحد الأهداف الأساسية.

اتحاد اصحاب الاعمال في كينيا، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية - برنامج المؤسسات الصغيرة في القطاع الخاص.

تم تطبيق البرنامج بين ١٩٩١ و١٩٩٤ كشراكة بين اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا كوكالة إنفاذ ومنظمة العمل الدولية كوكالة منقّذة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي كوكالة الممولة. وكان الهدف الرئيسي للبرنامج المساهمة في النمو الاقتصادي وزيادة فرص العمل عبر الحفاظ على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ونموها وتوسّعها. وخلال البرنامج، تم تدريب حوالي ٣٢٠ امرأة من أصحاب المبادرات (من أصل ٧٨٠ مستفيد) واستفادت ٢٨٠ امرأة (من أصل ٦٠٠ مستفيد) من خدمات استثنائية في الأعمال.

وكالة الولايات المتحدة الأمريكية للأنماء الدولي/اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا - المبادرة الذاتية من أجل تعزيز التصدير

تم إنفاذ البرنامج بين ١٩٩٢ و١٩٩٤ بهدف تعزيز الصادرات في كينيا عبر توفير الدعم الاستراتيجي، بشكل تدريب واستشارات وخدمات استشارية إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وخلال البرنامج، تمّ تدريب ٢١٥ مؤسسة على توثيق التصدير وأبحاث سوق الصادرات وكيفية إنشاء مشروع للتصدير وبيئة الأعمال الدولية. ومن بين هذه المؤسسات، ٨٠ ترأسها نساء. ومن بين النتائج الأخرى للبرنامج، فإنّ خمسة مؤسسات جديدة، منها ما يملكها نساء، بدأت بتصدير النسيج والمنتجات الحرفية. وقد أدخل اتحاد اصحاب الاعمال في جامايكا الآن التدريب على الصادرات في دروسه للتدريب على الإدارة.

## Micro PED - برنامج FKE/USAID/Techno Serve

إن البرنامج التي تُعدّ إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا من الوكالات المنفّذة له، بدأ عام ١٩٩٧ مع انتهاء أول مرحلة في آذار/مارس ٢٠٠١. ويهدف البرنامج إلى استحداث الوظائف عبر التدخل الاستراتيجي في المشاريع الزراعيّة الصغيرة وفي إطار البرنامج، شاركت ٢٨٠ امرأة (من أصل ٦٠٨ مستفيد) في برامج تدريب قطاعيّة.

### برنامج إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا ومنظمة العمل الدولية لتحسين منتج Jua Kali عبر الروابط بين الشركات وترتيبات المقاوله

بسبب التحديات الناشئة والتي تؤثر على أداء المؤسسات خاصة في ما يتعلّق بالمؤسسات الصغيرة والصغرى، فإنّ إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا قد طلب مساعدة منظمة العمل الدولية تحضير استراتيجية شاملة لتنمية المؤسسات الصغيرة. وقد تعرّفت الاستراتيجية على عدد من المقاربات لبرنامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، بما في ذلك تطوير الروابط بين الشركات وترتيبات المقاوله. وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية، يعمل إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا على تطبيق مشروع حول تنمية المنتجات عبر ترتيبات المقاوله لقطاع الـ Jua Kali (مؤسسات التصنيع الصغيرة)، مع هدف ٢٠ بالمئة على الأقل من النساء من بين المستفيدين من المشروع.

### مشروع EKF/DIFD للشركات حول تقوية المسؤولية الاجتماعية للشركات في إطار القطاع الخاص في كينيا

يشكل برنامج المسؤولية الاجتماعية للشركات المشروع الواعد إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا حيث من المتوقع أن يكون له الأثر العميق على مستوى المؤسسات. وهو يشجّع قطاع الشركات على اعتماد مقاربة نظامية تغطي كل الشركة لإدماج برنامج المسؤولية الاجتماعية للشركات. أمّا المبادئ الرئيسيّة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية للشركات فهي عدم التمييز والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء. ويعمل إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا على تطوير سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات للتأكد من أن أعضائه يتشجعون لإتاحة الفرصة للمرأة لاستغلال مواهبها.

وقد طوّر إتحاد اصحاب الاعمال في جامايقا إلى اليوم سياسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لإثنين من الجمعيات التابعة له، وهما جمعية مزارعي القهوة وجمعية اصحاب الاعمال الخاصة بمزارعي السيزال. وتعمل الجمعيات حالياً على مراقبة الأعضاء على أساس قائمة تحقق. وحتى الآن، كانت النتائج مشجّعة للغاية، مع تنافس بين الشركتين للفوز الواحدة على الأخرى.

لمزيد من المعلومات:

اتحاد أصحاب الأعمال في جامايقا

الموقع على الانترنت: <http://www.Fke-kenya.org>

البريد الإلكتروني: [fke@wanachi.com](mailto:fke@wanachi.com)



## مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في ماليزيا اتحاد اصحاب الاعمال الماليزي

### الخلفية

تأسس اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا عام ١٩٥٩ وهو يمثل حالياً ٣٩٠٠ شركة كأعضاء عاديين و١٣ جمعية أصحاب عمل قطاعية. ويبلغ مجمل القوى العاملة النظامية الموظفة من قبل أعضاء الاتحاد حوالي ٣٦, ١ مليون. وتتضمن عضوية الاتحاد كل أنواع النشاط الاقتصادي في القطاع الخاص. وإضافة إلى مقره الرئيسي في بيتالينج جايا، لدى الاتحاد مكاتب إقليمية في بينانغ وجوهور باهرو وكوانتان وإيبوه.

يكن الهدف الرئيسي لاتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا في تعزيز مصالح اصحاب الاعمال والحفاظ عليها. وعلى مرّ السنين، استلم اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا مسؤوليات جديدة كثيرة من أجل تقوية فعاليته. واليوم، يشارك ممثلوه في نقاشات مع وزارات حكومية ووكالات حول مسائل تتعلق بالسياسة الطويلة الأمد للبلد. وعبر التركيز على أهمية دور القطاع الخاص في إنتاج التنمية المستمرة، يُتاح اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا التعبير عن مشاغله، مثلاً في المشاورات السنوية حول الميزانية والحوارات السنوية لوزارة التجارة الدولية والصناعة.

ويمثل اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا اصحاب الاعمال في المجلس القومي الاستشاري للعمل، وهو هيئة ثلاثية تغطي مسائل خاصة بالعلاقات الصناعية وسياسات العمل، كما يمثلهم في مجالس وهيئات وطنية أخرى.

وفي الدفاع عن مصالح أعضائه، وسّع اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا أنشطته لمساعدة اصحاب الاعمال على مواجهة التحديات الاقتصادية المتغيرة بسرعة في الاقتصاد الماليزي، في مقابل العولمة، ومن أجل التعامل مع المسائل الناشئة في مجال العلاقات بين اصحاب الاعمال والعمّال. وتتضمن الأنشطة الرئيسية اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا التالي:

- **العلاقات الصناعية:** يزود أعضاء اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا بالنصح والتوجيه والمساعدة في شتى نواحي قانون العمل والعلاقات الصناعية. ويساعد مستشارو اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا الأعضاء في التفاوض على اتفاقيات جماعية ويمثلون الأعضاء في اجتماعات التوافق في دائرة العلاقات الصناعية وفي جلسات الاستماع في المحكمة الصناعية ومحكمة العمل. كما يجري التمثيل في محاكم العمل باسم الأعضاء.
- **التدريب:** يندرج التدريب في إطار الأنشطة المتعددة اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا ويجري تنظيم دروس حول العلاقات الصناعية وقانون العمل والإدارة الإشرافية ونواحي أخرى من إدارة الموارد البشرية، بشكلٍ منتظم.
- **الاجتماعات الإقليمية:** تشكل الاجتماعات الإقليمية الشهرية اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا منتدى للأعضاء لمناقشة مختلف المسائل المتعلقة بالموظفين وإدارة العمل.
- **الأبحاث والمعلومات:** اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا مكتبة تضم مجموعة واسعة من الاتفاقيات الجماعية وأحكام المحكمة الصناعية، والكتب والمجلات والتقارير. وتجري مسوحات سنوية حول الرواتب والمزايا الهامشية للمسؤولين التنفيذيين وغير التنفيذيين. كما تُجرى مسوحات متخصصة للاطلاع على آراء اصحاب الاعمال حول العمل والمسائل المتعلقة بالموارد البشرية.
- **الندوات والمؤتمرات:** ينظم اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا مؤتمرات وطنية لاصحاب الاعمال وندوات حول مواضيع محددة.

■ لجنة العلاقات الصناعية: تأسست لجنة العلاقات الصناعية التي تضم موظفين وعاملين في مجال العلاقات الصناعية من الشركات الأعضاء لبلورة السياسات المتعلقة بالعلاقات الصناعية.

## ١ - التحرش الجنسي في ماليزيا

تمّ التقدم بـ ٣١٠ شكاوى تحرش جنسي لدى وزارة الموارد البشرية بين العام ١٩٩٩ واب/أغسطس ٢٠٠٢. ولمجمل عدد القوى العاملة النظامية في القطاع الخاص في ماليزيا الذي يبلغ خمسة ملايين، فإن وزارة الموارد البشرية تتلقى حالياً حوالي عشرة شكاوى تحرش جنسي في العام. وتشير الأرقام إلى أن حدوث التحرش الجنسي الذي يجري الإعلان عنه في ماليزيا منخفض نسبياً.

### التشريع

بالنسبة إلى التحرش الجنسي في مكان العمل، تنصّ مختلف النصوص التشريعية على معاقبة الجرائم الجنسية. وإن قانون الجنايات (قانون ٥٧٤) ينص بشكل خاص على جرائم التحرش الجنسي ويحدّد عقوبة السجن لعشر سنوات أو غرامة، أو الجلد، أو اثنين من هذه العقوبات للمدانين بالاعتداء أو التعرّض الجرمي لشخص ما مع نية الإيذاء.

وبالنسبة إلى المتهمين بجرائم اغتصاب، لا يقلّ العقاب عن خمسة سنوات ولا يتعدى ٢٠ سنة سجن، إضافة إلى الجلد. ويمكن سجن المدانين بانتهاك مبادئ اللياقة بالسجن حتى سنتين. وبالنسبة إلى التفوه بكلمات أو التصرف ببعض الحركات التي تهين شخصاً ما، قد يكون العقاب بالسجن لخمس سنوات أو غرامة، أو الاثنين معاً.

### الاجتهاد في القوانين

تطور القانون الماليزي الذي ينصّ على الحماية من التحرش الجنسي على مرّ السنين مترسّخ في الاجتهاد، حيث أن «سوء التصرف» يعني «الفعل أو التصرف المؤثر سلباً على واجبات العمل إزاء اصحاب الاعمال». وبموجب القانون، فإن سوء التصرف موضع الشكوى لا بدّ أن يرتبط بواجبات العمل للموظف المناطة به من قبل صاحب العمل. وأي انتهاك لواجب مفسر أو مضمن من قبل الموظف، ما لم يكن تافهاً، يُعتبر سوء تصرف (الحكم رقم ١٩٩٥/٥٤٢).

ويجري تحديد واجب صاحب العمل في قضية *Melewar Corporation Berhad v Abu Osman* الحكم رقم ١٩٩٤/٣٧٨ «...» متى ارتكب التحرش الجنسي موظف آخر، من المفروض على صاحب العمل، وبموجب الواجبات التعاقدية، التصرف بالشكل المناسب مع الأخذ بعين الاعتبار خطورة المسألة. ويرتكز واجب الاستجابة لشكاوى التحرش الجنسي غير الزائفة على الواجبات الأساسية المضمنة لصاحب العمل والمتعلقة بالثقة المتبادلة والدعم. وعدم التحرك من ناحية صاحب العمل ينسف بوضوح ثقة موظفيه ويظهر عدم الاهتمام من قبله بتوفير الدعم الضروري للموظف ضحية التحرش الجنسي». وقد وصف الواجب المضمن لصاحب العمل في هذا الإطار بأنّه «مهم للغاية للموظفات النساء» (وودج. في *Bracebridge Engineering* ضد *Darby* (1990) - IRLR3).



ويشير الاجتهاد إلى أن صاحب العمل لديه واجب تعاقدى بتوفير بيئة عمل آمنة ومؤاتية. وإذا ما فشل صاحب العمل في وضع حدّ لأفعال التحرش الجنسي، فيمكن للموظفين أن يتركوا وظيفتهم على أساس انتهاك العقد. وهكذا فإن صاحب العمل عليه توفير مكان عمل آمن للموظف، والتحقق في أي شكوى تحرش جنسي والشروع في التحقيق عند الضرورة والتصرف بطريقة عادلة ومنصفة قبل اتخاذ أي قرار.

ويظهر واجب اصحاب الاعمال في اتخاذ اجراءات تأديبية ضد مرتكبي التحرش الجنسي في مكان العمل، في Sitt Tat Berhard ضد Flora Grapasagaw (2001) 11LR3 ، حيث أفادت المحكمة أن «... إن تلكؤ الشركة في احترام واجباتها وعدم اتخاذ أي تدابير تصحيحية حين أعلمها الشاكي بالتحرش الجنسي قد أظهر أنها تفاضت عن أعمال مرتكب التحرش». وفي قضية Sitt Tat أصدرت المحكمة الصناعية حكماً مفاده أن الموظفة يحق لها اعتبار نفسها مصروفة بناء على الاستنتاج، إذا ما فشلت الشركة في إجراء تحقيق ملائم في شكاوى التحرش الجنسي ضد رئيسها.

## مدونة السلوك

بالرغم من غياب نتائج الأبحاث الجازمة في حدوث التحرش الجنسي في ماليزيا، فإن الشكوك قليلة حول وجود هذه المشاكل. ونظراً لهذا الوضع، وضعت وزارة الموارد البشرية عام ١٩٩٩ مدونة سلوك حول منع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل، مع إسهام مهم اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا في صياغته. والمدونة وضعت لكي تطبق على أساس طوعي وهي تشكل وسيلة توجيه لاصحاب الاعمال من أجل التأسيس لآلية داخلية لمعالجة مشاكل التحرش الجنسي في مكان العمل. كما توفر المدونة توجيهات للموظفين والنقابات وأطراف أخرى ذات صلة لحماية كرامة النساء والرجال في العمل.

تشجع المدونة تأسيس اصحاب الاعمال لآلية داخل الشركة تعزز بيان للسياسات يحظر التحرش الجنسي في المنظمة. كما تحث المدونة المنظمات على اعتماد تعريف واضح للتحرش الجنسي وإجراء الشكوى والقوانين التأديبية والعقوبات ضد مرتكب التحرش والأشخاص الذين يدلون بتهم مزيفة، وتدابير الحماية والتعويض على الضحايا، إضافة إلى البرامج الترويجية والتربوية لتفسير سياسة الشركة حول التحرش الجنسي والتوعية بين الموظفين والمشرفين والمدراء حول التحرش الجنسي ونتائجه.

وتهدف المدونة إلى التأكد من عدم حصول التحرش الجنسي وإذا ما حدث التأكد من توافر الإجراءات الملائمة لمعالجة المشكلة وتفاذي تكرارها. وبموجب إحصاءات صادرة عن وزارة الموارد البشرية، فإن حوالي ٤٥٠٠ شركة (معظمها من الشركات المتعددة الجنسيات) من أصلها ٤٠٠٠٠٠ صاحب عمل مسجل لدى منظمة الضمان الاجتماعي الماليزي (SOCSO) كانت قد اعتمدت طوعياً المدونة عام ٢٠٠١.

ويشجع اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا اصحاب الاعمال على قبول المدونة وتنفيذها من أجل منع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل. فإن مكان العمل الخالي من التحرش الجنسي هو شرط من شروط العمل التي لا بد أن يتوقعها الموظفون من كلا الجنسين. فالعدالة الاجتماعية تفرض المعاملة المنصفة لكل الموظفين والاحترام الواجب لكرامتهم. وإن حدوث التحرش الجنسي ينفي المبدأ الأساسي القائل بالعدالة الاجتماعية.

وتتضمن التأثيرات السلبية، للتحرش الجنسي، على اصحاب الاعمال تقليص الفعالية والانتاجية للموظفين وزيادة نسبة عطل المرض والتغيب ونسبة مرتفعة لتغيير الموظفين (مع زيادة في كلفة إعادة التدريب) وبيئة غير مؤاتية في المكتب. وبدورهم، فإن الموظفين الذين يقعون ضحية التحرش الجنسي عادة ما يعانون من التوتر والانهيار العصبي والتدهور في العلاقات في العمل، والعدائية والتعب والتدهور في صحتهم العامة.

## ٢ - المسائل والتحديات

تدرس حالياً وزارة الموارد البشرية الماليزية إمكانية إدماج الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي في تشريع العمل. وقد عبّر اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا عن تحفظاته إزاء هذا الاقتراح إذ أنه يعتبر أن مدونة السلوك الطوعية حول منع التحرش الجنسي في مكان العمل والقضاء عليه التي اعتمدت عام ١٩٩٩ هي فعّالة وان الوضع الحالي لا يستوجب هكذا إجراءات. ويعتبر اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا ان التشريع الموجود غير كاف لمعالجة مشكلة التحرش الجنسي وان أحكاماً تشريعية خاصة إضافية حول التحرش الجنسي في العمل قد تعطي انطباعاً سلبياً عن وضع العمل في المؤسسات الخاصة الماليزية.

فمثلاً، بموجب التعديلات المقترحة على قانون العلاقات الصناعية قد يكون التحرش الجنسي بنداً يضاف إلى الاتفاقيات الجماعية حيث يمكن للنقابات اقتراح آلية لاصحاب الاعمال كي يعيّنوا لجنة خاصة أو شخصاً يمكن للضحايا رفع تقرير إليه لحل المشكلة. ويعتبر اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا أن تطبيق المدونة الطوعية أكثر فعالية في مكافحة التحرش الجنسي من المفاوضات في الاتفاقيات الجماعية.

وبموجب التعديلات المقترحة في قانون الاستخدام لعام ١٩٩٥، على اصحاب الاعمال تعيين مسؤولين عن التحرش الجنسي تكمن مهمتهم الرئيسية في التحقيق بشكاوى التحرش الجنسي في مكان العمل ورفع توصيات إلى لجان تأديبية داخل المؤسسة للتحرك في هذا الصدد. ويعتبر اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا ان الممارسات الحالية في هذا الصدد هي ملائمة وبموجبها فإن من مسؤوليّة المشرف/المدير تطبيق سياسة الشركة ضد التحرش الجنسي والتأكد من أن المرؤوسين يعرفون ويفهمون سياسات الشركة ضد التحرش الجنسي ويتحركون فوراً إذا انتبهوا لأيّة حالة تحرش جنسي.

### التدريب والنصح

إضافة إلى المشاركة في الحوار مع الوزارات الحكومية حول مسائل التحرش الجنسي في مكان العمل، يبقى اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا أعضاءه على اطلاع بالتطورات الأخيرة المتعلقة بالتحرش الجنسي. ويتوفر برنامج تدريبي بعنوان: «التعامل والتحرش الجنسي في مكان العمل» إلى أعضاء اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا. كما يسدي إليهم الخبراء في العلاقات الصناعية النصح حول كيفية التعامل والمسائل المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل.

ويغطي برنامج التدريب التأسيس لسياسات وإجراءات لمكافحة التحرش الجنسي ويوفّر بيئة في مكان العمل تحترم كرامة الجميع وحقوقهم. وتتضمن المواضيع التي يغطيها البرنامج تعريف التحرش الجنسي والتعرّف عليه، إضافة إلى أمثلة عن التحرش الجنسي والمرتكبين المحتملين للتحرش والضحايا. وهو يفيد عن استراتيجيات للتعامل والشكاوى مع ضمان الانصاف، بما في ذلك الإجراءات لتبليغ مرتكبي الجريمة واستجواب رافع الشكوى، ومرتكب التحرش المزعوم والشهود. كما يعلم البرنامج المشاركين بالأحكام القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي ومدونة السلوك حول منع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل.

يزود خبراء العلاقات الصناعية في اتحاد اصحاب الاعمال في ماليزيا أيضاً الأعضاء بالنصح للتعامل والمسائل المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، بما في ذلك التحرك التأديبي المناسب بعد مزاعم بالتحرش الجنسي. كما قد يسدي النصح حول كيفية التعامل مع وضع حيث لا أساس لشكوى التحرش الجنسي وحيث قد يخضع رافع الشكوى لتدابير تأديبية قد تؤدي إلى صرفه. وفي إطار خدمات النصح هذه، يجري دوماً تذكير اصحاب الاعمال بواجبهم في التحرك المناسب إزاء شكاوى التحرش الجنسي، كما برز في قضية Sitt Tat Bernhard، إذ ان الموظف قد يزعم لاحقاً أنه تعرّض للطرد بناء على الاستنتاج.

وعادة ما يغطي النصح المُسدى مسائل كالحاجة، عند الضرورة، للحصول على شكوى التحرش الجنسي كتابة وكيفية التحقق من الشكوى، حيث أنه في هاتين الحالتين قد يكون من الأفضل تعليق نصف أو كامل أجر المتحرش المزعوم إلى حين انتهاء التحقيق، إضافة إلى الظروف التي قد تستوجب تحقيقاً داخل الشركة.

لمزيد من المعلومات:

اتحاد أصحاب الأعمال في جامايكا

الموقع على الانترنت: <http://www.mef.org.my>

البريد الإلكتروني: [mef-hq@mef.org.my](mailto:mef-hq@mef.org.my)



## تكافؤ الفرص في التوظيف في نيوزيلندا Business New Zealand (Business NZ)

### الخلفية

عام ٢٠٠١، انضمَّ إتحاد اصحاب الاعمال في نيوزيلندا إلى إتحاد المصنّعين في نيوزيلندا ليشكّلا Business New Zealand (Business NZ) بغية إنشاء منظمة يكون لديها مجموعة اهتمامات أوسع نطاقاً تغطي كل المجالات التي تؤثر على الأعمال. وقد تحقّق ذلك الآن وأصبحت هذه المنظمة هي منظمة الأعمال الرائدة في البلاد وهي تسعى إلى تعزيز اقتصاد تنافسي يبقى في نمو دائم، قادر على توفير مستوى عيش أفضل عبر نمو الأعمال.

وفي الوقت نفسه، حافظت هذه المنظمة على مركز اتحاد اصحاب الاعمال في نيوزيلندا على أنّها المنظمة الأكثر تمثيلاً لاصحاب الاعمال، ومن هنا إسهامها كأحد الشركاء الاجتماعيين، في الأطراف العاملة الثلاثية والهيئات الدولية، بما في ذلك منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لاصحاب الاعمال واللجنة الاستشارية للأعمال والصناعة التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

وتشكّل Business NZ هيئة مركزية لصنع القرار تضمّ أربعة منظمات أعمال إقليمية تتضمّن مباشرة أعضاء من بين اصحاب الاعمال، من الشركات الكبرى إلى الصغيرة والمتوسطة الحجم. كما أن من بين أعضاء هذه المنظمة، ٥٤ عضو من مجموعة الصناعات التابعة التي تتضمّن معظم جمعيات الصناعة والتجارة الوطنية في نيوزيلندا. وتعطي هذه العضوية الواسعة النفاذ إلى آراء ٧٦٠٠٠ من اصحاب الاعمال والأعمال، مما يضمن لها أن تعكس حقيقة مكونات الاقتصاد النيوزيلندي.

ويكمن الهدف الرئيسي لـ Business NZ في إنفاذ السياسات التي تؤهل نيوزيلندا الحفاظ على دخل قومي من مستوى الدخل في العالم المتقدم واستعادة موقعها بين الدول العشرة الأوائل بتصنيف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والذي فقدته في السنوات الأخيرة. ويعتبر تصنيف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أمثناً مؤشراً للقدرة على توفير خدمات صحية وتربوية وخاصة بالتقاعد، إضافة على خدمات اجتماعية أخرى ذات جودة. وتساهم سياسات النمو في تنمية التنوع في مكان العمل عبر ضمان توافر الفرص الاجتماعية والاقتصادية والتربوية الضرورية للمشاركة الفعالة في الاستخدام لكل أفراد المجتمع.

وبشكل خاص، تدعم منظمة Business NZ السياسات الهادفة إلى تحقيق التالي:

- التشريع المتوازن في الاستخدام والاقتصاد والبيئة
- كلفة امتثال متدنية
- الحد الأدنى من التدخّل الحكومي
- الضريبة المنخفضة
- الابتكار وتنمية المهارات
- بيئة تشجّع إنتاج السلع والخدمات ذات القيمة الكبيرة

## ١ - تنمية تكافؤ فرص الاستخدام في نيوزيلندا

### التشريع

يهدف تكافؤ الفرص في الاستخدام إلى القضاء على التمييز في مكان العمل. وقد شجّع نموّ سياسات وممارسات تكافؤ الفرص في الاستخدام في نيوزيلندا التطورات التشريعية التي تعود ٣٠ عاماً إلى الوراء. ففي القطاع العام، تمّ اعتماد الأجر المتساوي للمرأة عام ١٩٦٠ ودخل التشريع المماثل الذي يغطي القطاع الخاص حيز التنفيذ عام ١٩٧٢. (ومن اللافت أن نيوزيلندا كانت من الدول الأوائل، إن لم تكن أوّل دولة تعطي المرأة حق الاقتراع عام ١٨٩٣).

وقد تلا قانون عام ١٩٧٢ الذي يحظر التمييز على أساس العرق، تشريعاً أكثر شمولية حول حقوق الإنسان عام ١٩٧٥. وقد تمّ دمج هذين القانونين منذ ذلك الحين وتوسيعهما، وأدّى ذلك إلى حظر التمييز في الاستخدام منذ ١٩٩٤ وفي توفير السلع والخدمات، والمسكن والتربية والتدريب على ١٣ أساس منفصل يتضمّن العرق والجنس والإعاقة. كما يغطي حظر التمييز بين الجنسين، التمييز على أساس الحمل والولادة.

وقد وُجد اعتماد التشريع حول حقوق الإنسان الزخم الأوّلي لتطوير سياسات وبرامج تكافؤ الفرص في الاستخدام حيث لعب اتحاد اصحاب الاعمال دوراً أساسياً. وقد فرضت القوانين التي ترعى عمل اصحاب الاعمال على من ينتمي من بينهم إلى قطاع الدولة، القطاع العام المحض والوكالات ذات الصلة، أن يطوّروا برامج تكافؤ الفرص في الاستخدام ويعتمدوا سياسة «صاحب العمل الصالح»، مع الاعتراف بحاجات شعب الماووري والنساء وذوي الإعاقات. إلا أن القطاع الخاص لطالما أكدّ أنه يمكن تحقيق المزيد على أساس طوعي، مع التركيز على أهمية الجدارة - توظيف «أفضل شخص للتوظيفة»، مهما كان، وتفادي القرارات التمييزية على أساس النظرة السيئة أو الحكم المسبق على الشخص.

### اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام

في نهاية العام ١٩٩٠، تمّ اعتماد تشريع يستوجب سياسات تكافؤ الفرص في الاستخدام الإلزامية. إلا أن التغيير الحكومي قد أدّى إلى سحب هذا التشريع بسرعة. وقد تمّ إجراء تحقيق حول مسألة تكافؤ الفرص في الاستخدام برمتها، وصولاً إلى إنشاء اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام لعام ١٩٩٢. وكان الاتحاد مبادرة مشتركة بين أهمّ اصحاب الاعمال في القطاعين العام والخاص وقد عملت الحكومة على تنسيقها المبادرة، مع ما كان حينها يُعرف باتحاد اصحاب الاعمال في نيوزيلندا (أحد الأعضاء المؤسسين للاتحاد)، بهدف تعزيز منافع الأعمال في تكافؤ فرص الاستخدام لكل اصحاب الاعمال في شتى أنحاء نيوزيلندا.

ويكمن الفكر والفلسفة وراء اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام في مساعدة أماكن العمل على التكيف واعتماد التنوع في القوى العاملة عبر استخدام مبادئ تكافؤ الفرص في الاستخدام والممارسات الفضلى. فإنّ تثمين التنوع في مكان العمل يصبّ في مصلحة اصحاب الاعمال والموظّفين عبر جعل أماكن العمل أكثر فعالية وتنافسية وأماكن يحلو العمل فيها.

وللاتحاد أربعة أمناء من القطاع العام وخمسة من القطاع الخاص، مع رئيس ينتخب من بين هؤلاء. يجري تمويل الاتحاد من قبل الحكومة وإسهامات القطاع الخاص وبنجز الأعمال اليومية رئيساً تنفيذياً وموظّفين. في الأصل، كان التمويل الحكومي يوازي تمويل القطاع الخاص على أساس مساهمة مقابل الأخرى (one-to-one basis) حتى سقف محدّد. إلا أن مساهمة الحكومة تضاعفت في السنوات الأخيرة ويأتي التمويل حالياً من اشتراكات الأعضاء والرعاية.

منذ تأسيسه، عمل الاتحاد على نقل اصحاب الاعمال من قبول مبادئ تكافؤ الفرص في الاستخدام إلى التحرك على اساس هذه المبادئ. ولهذا الغرض، حدّد ال اتحاد أربعة أسس: الشراكة والأبحاث والمعلومات والتأثير.

- تتضمن الشراكة إنشاء شراكات استراتيجية بين ال Trust واصحاب الاعمال والنقابات وحلفاء آخرين لتحقيق أهداف تكافؤ الفرص في الاستخدام المشتركة.
- تركّز الأبحاث على مؤشّر تنوع الاتحاد الذي يتضمّن مسحاً سنوياً لأماكن العمل من اجل رصد التقدم في تحقيق النجاح عبر التنوع في مكان العمل. كما يشارك الاتحاد في مشاريع حكومية، جامعية وملتقّة بالأبحاث. ويهدف إلى ضمان توافر الأبحاث ذات الجودة العالية والابتكارية وذات الصلة في أماكن العمل في نيوزيلندا وللباحثين عن عمل.
- يجري التأثير على الجمهور عبر الجوائز السنوية لاتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام للحياة والعمل، التي تكرم الإنجازات البارزة لاصحاب الاعمال في مجال العمل/الحياة. كما يعقد الاتحاد ندوات وحلقات تعليمية، وعبر الاتصال بمجموعة اصحاب الاعمال، يعمل على تعزيز السلوكيات والممارسات والسياسات في مكان العمل لتحقيق تكافؤ الفرص في الاستخدام. وقد التزم أعضاء مجموعة اصحاب الاعمال بممارسة تكافؤ الفرص في الاستخدام. وتتضمّن المجموعة وكالات توظيف مستعدة للاعتراف علناً بأن ممارستها غير تمييزية (كما ينص تشريع نيوزيلندا الخاص بحقوق الإنسان).
- تتوافر المعلومات بشكل قائمة موسّعة بالموارد، بعضها مجاني والبعض الآخر للبيع. ويمكن تحميل موارد أخرى من موقع الاتحاد على الإنترنت، من قواعد بيانات الإحالة وعبر نظام طلب المعلومات.

## ٢ - استجابة Business NZ لتكافؤ الفرص وموقفها منه : رفض الكوتا (الحصص)

كان أصلاً تعزيز تكافؤ الفرص في الاستخدام هدف اتحاد أصحاب الأعمال في نيوزيلندا، الذي اعتمد سياسة تكافؤ الفرص منذ عام ١٩٨٢. وقد شجعت السياسة التحرك «الإيجابي» لتعزيز تكافؤ الفرص، متفادياً مقاربة السالتمي «الإيجابي» التي كانت رائجة في بعض أنحاء الولايات المتحدة في ذلك الحين. واعتبرت الحصص النسبية أو الأهداف الرقمية غير مفيدة كوسيلة لتحقيق فرص الاستخدام الحقيقية إذ أنه من المرجح أن تتسبب بالنقمة بين الموظفين والموظفين المحتملين وتؤخر، عوضاً عن أن تقدم، انتشار فرص الاستخدام.

إلا أنه بالرغم من رفض الحصص الرقمية والأهداف، فإن الاتحاد اعترف بأنه من «مسؤوليته» اتخاذ التدابير الإيجابية لتعزيز تكافؤ الفرص في مكان العمل. وكان ردّه في التأسيس لمجموعة استشارية تتضمّن ممثلين لاصحاب الاعمال في القطاع الخاص، للمساعدة على إنتاج دليل حول تطوير سياسات وبرامج تكافؤ الفرص. وكان الهدف في السماح لأكثر عدد من اصحاب الاعمال باستخدام التوجيهات لبلورة سياسات وبرامج تتلاءم وظروف مكان العمل الخاصة بهم.

أثار دليل التحرك الإيجابي لتوفير تكافؤ الفرص في مكان العمل، الذي نشر عام ١٩٨٥، اهتماماً كبيراً، وكان له انتشار واسع النطاق. وقد تمت بلورة توجيهات حول استخدام ذوي الإعاقات عام ١٩٨٧، بعد طلب خاص من المنظمات التي تركّز على الإعاقة، وقد نشرت عام ١٩٩٥ توجيهات مبسطة حول تكافؤ الفرص في الاستخدام إضافة إلى كتيب حول استخدام المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الايدز.

وخلال هذه الفترة، عقد الاتحاد اجتماعات للمجموعة الاستشارية تكافؤ الفرص في الاستخدام حيث استمع مباشرة إلى المعلومات عن تقدّم تكافؤ الفرص في الاستخدام في القطاع الخاص. واستمرّ الاتحاد في تقوية شبكة الشركات المشاركة وحضّر دراسات حالة حول تجربة الشركة في تصميم سياسات تكافؤ الفرص في الاستخدام وبرامجها وإنفاذها.

بحلول ١٩٨٨، بدا جلياً إن الحكومة تنظر في اعتماد قانون يطلب من الشركات أن تتشئ سياسات وبرامج تكافؤ الفرص في الاستخدام. وفي دوره كمنظمة لممارسة الضغوط، عارض الاتحاد هذه الخطوة معتبراً أن الإلزام في التشريع قد يثبط العزائم وأن تكافؤ الفرص في الاستخدام الطوعي لطالما وُدد أفضل النتائج. وقد دعمت مقالة لعام ١٩٨٩ في مجلة «صاحب العمل» الخاصة بالاتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام كأداة إدارة مهمة، مركزاً على أن إنفاذ تكافؤ الفرص في الاستخدام يستوجب سياسة مكتوبة مع التزام في أعلى مستويات الإدارة. وأكدت المقالة أن تكافؤ الفرص في الاستخدام يتناول مسألة الاستخدام المنصف وهو مفيد بالنسبة إلى الأعمال.

بعد عام، أدخل تشريع تكافؤ الفرص في الاستخدام إلى البرلمان. وكرّد فوري، عيّن الاتحاد مسؤولاً عن تكافؤ الفرص في الاستخدام لرصد تقدم القانون وتطوير برامج تكافؤ الفرص في الاستخدام والعناية بالأطفال في الشركات. وحين سُحب القانون بعد ٣ أشهر من الدخول حيّز التنفيذ، اكتسبت مجدداً المقاربة الطوعية المتمثلة في إنشاء اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام، أهمية قصوى. وقد تأسس الاتحاد بعد عقد اجتماع عمل وزاري حول الإنصاف في الاستخدام، برئاسة مدير سوق العمل في الاتحاد. وفي اقتراحه المقدم إلى الاجتماع، كان اتحاد اصحاب الاعمال قد أوصى بإنشاء اتحاد لتكافؤ الفرص في الاستخدام ميموّه اصحاب الاعمال. وقد ذهب المشاركون بالاجتماع إلى حد اقتراح خطوة إلى الأمام عبر التوصية بإنشاء منظمة ذات تمويل مشترك مع النفاذ إلى مساعدة مدراء من موظفي الدولة الرفيعة المستوى يمكنهم أن يشاطروا القطاع الخاص خبرتهم في مجال السياسات والبرامج النظامية.

وقد أدت عملية إنشاء اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام بالاتحاد إلى الطلب من ٣٠ شركة أساسية التزويد بمساهمة مضمونة بـ ٥٠٠٠ دولار نيوزيلندي عن كل منها لفترة ثلاثة سنوات لإطلاق الاتحاد. قبلت ٢٥ شركة هذا الطلب ومعاد ذلك إلى حد كبير إلى مشاركة الاتحاد وقد وافقت الحكومة في هذه المرحلة على المشاركة في التمويل. وكتب الاتحاد دستور اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام وسجله ونظم انتخاب أمناء القطاع الخاص. أُطلق الاتحاد عام ١٩٩٢ وفي سنواته التسعة الأولى كان أحد الأمناء ممثلاً للاتحاد ممّا ساهم في التأكد من أن هذا الأخير يركّز على توقعات المنظّمات الأعضاء في الاتحاد من هيئة ترتبط بهم إلى حدّ كبير. وتحمل كل أعمال اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام ومنشوراته رمز نقابات أصحاب الأعمال، ممّا أضفى عليها مكانة ومصداقية لدى أسرة اصحاب الاعمال.

وقد شكّل عقد اجتماع العمل الوزاري وإنشاء اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام تديبين اتخذتهما الحكومة لتعزيز تكافؤ الفرص في الاستخدام. بالإضافة، فقد تمّ حظر أسس أخرى للتمييز في تشريع حقوق الإنسان في نيوزيلندا. نتيجة لذلك، حضرّ الاتحاد عام ١٩٩٣ توجيهات جديدة لاصحاب الاعمال حول القانون الموسّع لحقوق الإنسان، مدرجاً دليلاً لتكافؤ الفرص في الاستخدام وتوجيهاته السابقة حول استخدام الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة/الايديز. ويبرز اعتماد هذه التوجيهات أهمية تكافؤ الفرص في الاستخدام بالنسبة إلى قانون حقوق الإنسان:



تتمثل أفضل طريقة لضمان الامتثال للقانون في بلورة سياسات وبرامج لتكافؤ الفرص في الاستخدام (...). ومع تأسيس وتشغيل هكذا برامج، فمن المرجح أكثر أن تلبّي ممارسات المؤسسة ومكان العمل متطلبات القانون.

وتشير المقدمة إلى التالي:

يعني الاعتراف المناسب بتكافؤ الفرص في الاستخدام صنع كل القرارات المتعلقة بالاستخدام على أساس الجدارة وليس على أساس عناصر لا تمت بصلة إلى القدرة على الأداء في الوظيفة. وتشكّل الأسس المحظورة للتمييز أمثلة على هذه العناصر غير المناسبة. ويعني تلبية المقاييس المنصوص عليها في القانون اتخاذ كل الخطوات الممكنة لإزالة العوائق الدستورية التي، خاصة للأشخاص في الفئات المتعرّف عليها، يتم اللجوء إليها للحد من فرص الاستخدام.

وقد صادقت لجنة حقوق الإنسان (المسؤولة عن إدارة القانون) على دليل قانون حقوق الإنسان ونُشرت توجيهات تكافؤ الفرص في الاستخدام بموافقة اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام. وقد كُيِّفت تعديلات لاحقة التغييرات التشريعية التي طرأت، إلا أن النصح الذي تمّ اسداؤه بقي سليماً.

### 3 - Business NZ يعمل مع أعضائه على تكافؤ الفرص

إضافة إلى تزويد الأعضاء بالنصح حول حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص في الاستخدام، تعقد المنظمات المناطقية لـ Business NZ ندوات ودورات تدريبية حيث يتمّ الاهتمام بمسائل تكافؤ الفرص في الاستخدام. ويتمّ تحديد واجبات اصحاب الاعمال وتسهيل الضوء على منافع تكافؤ الفرص في الاستخدام. نتيجة لذلك، يوظّف الآن معظم اصحاب الاعمال في القطاع الخاص على أساس أفضل شخص للوظيفة. وفيما قد يعاني أفراد من بعض المجموعات التي حظرت التمييز ضدها مصاعب في الاستخدام، إلا أن هذا على الأرجح يعكس مستوى التدريب والتربية أكثر من التمييز في الاستخدام.

ولا تزال صعوبات الاستخدام المتعلقة بالافتقار إلى التربية والتدريب سائدة على الرغم من نظام التعليم الإلزامي في نيوزيلندا والتوسيع المهم للتدريب في قطاع الخدمات للنساء والرجال في السنوات الأخيرة. وقد ازدادت مشاركة المرأة في التربية الجامعية بشكل خاص، بالرغم من الإقرار بالان بضرورة إتاحة فرص أكبر أكثر من ذي قبل للمشاركة في التدريب الصناعي أيضاً. ولهذا الغرض، تعمل Business NZ حالياً مع الحركات والنقابات لتحسين قدرة النساء والرجال على المشاركة في التعلّم المرتكز في مكان العمل.

إلى جانب الأنشطة الأخرى المتعلقة بتكافؤ الفرص في الاستخدام، استمرّ اتحاد أصحاب الأعمال و Business NZ بالمشاركة في المبادرات الهادفة إلى تشجيع مشاركة المرأة في اليد العاملة المدفوعة. وتتضمّن هذه المبادرات المساعدة في تنظيم ندوات حول العناية بالطفل بمساعدة صاحب العمل، والمساعدة في دراسة سياسات مكان العمل المناسبة للعائلة، إضافة إلى المساعدة في تحقيق أجرته الحكومة مؤخراً حول التوازن في العمل والحياة ودراسة الحكومة حول العمل والعائلة ووظيفة الأهل. كما ان Business NZ يمثل الشركات في مجلس منظمة ملتزمة في إيجاد فرص الاستخدام لذوي الإعاقات وبالفعل، فبفضل تشجيع اتحاد اصحاب الاعمال أصبح اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام معنياً بمسائل الإعاقة.

وكانت دراسة أماكن العمل المؤاتية للعائلة (مشروع توجّهات العمل والعائلة) تمريناً مثيراً للاهتمام بهدف، بداية، إلى تغطية عدد صغير من الشركات التي يرسل كل منها ممثلين إلى ورشة عمل حيث تمت بلورة مبادرة تكافؤ الفرص في الاستخدام خاصة

بشركتهم. ثم يرفع المشاركون تقريراً إلى ورشة عمل تالية حول ما تحقق (أو لم يتحقق).

إلاّ أنّه، عملياً، بلغ الحماس للمشاركة في المشروع حداً حيث، بغضّ النظر عن رصد الجمهور، تمّ قبول ٥٠ شركة (٤ أضعاف العدد المخطط له أصلاً) في مرحلتين. أمّا المنشور الصادر فقد تحوّل إلى جوائز العمل والحياة السنويّة لاتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام. وتغطّي الجوائز مجموعة من الفئات، بما في ذلك: المنظّمات الكبيرة (مع ٥٠ أو أكثر موظّف بدوام كامل أو جزئي)، المنظّمات الصغيرة إلى المتوسطة الحجم، والمسؤولين التنفيذيين الكبار والمدراء. وتُشر قصص النجاح لينتفع منها أصحاب عمل آخرون. وقد تحسنت جودة ترشيحات الجوائز إلى حدّ كبير مع الوقت، مع اعتبار بعض المبادرات التي كان يُنظر إليها على أنها ابتكاريّة، كأمر بديهي.

وقد أرسى اتحاد اصحاب الاعمال السابق في نيوزيلندا الأساس لمشاركة تكافؤ الفرص في الاستخدام في القطاع الخاص و Business NZ يعمل على إكمال هذا العمل. إلاّ أنّه لا بدّ من الإشارة إلى أن اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام هو المزود الأساسي بالنصح والمعلومات حول تكافؤ الفرص في الاستخدام. وبعد أن تأسس خصيصاً لهذا الغرض، للاتحاد الموارد التي تتيح له تركيز كل طاقته على تعزيز المشاركة في تكافؤ الفرص في الاستخدام كوسيلة لتأمين تنوع كلّ الأشخاص، مما يجلب الكثير من منافع الأعمال إلى أي منظمة، كبيرة أو صغيرة، عامة أو خاصة. بكلمات أخرى، كما أشار اتحاد اصحاب الاعمال عام ١٩٨٩، فإنّ تكافؤ الفرص في الاستخدام يحمل الإفادة للأعمال.

#### ٤- التفكير في المستقبل: مقارنة طوعية مستمرة

كان اتحاد اصحاب الاعمال في نيوزيلندا من أولى المنظّمات في نيوزيلندا التي أدركت أن نمو قوى عاملة ذات التنوع المتزايد والتركيز التشريعي المتزايد على حقوق الإنسان جعلاً من الضروري لاصحاب الاعمال السعي وراء التوظيف على أساس أوسع من الماضي لكنّه كان من الضروري بالنسبة إلى هذه العمليّة أن تكون طوعيّة بكاملها.

وان اتحاد تكافؤ الفرص في الاستخدام هو مثال ناجح على إمكانيّة نشر رسالة تكافؤ الفرص في الاستخدام بفعاليّة من دون اللجوء إلى التشريع. وبالرغم من ذلك، عام ٢٠٠١، أسست الحكومة مجموعتها الاستشاريّة حول تكافؤ فرص الاستخدام وأناطت بها مهمة إسداء النصح حول «طبيعة وحجم التشريع الخاص بتكافؤ فرص الاستخدام لتحسين نتائج سوق العمل للمجموعات المهمّشة حالياً في سوق العمل».

وقد أكّدت نتيجة هذه المبادرة جدوى المقاربة الطوعيّة لتكافؤ الفرص في الاستخدام. وأقرّ التقرير النهائي للمجموعة الاستشاريّة بأنّ تهميش بعض القوى العاملة معاده إلى حدّ كبير إلى فرص التربية والتدريب التي لم تتاح منذ الطفولة المبكرة، أكثر منه إلى التمييز. وتتضمّن توصيات التقرير تعيين مفضّ لتكافؤ الفرص في الاستخدام في الإطار المتوافر حالياً لحقوق الإنسان لتنسيق ابحاث تكافؤ الفرص في الاستخدام والرصد والتحليل ورفع التقارير، وتجميع ونشر قانون قواعد دنيا لتكافؤ الفرص في الاستخدام يجمع كل التشريع المتواجد حالياً حول تكافؤ الفرص في الاستخدام.

وتزوّد Business NZ التوجيهات بشكلٍ منتظم لمنظّماتها الأعضاء وأعضائها من بين اصحاب الاعمال، وهي توجيهات تجمع التشريع ذات الصلة. وإضافة إلى حقوق الإنسان ومعلومات محددة حول تكافؤ الفرص في الاستخدام فإنّ التوجيهات حول التعامل والتحرّش الجنسي (المصادق عليها من قبل لجنة حقوق الإنسان) قد توافرت منذ ١٩٩٧ إضافة إلى دليل حول استخدام الموظّفين الأكبر سناً، منذ ١٩٩٨. ويتمّ النظر حالياً بمبادرات جديدة حول تكافؤ الفرص في الاستخدام.

إنّ Business NZ ملتزمة بحزم بالمقاربة الطوعية وهي مقتنعة أنّه في القطاع الخاص فإنّ الرسالة القائلة بالاستخدام والترقية «على أساس الجدارة وحسب» مفهومة الآن جيّداً ومطبّقة.



## النساء في موقع المسؤولية في النروج اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي

### خلفية

يعتبر اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي أكبر منظمة تمثل الأعمال في النروج. ويضم بين أعضائه حوالي ١٦٠٠٠ شركة حرفية وصناعية وللخدمات، معظمها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وتوفّر هذه الشركات حوالي ٤٥٠٠٠٠ مكان عمل.

أما قطاعات الأعمال الممثلة في اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي فهي تساهم مجموعة بأربعين بالمئة من القيمة الاقتصادية الناتجة عن القطاع الخاص النرويجي. وللاتحاد الأعمال والصناعة النرويجي ١٥ اتحاد مناطقي يغطي كامل النروج. وكل الشركات الأعضاء هي بدورها أعضاء في اتحادات وطنية تمثل مصالحها القطاعية. وتضمّ بعض هذه الاتحادات الوطنية العديد من الاتحادات القطاعية.

ويتأكد اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي من أن مسائل سياسات الأعمال التي تهم أعضائه تؤخذ بعين الاعتبار في جدول الأعمال العام. فحين تتضافر جهود شركات عديدة من الأسهل لها أن تسمع صوتها وتلقى صدى لدى السياسيين والجمهور. ويكمن هدف اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي في السعي وراء ضمان ظروف عمل وفرص تنمية تعزّز الشفافية والربحية للقطاع الخاص، ممهّدة بذلك لأساس من أجل مستوى عيش جيد وحياة في مجتمع سليم وذات استدامة اقتصادية.

ويجري اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي عمليات مساومة جماعية مع منظمات العمل باسم أعضائه. كما انه يسدي النصح القانوني في الحالات المتعلقة بالنزاعات الصناعية.

وتتضمن أهداف اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي ما يلي:

- إزدياد في الأجر والأسعار بشكل لا يتعدى المستوى لدى الشركاء التجاريين للنروج.
- ترتيبات أكثر مرونة تتعلق بعالم العمل.
- توعية أكبر بين السياسيين حول المشاغل اليومية للشركات الصغرى.
- سياسة تنافسية حول الضرائب والرسوم.
- اتفاقيات دولية تأتي بالإفادة للشركات النرويجية.
- إدخال عدد أكبر من النساء في كل مستويات الأعمال والصناعة.
- نظام تربوي فعّال.
- تحسين الاتصالات بين المدارس والقطاع الخاص المحلي.
- قطاع عام تنافسي.
- جهود متزايدة حول الأمان والصحة والبيئة، وتقليل الغياب بسبب المرض (الاتفاق الثلاثي حول مكان أفضل للعمل - اتفاق الـ IW).
- تقليل العبء الناتج عن البيروقراطية المفرطة.
- تقليل كلفة النقل للقطاع الخاص وزيادة الجهود المبذولة في البنى التحتية.

## ١ - النساء في الإدارة في الشركات النرويجية اعتماد الحصص (كوتا)

في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٢، أعلنت الحكومة النرويجية عن قرارها في اعتماد الكوتا القانونية بـ ٤٠ بالمئة من النساء الأعضاء في مجالس الإدارة في كل الشركات النرويجية العامة المحدودة عام ٢٠٠٥، إذا ما فشلت هذه الشركات بتحقيق ذلك لوحدها. وقد أدى سببان رئيسيان إلى اعتماد هذه الحصص. الأول هو في أن العضوية في المجلس تمثل مركز سلطة وبالتالي، ومن أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، يجب أن تتاح للمرأة المساواة في فرص النفاذ إلى نفس المراكز كالرجال. ثانياً، يُشار إلى أنه إذا لم تدرك الشركات بنفسها أن تنافسيتها ستعزز إذا ما انتُخب أعضاء مجالس إدارتها من مجموعة أوسع من السكّان، وليس مجرد نصف السكّان، فهذا يشكل فشلاً في السوق. وفي هذه الحالة، سيكون على الحكومة التدخل لتصحيح السوق عبر شرط قانوني لتوازن أفضل بين الجنسين.

في ١٣ حزيران/يونيو ٢٠٠٢، تقدّمت الحكومة باقتراح إلى البرلمان بشأن قوانين حول تمثيل المرأة في مجالس الإدارة في الشركات النرويجية. وتطبّق التغييرات المقترحة في الأحكام المتعلقة بتشكيل المجالس، على كل الشركات التي تملكها الدولة، (وهي الشركات المحدودة التي تملكها الدولة، والشركات العامة المحدودة التي تملكها الدولة، وبعض الشركات المختلطة التي تملكها الدولة المنصوص عليها في القانون، والشركات البلدية البينية). وتفرض القوانين المقترحة عدداً أدنى (تقريباً ٤٠ بالمئة) من النساء والرجال الأعضاء في مجالس إدارة هذه الشركات. وقد تمّ اقتراح قوانين مماثلة حول تمثيل المرأة في الشركات المحدودة العامة ذات الملكية الخاصة. وتمّ توضيح كون الأحكام حول تمثيل النوع الاجتماعي في قانون المساواة بين الجنسين يجب أن تطبّق في الحالات حيث أن أعضاء مجلس الإدارة في المؤسسات تعينهم البلدية، أو بلدية مقاطعة ما، أو الدولة.

وقرّرت الحكومة أنّه، في ما يتعلّق بالشركات المحدودة العامة ذات الملكية الخاصة، فإن القوانين حول تمثيل المرأة لن تدخل حيّز التنفيذ في حال تحقّق تمثيل النوع الاجتماعي المرجو طوعياً خلال العام ٢٠٠٥. وسيرتكز تقييم تحقيق هذا الشرط أم لا على كيفية تطوّر تمثيل المرأة في هذه الشركات حتى منتصف عام ٢٠٠٥. وما لم يتحقق الهدف بحلول هذا التاريخ، فإن هذا الحكم سيدخل حيّز التنفيذ في ١٥ اب/أغسطس في الأقرب. لكن إذا ما تحقّق الهدف طوعياً، فستقيم الحكومة ما إذا كان يجدر إلغاء الحكم أو أنّه يجدر الإبقاء عليه لمدة من الزمن من دون أن يدخل حيّز التنفيذ، من أجل تطبيقه في وقتٍ آجلٍ إذا ما دعت الحاجة.

ولم تقترح الأحكام حول تمثيل المرأة على الشركات المحدودة ذات الملكية الخاصة إذ أن معظمها هي شركات صغيرة ذات ملكية عائلية أصحابها أشخاص ماديّين يشغلون مقعداً في المجلس بصفتهم الشخصية. ولذا فإن القوانين حول تمثيل المرأة لن تكون ملائمة. وفي حال الشركات المحدودة العامة ذات الملكية الشخصية، يفترض أن لها توزيع أوسع للأسهم وأن إدارتها لا تكتسي طابعاً شخصياً بقدر الأخرى.

وحيث تمّ الإعلان عن القرار باعتماد أحكام قانونية حول التنوع في المجالس في ربيع ٢٠٠٢، أثار ذلك نقاشاً مستفاضاً في وسائل الإعلام وفي مجال الأعمال والمجتمع. فتمّ عقد المؤتمرات والندوات وكتبت مقالات كثيرة في الصحف حول حسنات وسيئات تطبيق الحصص وحول ما إذا توافر العدد الكافي من النساء المرشحات لعضوية المجالس وتحفيز المرأة لأن تصبح عضواً في أحد المجالس. وبعد استتباب الهدوء، كان من الطبيعي التركيز على كيفية مواجهة الحكومة لهذا التحديّ.

## ٢. استجابة اتحاد الأعمال والصناعة النروجي لموقع المرأة في الإدارة:

### مستقبل المرأة

رداً على قرار الحكومة، أجرى اتحاد الأعمال والصناعة النروجي مسحاً واسع النطاق للشركات النروجية في خريف ٢٠٠٢ شارك فيه كلُّ المسؤولين الإداريين الرفيعي المستوى. وقد أظهر المسح أن القادة في الشركات العامة المحدودة يفهمون قيمة التنوع لكنهم يعتبرون أن هناك نقص في النساء المرشحات للمناصب الكبرى. وأظهر المسح أيضاً أن ٦١ بالمئة من مسؤولي الأعمال المشاركين يوافقون تماماً أو عموماً مع القول إن «النساء في الإدارة سيساعدن في تحسين فعالية الشركة وجودتها». إلا أنهن يواجهن صعوبة في إيجاد هؤلاء النساء. وأظهر المسح أيضاً أن ٨٤ بالمئة من الشركات لديها نظرة إيجابية لإشراك عدد أكبر من النساء في الإدارة العليا وفي مجالس الإدارة، شرط إيجاد النساء المؤهلات.

وعلى أساس هذه النتائج، اعتبر اتحاد الأعمال والصناعة النروجي أنه من المهم أخذ التدابير اللازمة للتأكد من أن الشركات الأعضاء يمكنها ترجمة نياتها بالأفعال.

كما تعرّف اتحاد الأعمال والصناعة النروجي على الحاجة إلى الابتعاد عن المصطلحات القديمة، والتي غالباً ما كان لها دلالات سلبية، كحركة «حقوق المرأة»، و«تحرير المرأة»، و« red-stocking»، و«الحركة النسائية»، وفضل بدلاً منها مصطلحات على غرار «علم الاقتصاد السليم»، و«الفعالية» و«إنتاج القيمة».

### النساء في المراكز القيادية بسبب حاجة الشركات إلى تعزيز تنافسيّتها

كانت مبادرة مستقبل المرأة التي أطلقت في آذار/مارس ٢٠٠٣، ردّ اتحاد الأعمال والصناعة النروجي لمساعدة أعضائه على زيادة عدد النساء في الإدارة ومجالس الإدارة بحلول ٢٠٠٥. ويهدف البرنامج إلى زيادة قاعدة الاستخدام وتنافسية الشركات عبر ضمان مزيد من التنوع في إدارتها.

ويركّز اتحاد الأعمال والصناعة النروجي على تعبئة المواهب ومصالح الأعمال وتوفير الحلول التي تعزّز إنتاج القيمة وتزيد من تنافسيّة الشركات الأعضاء في آن. وإذا كان ازدياد التنوع في مجلس الإدارة يسهم في خيارات استراتيجية أفضل، ومزيد من الابتكار وإعادة هيكلة أسرع، مؤدياً بذلك إلى تحسين الربحية، فمن الأهمية بمكان جمع مختلف المواهب والمقاربات. وهذا يعني أنه من مصلحة الجميع ضمان النفاذ الأوسع إلى الكفاءات المتميّزة. وإذا ما كانت العوائق المرتبطة بالنوع الاجتماعي تحدّ من النفاذ إلى الكفاءات الفردية المتميّزة، فلا بدّ من بذل الجهود المنتظمة من أجل إزالة هذه العوائق، إضافة إلى اعتماد تدابير تمكّن النساء من تسريع سلوك سلّم التقدّم المهني في الشركة. وهكذا فإن تعزيز النفاذ إلى مواهب القيادة والمسؤولين المميزين سيحسن التنافسيّة.

ويكمن المبدأ التوجيهي اتحاد الأعمال والصناعة النروجي في أنشطته الخاصة بالمساواة بين الجنسين، في ضرورة العمل من أجل التوصل إلى وضع مربح دائماً للشركات والنساء القديرات. فلا جدوى من توظيف النساء في مجالس الإدارة. بل يجب أن يكون الهدف في تحسين مستوى مجلس الإدارة وكفاءته وتقوية المستوى والكفاءة عبر توسيع قاعدة الاستخدام. ومن وجهة نظر إحصائية محضة، فإن زيادة توافر المواهب المحتملة والفرص سيعزّز على الأرجح الابتكار والمرونة، ممّا يؤدي بدوره إلى تعزيز التنافسية والنمو.

## ٣. اتحاد الأعمال والصناعة النروجي يعمل مع أعضائه بشأن مسألة المرأة في الإدارة

إنّ المبدأ الأساسي هو أن الشركات الأعضاء في اتحاد الأعمال والصناعة النروجي تلتزم، عبر كتاب إعلان النية، تحديد وتدريب وتسمية على الأقل ثلاثة نساء مرشحات للشبكة الوطنية لمجالس اتحاد الأعمال والصناعة النروجي وقد انضمّ الاتحاد إلى اتفاقيات تعهد مع الشركات في مجالات عديدة.

وفي كتب إعلان النية، تتعهد الشركات المشاركة ببذل الجهود لزيادة نسبة النساء في الإدارة وفي مجالس الإدارة ضمن مهلة لا تتعدى السنتين بعد التوقيع على الاتفاق. أمّا اتحاد الأعمال والصناعة النروجي، فيتعهد بإدارة الشبكة وتطوير مشاريع وأنشطة وترتيبات دعم. وبناءً على نموذج عدّة بناء الأطفال، تمّ إنشاء أربع وحدات تكوين هي: العمل في المجلس وأماكن الاجتماعات ورواية القصص وبرنامج الإرشاد. وكان معيار النجاح انضمام الشركات التي تحدّد توجهات السوق إلى المشروع في مرحلة متقدمة على أمل أن تتبّع الشركات الأخرى خطواتها.

### العمل في المجلس

ترشّح الشركات ثلاثة مرشحات مستعدّات لقبول منصب في مجلس إدارة في مؤسسة أخرى. وتترك مسؤولية اختيار المرشحات للشركات على أساس أنّها أفضل من يعرف المرشحات النساء المحتملات في شركاتها والمناسبة لعضوية المجلس.

وبناءً على تبادل الخبرات مع النساء الأعضاء في المجلس ومع المرشحات المحتملات لعضوية المجلس وبسبب عدم خبرة المرشحات المحتملات للعمل في المجلس، تمّ تحديد الحاجة العامة لتحسين تأمين تطوير المعرفة المتعلقة بالعمل في المجلس. وتمّ في مستقبل المرأة تغطية هذه النقطة من خلال الخبرة التطبيقية لعمل المجلس للنساء التي تملك أو لا تملك خبرة في المجلس. بالإضافة إلى ذلك، نُظّمت حلقات دراسية تطبيقية حول مواضيع مثل إدارة الشركة، والعلاقة بين المالك والمساهم والمجلس والإدارة، واخلاقيات المجلس والأزمات.

ويتولى إدارة هذه الأنشطة أشخاص يملكون خلفية تطبيقية و/أو اختصاصية من مثل:

- مدراء صناعيين
- كبار مدققي الحسابات
- محللين ماليين
- كبار مستشاري الاستراتيجيات أو اختصاصيين قطاعيين يملكون خبرة إدارية
- أشخاص يملكون خبرة كرؤساء مجلس
- أشخاص يملكون خبرة كأعضاء مجلس
- المدير الإداري والرئيس التنفيذي (أعضاء الإدارة الذين شاركوا في اجتماعات المجلس).



## أماكن الاجتماعات

تشكّل الشبكات الوسائل المباشرة أو غير المباشرة للدخول إلى معظم عمليات التوظيف على المستوى التنفيذي ولعضوية المجلس. والمشاركة في المنتديات المناسبة هي أيضاً شرطاً أساسياً لفعالية الرؤساء والأعضاء في المجلس من خلال تبادل المعلومات الحاصل في مثل هذه الشبكات، والفرص التي تتيحها للتأثير على اتخاذ القرارات وتطوير ما يمكن تسميته برأس المال الاجتماعي. غير أنّ متخذي القرارات حدّوا من دخول النساء ذات الخبرة إلى شبكاتهم. وأجابت ٦٦ بالمئة من الشركات التي غطّاها مسح اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي للعام ٢٠٠٢ أنّه لا نساء في المنتديات حيث يجري التوظيف لمنصب في المجلس. وتواجه النساء المدراء وذات الخبرة مشكلة مزدوجة: لسن موجودات بشكل كافٍ في شبكات زملائهن الرجال وغالباً ما يعملن في بيئة يسيطر عليها الرجال وحيث يتمّ الحد من وصول النساء إلى المستوى الموازي.

ورداً على ذلك، طوّر اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي أماكن اجتماعات حقيقية وافترضية. فبالإضافة إلى العمل في المجلس والذي يتمّ تناوله في أربع اجتماعات تمتدّ كلّ منها على يوم كامل، يتمّ تنظيم أحداث شهرية تعرف بـ Female Fridays حين يتمّ في خلال اليوم تبادل المعلومات المهنية بين مشاركين سابقين وحاليين في البرنامج الذي يعقد مرتين في السنة على شكل حلقات دراسية متخصصة. وتقدّم المبادرتان للمشاركين فرصاً أوفر لتنمية وتطوير شبكاتهم. وفي المقابل، تمّ تطوير أماكن اجتماع افتراضية تسمح بالوصول إلى أرشيف السيرات الذاتية والتوثيق وقاعدة المعرفة ومنتديات النقاش.

## رواية القصص

رواية القصص هي أداة تواصل قديمة واكبت الإنسان من التقاليد الشفهية مروراً باللغة المكتوبة وصولاً إلى اليوم وعصر التكنولوجيا المتقدمة والحاسوب. وهي أداة برهنت عن نجاحها. وفي مستقبل المرأة تستخدم رواية القصص كأداة متكاملة خلال مسار المساعدة في المجالات التالية:

- كيفية التأثير على الآخرين
- كيفية فهم وتغيير الهوية والثقافة
- كيفية نقل رسالة
- ما سرّ نجاح الروايات؟
- ما المقصود من لغة الرواية؟
- وما هي الكنايات ولماذا هي فعّالة إلى هذه الدرجة؟

## برامج التعليم الخاص

في الميثولوجيا اليونانية كان المعلم الخاص صديقاً أكبر سنّاً وناصحاً مخلصاً. وغالباً ما يسمي المدراء منعزلين في القمة ويحتاجون هم أيضاً إلى التشجيع والدعم ومدخلات مهنية وإلى شخص يشاركونه أفكارهم. ومن خلال ما يعرف «ببرامج التعليم الخاص»، تنشأ علاقة بين شخص مبتدئ وآخر متمرس بهدف تبادل الخبرات وترويج التنمية وتأمين الدعم.

وتحصل المرشحة في مستقبل المرأة، كمشاركة في التعليم الخاص لمستقبل المرأة، على التوجيه من معلم خاص طوال سنة. ويشكّل الحصول على شريك يتمّ اختياره على أساس فردي فرصة نادرة. وتحصل المرشحة على دعم في تطوير مهنتها ودورها كمديرة.

كما يساعد المشاركات مرشد اختصاصي يختاره معهد البحوث في المدرسة النرويجية للاقتصاد وإدارة الأعمال في المجالات التالية:

- تطوير الإدارة الذاتية؛
- زيادة التوعية والثقة كمديرة؛
- المساعدة في معالجة التحديات المتعلقة بالعمل؛
- زيادة فهم الثقافات والعمليات في مكان العمل؛
- المساعدة والدعم لتطوير المهنة؛
- زيادة الارتياح في العمل والتحفيز؛
- وفرص بناء شبكات.

## ٤ - وضع مستقبل المرأة في صيف ٢٠٠٤

في صيف ٢٠٠٤، تمّ انهاء البرنامج الثاني من أصل سلسلة ضمن أربع برامج وطنية ولاقى ردوداً إيجابية من المشاركين. وضمت لائحة المشاركين عدد من أفضل المدراء التنفيذيين وعدد من المدراء في المراكز المتوسطة في الإدارة والعديد من المرشحات لمناصب تنفيذية من بعض أكبر شركات النروج. كما شارك أيضاً عدد من الشركات الصغرى مما أدى إلى اختلاط جيد وهو أمر يسعى إليه اتحاد الأعمال والصناعة النروجي والشركات.

وإن الشركات المشاركة راضية عن البرنامج ولا زالت ترسل مشاركين جدد. غير أنّ اتحاد الأعمال والصناعة النروجي يهدف إلى إتاحة الفرصة لأكبر عدد من الشركات العامة المحدودة في النروج للمشاركة في البرنامج قبل انتهائه في صيف ٢٠٠٥. ولذلك، يعمل الاتحاد بجهد لجذب عدد أكبر من الشركات الجديدة.

تغطي الشركات الكلفات المباشرة المتأتمية من تنظيم هذا البرنامج ذات النوعية العالية. ولا يحصل الاتحاد على أرباح مباشرة من مستقبل المرأة فالبرنامج عبارة عن خدمة لأعضائه.

وبالإضافة إلى البرامج الوطنية المخصصة للشركات الكبرى في النروج، ينظم الاتحاد أيضاً برامج إقليمية.

وحتى خريف ٢٠٠٣، ركّز مستقبل المرأة على إقناع الشركات العامة المحدودة بتوقيع كتب إعلان نية. ومنذ العام ٢٠٠٤، امتدّ مجاله ليشمل الشركات الأصغر. وسيتابع المشروع الوطني والمركزي التركيز على الشركات العامة المحدودة في حين ستحدّد المشاريع الإقليمية المجموعة المستهدفة وفقاً للحجم والقطاع وحجم الأعمال. وفي ما يتعلّق بالاتحادات الإقليمية والقطاعية، يقوم الهدف على إطلاق مشاريع تجريبية مستوحاة من مستقبل المرأة ولكن يتمّ من خلالها إعداد الإجراءات لتلائم الحاجات والشروط الإقليمية المعينة.

لمزيد من المعلومات:

اتحاد الأعمال والصناعة النروجي

الموقع على الانترنت: <http://www.nho.no/english>

البريد الإلكتروني: [firmapost@nho.no](mailto:firmapost@nho.no)

## مسائل ومبادرات مرتبطة بالعمل والعائلة في الفلبين اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين

### الخلفية

اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين هو المنظمة المعترف بها رسمياً التي ينضوي اصحاب الاعمال فيها في الفلبين والذي يعالج بالتعاون مع الحكومة مسائل سياسة العمل والسياسة الاجتماعية الاقتصادية. تأسس عام ١٩٧٥ تماشياً مع سياسة الثلاثية المعتمدة من الدولة، كما جاء في قانون العمل للعام ١٩٧٤. يلعب اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين إذاً دوراً مهماً في الهيئات الثلاثية مع نظرائه في قطاعي العمل والحكومة.

يقوم هدف اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين الأساسي، كما جاء في نظامه الداخلي، على «توحيد اصحاب الاعمال ومنظمات اصحاب الاعمال من أجل حماية وتعزيز مصالح اصحاب الاعمال في كافة مجالات علاقات العمل والإدارة، بما في ذلك قضايا السياسة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على هذه العلاقات، ومن أجل ترويج الانسجام الصناعي والعدالة الاجتماعية والنمو الوطني».

ومع العولمة وانضمام البلاد إلى منظمة التجارة العالمية، تصبح مسائل علاقات العمل والصناعة أكثر تداخلاً في السياسات الاقتصادية والتجارية. وأدت التحديات الجديدة الناتجة عن هذه التطورات بعدد أكبر من اصحاب الاعمال وجمعيات اصحاب الاعمال إلى الانضمام إلى اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين على أمل ضمان صوت أقوى ليس لمعالجة مسائل العمل فحسب، بل أيضاً للتعامل مع السياسات والمشاكل المتعلقة بالميدان الاجتماعي الاقتصادي الكلي والجزئي.

ويقدّم اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين لأعضائه حالياً الخدمات التالية:

- عمليات مسح حول التعويض والتقاعد والاتفاقات الجماعية ومشاكل أماكن العمل؛
- جمع ونشر المعلومات حول سياسات العمل والسياسات الاجتماعية، وصياغة أوراق تعبر عن المواقف من مسائل سياسات العمل والسياسات الاجتماعية؛
- التمثيل في هيئات ثلاثية؛
- بلورة مواقف اصحاب الاعمال من قضايا العمل والقضايا الاجتماعية في الجلسات العامة والمنتديات والاستشارات والاجتماعات؛
- تنظيم برامج تدريبية؛
- إسداء النصح للأعضاء حول تطبيق قانون العمل وبلورة سياسات الشركات؛
- عقد المؤتمر الوطني السنوي لاصحاب الاعمال؛
- والتوجيه بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركة.

ويطوّر اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين من منظمة تتعامل مع مشاكل العلاقات الصناعية التقليدية بشكل آني، ليصبح منظمة ملتزمة بتعزيز مسؤولية الشركات الاجتماعية والنوع الاجتماعي والتنمية والتخطيط السكاني ورفاه العائلة والبيئة ومكافحة عمل الاطفال وممرض الإيدز وتعاطي المخدرات وكل ما يمكن أن يشجّع الأعضاء على إطلاق البرامج لإيجاد التوازن بين مسؤوليات العمل والعائلة.

## ١ - مسائل مرتبطة بالعمل والعائلة في المؤسسات الفلبينية

في الفلبين نظام عائلي موسَّع. وبفضل هذا النظام، من المرجح أن المؤسسات الفلبينية لا تعاني من مسائل مرتبطة بالعمل والعائلة مثلما تعاني منها البلدان الغربية. فيساعد الأقرباء في العناية بالأطفال الأصغر سناً والمسنين مما يخفف من عبء العمل والعائلة. غير أنه هناك اختلافات.

لم تتجاوز النساء العاملات دورهن المنزلي التقليدي كلياً. ممّا يؤدي إلى ساعات طويلة من العمل (نتيجة المزج بين العمل الانتاجي والمسؤوليات العائلية) ينتج عنها التغيب وأيام إجازة متكررة وتأخر في الوصول إلى العمل ومستويات تركيز ضعيفة ونتاجية منخفضة في العمل. ولذلك ترفض بعض النساء العاملات البقاء وقتاً إضافياً في العمل أو العمل أيام العطل أو في أماكن بعيدة.

لاحظ العديد من المراقبين أن تقسيم العمل في المنزل يتطور عند الأشخاص المتزوجين حديثاً. ويقبل الرجال أكثر فأكثر البقاء في المنزل. غير أنه في حال لم تجر الأمور جيداً في المنزل، يقع اللوم على المرأة. مما يؤدي إلى استقالة المرأة وتعطيل فرص تقدمها المهني. وفي حال طرأت أزمة تتعلق بالعائلة، يتوقع من المرأة أن تطلب إجازة تغيب أو أن تترك العمل مؤقتاً أو أن تتوقف عن العمل نهائياً ممّا يتيح عموماً للرجال التقدم في مهنتهم.

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر حتى اليوم الرجل مسؤولاً عن تأمين لقمة العيش في الفلبين. وقد يعاني الرجل الذي تكسب زوجته اجراً أكبر من مشاكل احترام الذات. ممّا قد يؤدي إلى مشاكل إضافية للمرأة، مرتبطة بالعمل والعائلة، وقد تسمي ضحية مشاكل زوجها المتعلقة بعدم احترام الذات والتي تترجم بالعنف المنزلي والخداع.

أمّا في ما يتعلق بالرجال العاملين، فهم لا يعانون من الضغط المرتبط بالعمل والعائلة كما تعاني منه النساء. قد يقلق الرجل حول كفاءة عناية الخادمة بالأطفال أو إن تم جلبهم من المدرسة في الوقت المحدد غير أنه من النادر أن يتغيّبوا عن العمل أو أن يطلبوا أية إجازة متعلقة بمشاكل عائلية. ولأنهم غير مسؤولين عن واجبات الأسرة يستطيعون العمل لساعات أطول. غير أن تصرف الرجال يتطور ويزداد التزامهم في المسائل العائلية.

وتضاف بالنسبة للعديد من العمّال، إلى مشاكل العمل والعائلة، المشاكل المالية. وفي ما يتعلق بكبار الموظفين، الذين غالباً ما يتمتعون بوضع مالي جيد، يقوم الخدام بالاهتمام بحاجات الأسرة ممّا يخفف من ضغط العمل-العائلة. غير أن هؤلاء الأشخاص يخضعون لطلب أكبر من قبل منظماتهم ممّا قد يعني ساعات أو أيام عمل طويلة بعيداً عن المنزل من أجل المشاركة في اجتماعات أو مؤتمرات أو أحداث اجتماعية في البلاد أو خارجها.

أمّا الموظفون غير المتزوجين فهم أيضاً غير معفيين من مشاكل العمل والعائلة. فيحملون في غالب الأوقات عبء الاهتمام بالوالدين أو أقرباء يعانون من مرض ما أو هم كبار في السن. وإن لم يكن وضعهم المالي جيد قد يعملون في أكثر من وظيفة: عمل خلال الأسبوع وآخر في نهاية الأسبوع، من أجل زيادة مدخول العائلة.

كما يعاني العمّال الأكبر سناً من مشاكل العمل والعائلة. فمع تزايد طلب مراكز الاتصال والشركات الأخرى على مناوبات الليل (حيث يتم تفضيل العمّال الشباب)، يطلب الأولاد من آبائهم الاهتمام بالأطفال ممّا يعني أنه يجدر بالعمّال الكبار في السن الإسراع بالعودة إلى المنزل قبل مغادرة الوالدين إلى العمل. وغالباً ما يتغيّب هذا النوع من العمّال أو يأخذ إجازات لأن والدي أحفادهم لا يستطيعان التغيب عن عملهم. ولأن عدد متزايد من النساء يعملن في الخارج، يلعب العمّال الكبار في السن دوراً هاماً في تربية أحفادهم.

وبناءً على الحالة المذكورة آنفاً، تواجه المؤسسات الفلبينية تأثيرات متطلبات العمل والعائلة على موظفيها. في ما يلي بعض المشاكل المرتبطة بالعمل والعائلة:

- تغيب وإجازة لأسباب عائلية، لا تشمل الاهتمام بالأولاد والمسنين وحسب، بل أيضاً حاجة الموظفين لحضور المناسبات العائلية مثل الجنازات والعمادات. وفي الشركات المنضمة إلى النقابة، يمكن تحديد ١٦ نوع مختلف من الإجازات في الاتفاقات الجماعية.
- الوجود المادي وغير الذهني وهي ظاهرة غالباً ما لا يتم ملاحظتها. فمن أجل تجنب العقوبة بسبب التغيب غير المعذور، يأتي الموظفون إلى العمل حتى ولو كانوا مرضى أو كانوا منشغلين بمسائل عائلية.
- التغيير/الاستقالة عندما لا يستطيع العمال تحمل متطلبات العمل والعائلة أو عندما يكون ضغط العائلة كبيراً.
- طلبات كثيرة لزيادة الأجر والأرباح لتلبية حاجات العائلة.
- زيادة الحالات التأديبية بسبب التغيب وعجز العمال عن تحقيق أهداف الشركة.
- الإجهاد والتعب.

أسست بعض الشركات لجان إدارة العمل للعمل على مشاريع قد تشمل مبادرات لإيجاد التوازن بين العمل والعائلة. أما في الشركات الأخرى، حيث لا نقابات، تكون الإدارة وحدها مسؤولة عن مثل هذه المبادرات. لذلك يلعب اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين دوراً مهماً في تطوير برامج العمل والعائلة في مثل هذه الشركات.

## ٢ - استجابة اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين وموقفه من مسائل العمل والعائلة

يدرك اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أنّ الموظف لا يمكنه أن يتغاضى كلياً عن المسائل العائلية عندما يكون في العمل. وان لم يتم التعامل مع مسائل العمل والعائلة بشكلٍ جديّ، قد تتسبب بمشاكل في مكان العمل تؤثر على أدائه. فعندما يكون موظف قلقاً على ولد أو قريب له أو منشغل بقضايا عائلية، يصبح أكثر عرضة لارتكاب الأخطاء بسبب ضعف تركيزه. وهذا يؤثر على قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.

وفي عالم تزداد فيه المنافسة يوماً بعد يوم، قد تؤثر هذه المشاكل على قدرة الشركات على التنافس بين بعضها البعض. ولا يمكن التغاضي بعد اليوم عن هذه الحقائق. لذلك يشجع اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أعضائه على تطوير برامج/مبادرات العمل والعائلة تأخذ بعين الاعتبار حاجات العمال المتنوعة لتأمين التوازن بين مسؤوليات العمل والعائلة. قد تكون هذه الجهود مكلفة ولكن ان لم يتم معالجة المشكلة بشكلٍ جديّ قد يكون تأثيرها على الأمد الطويل أكثر كلفة. لذلك من المنطقي التحرك في هذا المجال خدمة للإعمال.

يدرك اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أنّ العمال سيأخذون من وقت إلى آخر إجازة للعناية بالأطفال والكبار في السن. كما يعي التنوع في عالم العمل وأن حاجات العائلات تختلف وفق السن والنوع الاجتماعي والوضع العائلي والدين والوضع الاقتصادي والمركز. بالإضافة إلى ذلك، لا يخفى عن اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أنّ جميع الموظفين يتأثرون بالواجبات المتعلقة بالعمل والعائلة بطريقة أو بأخرى، عاجلاً أم آجلاً، إن لم تتم معالجة الأمر جيداً. لذلك من الضروري أن يساعد اصحاب الاعمال موظفيهم خلال صرايحهم لتأمين التوازن بين مسؤوليات العمل والعائلة من خلال توفير خدمات الدعم (مثل مراكز العناية بالأطفال والأبوين والعناية الطبية وأنشطة معيشية إضافية) ومن خلال اعتماد إجراءات أخرى (مثل ترتيبات عمل مرنة).

تحتاج النساء، بسبب دورهن الخاص في المجتمع، إلى دعمٍ خاصٍ لمساعدتهن في تلبية حاجاتهن الشخصية والمهنية. ويحتجن إلى المساعدة في الانتقال من انجاب الأولاد إلى العودة إلى العمل. بالإضافة إلى ذلك، يسهل تعرّض النساء إلى التحرش الجنسي والتمييز في الاستخدام وأعمال من اصحاب الاعمال قد تؤثر على صحتهم ورفاههم إن لم يتم الأخذ بعين الاعتبار متطلبات وقتهم الشخصي. ويعتقد اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أنه من أجل توعية اصحاب الاعمال والمدراء على هذه النواحي، ينبغي جعلهم حساسين ومتجاوبين مع الحاجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

كما يخشى اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين ارتفاع معدل النمو السكاني والفقر في الفلبين، مما قد يزيد الضغط على اصحاب الاعمال. ويترجم النمو السكاني المرتفع في حاجة العائلات إلى دخل أكبر لتلبية حاجاتها. كما قد يؤدي إلى نسبة تبعية مرتفعة مما يخفض أجر العمّال الفعلي. وهذا قد يؤدي إلى طلب أكبر على زيادة الأجور وعلى تحسين الإعانات وبرامج أكثر كلفة لدعم الموظّفين.

بناءً على أبحاثه<sup>5</sup>، يعتبر اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين أن تشجيع أعضائه على اعتماد مبادرات لتعزيز التوازن بين العمل والعائلة يؤدي إلى المنافع التالية:

- زيادة ارتياح الموظّفين؛
- التزام أكبر للموظّفين بتحقيق أهداف العمل والشركة؛
- نسبة شكاوى منخفضة؛
- أيام تغيب أقل؛
- زيادة ولاء الموظّفين؛
- زيادة الرضى الداخلي والخارجي للزبون؛
- تحسين جودة المنتجات والخدمات؛
- زيادة دخل الشركة من خلال قيمة مضافة أكبر.

### ٣. أنشطة اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين مع أعضائه حول مسائل العمل والعائلة

في التسعينات، أنشأت اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين لجنة معنية بالمرأة (أصبحت اليوم اللجنة المعنية بالنوع الاجتماعي والمساواة في الاستخدام) للتركيز على التدريب والمناداة والبحث حول مسائل النوع الاجتماعي والتنمية. من خلال هذه اللجنة، وبالتعاون مع Clark Development Corporation، قام الاتحاد بتحليل حاجات التدريب بين الموظّفين النساء في شركات مختارة في «المنطقة الاقتصادية الخاصة لكلارك». فتح هذا الأمر الطريق أمام تصميم نموذج تدريبي يعرف بتعزيز القدرات الشخصية: درس للنساء وبرنامج لاعتماد المدربين والسماح لهم باستخدام الدرس في شركاتهم. تمّ القيام بالبحث، بمساعدة أساتذة من جامعة الفلبين، وقد تناول المجالات التالية:

- **النوع الاجتماعي والتنمية: آراء من القمة**، يهدف إلى تحديد آراء الإدارة العليا بشأن النوع الاجتماعي والتنمية من أجل مساعدة اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين على صياغة برنامج حول النوع الاجتماعي والتنمية يلبي حاجات الأعضاء؛
- **النساء والأزمة المالية**، حيث تم النظر في تأثير الأزمة المالية في التسعينات على ممارسات الموارد البشرية في الشركات الأعضاء في اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين، وفي ما إذا كان النوع الاجتماعي عامل يؤخذ بعين الاعتبار في التوظيف والتقدم المهني وتقليل عدد الموظّفين والتسريح؛

5) ECOP, Cases on business initiatives on work-life, Makati, Lodestar Press Inc, 2004

- **وعمَل الأطفال**، بهدف اكتشاف مستوى التوعية حول مسألة عمل الأطفال في الصناعات وخارجها كقاعدة لصياغة استراتيجية مناداة وتدخلات مباشرة.

### بعض المبادرات المحددة حول العمل والعائلة

بهدف الحصول على بيانات أساسية حول سياسات وممارسات محددة تتعلق بالعمل والعائلة في الفلبين، في العام ٢٠٠١، وبدعمٍ من إحدى المؤسسات، أعدَّ اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين دراسات حالة لست شركات. وفي العام ٢٠٠٢، كلف اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين بإعداد ست دراسات حالة إضافية لتحسين معرفة ممارسات العمل والحياة الجيدة. وفي دراسات الحالة هذه، تمَّ جمع معلومات إضافية في المجالات التالية:

- آفاق الـ CEO حول توازن العمل - الحياة ومنافعه؛
- توعية الموظّفين والتزامهم وأرباح برامج العمل - الحياة؛
- وتحليل الكلفة - الربح لبرامج العمل - الحياة في شركتين بحجم مختلف.

حدّد البحث أفضل الممارسات في مبادرات العمل - الحياة في الشركات المختارة<sup>٦</sup>. ومن المرجو أن يحث هذا البحث أعضاء آخرين لكي يركزوا في مبادرات إرساء توازن العمل - الحياة على مبادرات الشركات التي أسّست بنجاح برامج العمل - الحياة. وتظهر خلاصة الدراسات أن بعض الشركات المستجيبة لم تدرك أن برامجها تدخل ضمن سياق العمل - الحياة والعائلة. وتمّت مناقشة بعض البرامج مع النقابات، في حين أطلقت الإدارة بعض البرامج الأخرى لإدراكها بأن الموارد البشرية هي أهم أصول الشركة. وتشمل بعض البرامج التي أطلقتها النقابات أنواع عديدة من اذن التغيب (وتشمل الإذن الطارئ للسماح للموظّفين بتلبية حاجات العائلة)، والعلاوات، ونظام التأمين والرعاية الصحيّة الذي يغطي الأشخاص الذين يعيّلهم الموظّف. أمّا البرامج التي أطلقتها الإدارة، فتشمل ترتيبات عمل مرنة والعناية بالأطفال وبرامج تأمين جماعية وصحية للموظّفين وعائلاتهم، ويتيح بعضها ترتيبات تشاطر الكلفة للأشخاص الذين يعيّلهم الموظّف. ومن الأمثلة على ممارسة جيدة ابتكارية، تنظيم يوم العائلة الذي يتيح لعائلات الموظّفين زيارة الشركة والتعرّف أكثر على عملهم والالتقاء بمدراءهم وزملائهم.

وفي العام ٢٠٠١، تعاونت اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين مع جمعية إدارة الموظّفين في الفلبين (PMAP) للقيام ببحث إضافي حول مبادرات العمل - الحياة المختلفة المعتمدة من قبل ١٣٥ شركة. وزعمت الشركات التي شملها المسح أنّها تراعي حياة موظّفيها خارج العمل، وتمّ ترجمة ذلك من خلال سياسات إجازات الأبوة والإجازات الشخصية، والإفادة الطبيّة للأشخاص الذين يعيّلهم الموظّف والتدريب في المهارات المتعلقة بالعمل والمصالح الشخصية.

ويكتّف حالياً اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين المناداة بشأن مسؤوليّة الشركة الاجتماعية من خلال تقديم مساعدة للشركات الأعضاء والمنظّمات التابعة، في مجال برامج وخدمات مسؤوليّة الشركة الاجتماعية التي قد تكون ذات صلة ومنفعة لهم.

وكنشاط تمهيدي، قام قسم المسؤولية الاجتماعية للشركة في العامين ٢٠٠٢ - ٢٠٠٤ بمسح حول مشاكل مسؤوليّة الشركة الاجتماعية في ٢٢ شركة في قطاعي التصنيع والخدمات. وإن ١٣ شركة من هذه الشركات مسجّلة في نقابات. وكان هدف هذه الدراسة تقييم اهتمام هذه الشركات في برامج مسؤوليّة الشركة الاجتماعية وتحديد التدخلات والأنشطة المحتملة التي يمكن أن تؤسسها اتحاد اصحاب الاعمال في الفلبين لمساعدتها.

6) Ibid

تظهر الاقتراحات المقدّمة والمتعلّقة بمجالات التعاون المحتملة ان الأعضاء يطلبون من اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين الدعم المالي والتقني لمساعدتهم على اعتماد برامج مسؤوليّة الشركة الاجتماعيّة الخاصة بهم. وأشاروا إلى أنّ مبادئ توجيهيّة محدّدة قد تساعدهم على تطوير معرفتهم بمبادرات مسؤوليّة الشركة الاجتماعيّة في الشركات الأخرى والممارسات الجيدة بهدف وضع المرجعيّات. وسيستخدم الاتحاد نتائج هذه الدراسة كقاعدة لصياغة الاستراتيجيات لإقناع الشركات بتكثيف جهودها من اجل اعتماد مبادرات العمل -العائلة لموظفيها.

ويدرك اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين الحاجة إلى إنشاء أنشطة وبالأخص الدعوة إلى توازن العمل - العائلة. لهذا السبب، باشر بإعداد أنشطة تشبيك وبالأخص مع وكالات يمكنها أن تساعد على تنفيذ البرامج والأنشطة المخطّط لها. كما يأمل أن يمدّد عضويّة لجان المسؤولية الاجتماعيّة للشركة. وسيعقد اتحاد اصحاب الاعمال في الفيليبين اجتماعات استشارية مع المنظّمات الأعضاء من أجل تلبية حاجتها للدعم التقني في هذا المجال.

#### لمزيد من المعلومات:

الموقع على الانترنت: [www.ecop.org.ph](http://www.ecop.org.ph)

البريد الالكتروني: [ecop@philonline.com](mailto:ecop@philonline.com)



# تحرك غرف التجارة والصناعة السعودية ومجلس الغرف السعودية لخدمة سيدات الأعمال والاقتصاد الوطني عموماً

## الخلاصة

تأسس مجلس غرف التجارة والصناعة السعودية كمؤسسة تعمل لخدمة المصالح المشتركة لغرف التجارة والصناعة في المملكة. وهو يمثل الغرف على المستويين المحلي والدولي ويسعى إلى تطوير دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني. ويعتبر مجلس الغرف السعودية أحد الأعمدة الأساسية للقطاع الخاص في السعودية نظراً للدور الذي يلعبه في إنشاء البيئة الممكنة حيث يساهم قطاع الأعمال السعودي بفعالية في الاقتصاد الوطني. وعبر دوره كرابط بين القطاعين العام والخاص، فقد كان له الإسهام الكبير في ضمان الشراكة والانسجام بين القطاعين وفي تنمية الازدهار الاقتصادي والثقة السائدة حالياً في المملكة.

منذ إنشائه، وبغرض تحقيق أهدافه، استمر مجلس غرف التجارة والصناعة السعودية في تطوير وسائل التحرك الخاصة به واستكمل مجلسه التنفيذي تعزيز قدراته في مجموعة واسعة من المجالات. ونتيجة للدور الحيوي الذي لعبه المجلس في دعم الاقتصاد وتعزيزه وفي وضع أسس الازدهار والتنمية في القطاع الخاص خلال العقدين الأخيرين، كسب ثقة المسؤولين في الدولة إذ رحبوا بمبادرات أعضائه في بلورة قواعد عديدة حول أنشطة القطاع الخاص والإسهام في صياغة الخطط الاقتصادية والسياسات. وقد ساعد المجلس في تقوية قدرات الغرف، معززاً التعاون بينها ومطوراً قنوات التواصل والتنسيق في أنشطتها بهدف تعبئة كامل طاقتها التقنية من أجل أن تخدم بشكل كامل قطاع الأعمال والاقتصاد الوطني.

اضطرت التطورات والتغيرات الاقتصادية على المستويين المحلي والدولي المجلس إلى إخضاع توجهاته وأولوياته وهيكلته وأنشطته ووسائل التحرك الخاصة به إلى مراجعة دائمة. وإن تكثف المنافسة والنزاع على المستويين المحلي والدولي سيستوجبان تنمية وتحديث إضافيين لأمانة المجلس وتطوير وسائل التحرك الابتكارية لمساعدة الغرف والمجلس على توفير خدمات معاصرة لمواجهة التغيرات والتطورات في الساحة الاقتصادية.

## ١ - الدور الذي تلعبه غرف التجارة والصناعة ومجلس الغرف السعودية في خدمة سيدات الأعمال

لعبت غرف التجارة والصناعة والمجلس دوراً ريادياً في تلبية حاجات أعضائها عبر القضاء على العوائق وتعزيز مصالح رجال الأعمال وسيدات الأعمال. ويسمح التعاون والتواصل بين الغرف وأعضائها بضمان نفاذ أوسع لرجال الأعمال وسيدات الأعمال إلى المعلومات ومتطلبات الصناعة والتجارة والزراعة ومجالات أخرى، خاصة في الأنظمة والتشريع حيث لا تمييز بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة وبين سيدات الأعمال ورجال الأعمال.

استناداً إلى إيمان الغرف والمجلس بالدور المهم الذي تلعبه سيدات الأعمال في تطوير الاقتصاد الوطني، أصدرت الحكومة السعودية قرارات عديدة في ايار/مايو ٢٠١٤ حول عمل النساء السعوديات واستثمارتهن، وأهمها التالية:

- على كل المؤسسات العامة التي تصدر ترخيصات لإنجاز الأنشطة الاقتصادية من قبل الأطراف على أساس الكفاءة، أن تقبل طلبات النساء وتمنح الترخيصات الملائمة.
- على كل المؤسسات العامة التي تقدم خدمات متعلقة بالمرأة أن تؤسس وحدات وأقسام خاصة بالمرأة بموجب المتطلبات وطبيعة العمل.
- على السلطات المسؤولة عن تخصيص وتطوير الأراضي والمساحات في المدن أن تضع مشاريع صناعية للنساء.
- على صندوق تنمية الموارد البشرية أن يولي أهمية خاصة لتدريب النساء السعوديات واستخدامهن في خطته وبرامجه.
- يمكن للنساء السعوديات وحسب أن يعملن في المتاجر التي تبيع سلعاً خاصة بالمرأة ويطلب إلى وزارة العمل أن تحدد جدولاً زمنياً لهذا الغرض وتتأكد من المتابعة.
- يُطلب من وزارة العمل التنسيق مع وزارة الخدمات العامة ووزارة الشؤون الاجتماعية من أجل اتخاذ التدابير الملائمة لإنفاذ العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة حيث تجد النساء فرصاً للاستخدام وإنفاذ برنامج الأسر المنتجة وتوفير المساعدة المطلوبة لنجاحها.
- يُطلب إلى وزارة العمل، بالتعاون مع وزارة الاقتصاد والتخطيط ووزارة الخدمات العامة بلورة خطة وطنية متكاملة للنساء السعوديات العاملات للتعرف على الحاجات الحقيقية للنساء العاملات في مختلف المجالات في غضون عام من تاريخ اتخاذ القرار.
- يُطلب إلى وزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة ومجلس غرف التجارة والصناعة السعودية النظر في مدة عطلة الأمومة للنساء العاملات من أجل تحفيز النساء وتزويدهن بمنافع إضافية بشكل لا يحول دون استخدامهن.

وبموجب الدعم المقدم من الحكومة لتقوية قدرات النساء السعوديات، ركزت غرف التجارة والصناعة السعودية والمجلس على توفير الخدمات للأعضاء من دون تمييز بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة أو بين نساء الأعمال ورجال الأعمال. ومن بين الخدمات الأساسية التي كانت ولا زالت تُقدم من قبل الغرف والمجلس لسيدات الأعمال، يمكن الإشارة إلى التالي:

## خدمات المعلومات

توفّر الغرف والمجلس للنساء اللواتي يطلبن ذلك كتيباً يتضمّن النصح حول كيفية تأسيس المشاريع وإدارتها وهو يحوي معلومات حول مختلف الأنشطة والقوانين، بما في ذلك أمثلة عن الأنشطة الحاصلة في القطاع الخاص. وتقدم مراكز المعلومات في الغرف لسيدات الأعمال المعلومات عبر الهاتف وعبر المندوبات النساء. وتتضمّن المعلومات التوجيه والإجابة عن الأسئلة المطروحة وجمع البيانات وتحضير التقارير والإحصاءات والدراسات وفرص الاستثمار.

## الخدمات القانونية

تعلم الغرف والمجلس سيدات الأعمال بالأنظمة القانونية التي تحكم العمليات الاقتصادية. وهي توفر توضيحات حول التشريعات والأنظمة والقرارات الموجودة والجديدة. وهي تقدم المشورة القانونية إضافة إلى أي توضيح مطلوب حول المسائل القانونية المتعلقة بالقطاع الخاص. كما أنها تعمل على فض النزاعات والخلافات الناشئة بين المؤسسات التي تملكها المرأة ومؤسسات محلية ودولية أخرى.

## خدمات التدريب وإعادة التأهيل

تنظّم الغرف والمجلس التدريب للنساء بالتعاون مع السلطات المعنية وجمعيات النساء من أجل تعزيز خبرة سيدات الأعمال وتطوير مهارتهن وقدراتهن على إدارة المؤسسات وتشغيلها وتمكينها من العمل في القطاع الخاص. وتولي الغرف والمجلس الأولوية القصوى لتدريب وإعادة تأهيل الشبان السعوديين، ذكوراً وإناثاً، حتى يتمكنوا من العمل في القطاع الخاص بموجب فلسفته ومتطلباته. كما أنها تضع برامجاً تتماشى وحاجات سوق العمل في مجالات شتى.

## برامج التدريب في غرف التجارة والصناعة التي تستهدف المرأة

| الرقم | إسم البرنامج  |
|-------|---|
| ١     | العلاقات العامة والمعلومات  |
| ٢     | التعريف على مهارات الحاسوب  |
| ٣     | التعريف على الحاسوب والبرمجيات  |
| ٤     | برمجيات أساسية وتطبيقها في الإدارة                                    |
| ٥     | إدارة الخدمات الاجتماعية  |
| ٦     | إدارة الأعمال الطوعية للجمعيات  |
| ٧     | خدمات مصرفية  |
| ٨     | المؤسسات الصغيرة  |
| ٩     | مهارات التواصل في العلاقات العامة                                     |
| ١٠    | التخطيط والإدارة في المؤسسات الصغيرة                                  |
| ١١    | معلومات أساسية في العلاقات العامة                                     |
| ١٢    | تطوير قدرات موظفي الصندوق في المصارف                                  |
| ١٣    | المحاسبة والتحليل المالي للنساء غير المحاسبات                         |
| ١٤    | بيع الخدمات المصرفية وتعزيز قدرات النساء الموظفات في المصارف السعودية |
| ١٥    | معلومات أساسية حديثة لتسويق الخدمات المصرفية                          |
| ١٦    | دراسة الجدوى الاقتصادية لمؤسسات الاستثمار                             |

المصدر: تقارير غرف التجارة والصناعة السعودية.

## الدراسات والأبحاث

تجري الغرف والمجلس دراسات وتشرها، حول سيدات الأعمال والنساء عموماً مع التركيز بشكل خاص على مجالات محتملة للعمل والاستثمار للسيدات السعوديات.

## خدمات تطوير المؤسسة والاستثمار

تسعى الغرف والمجلس إلى تطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتشجيع مبادرات الاستثمار بين الذين يودون الدخول إلى قطاع الأعمال. وقد حضرت بعض الغرف دراسات جدوى لمجموعة من فرص الاستثمار حيث تكون المرأة مسؤولة عن الإدارة والتشغيل. وفيما الهدف هو أن تتولى النساء المشاريع، فهذا يتيح فرص عمل جديدة للخريجات وغيرهن من النساء العاملات.

## الخدمات المتاحة على مواقع الغرف والمجلس على الإنترنت

صممت الغرف والمجلس مواقعاً على الإنترنت تتضمن معلومات حول المملكة واقتصادها وأسماء وعناوين الغرف والمجلس والمصدرين والمستوردين السعوديين، والشركات التجارية في البلد ومعلومات عامة حول مناخ الاستثمار والفرص التجارية والصناعية في المملكة إضافة إلى الأخبار الاقتصادية.

## المشاركة في منتديات ومؤتمرات

تشارك النساء في منتديات ومؤتمرات تنظمها السلطات العامة والخاصة في البلاد عبر التلفزيون ووسائل الاتصال الحديثة. وفي هذه الحالات، يجري عادة التنسيق مسبقاً مع المنظم حول مشاركة النساء لمعرفة ما إذا كان هذا الحدث يستهدف النساء وحسب، حيث تستخدم المنهجية نفسها كما في المؤتمرات والندوات لرجال الأعمال. كما تشارك النساء السعوديات في الأحداث المنظمة خارج المملكة.

## مشاركة المرأة في الوفود الزائرة والمسافرة

يزور عدد كبير من الوفود التجارية المكونة من سيدات الأعمال البلاد ويمكنها الاجتماع بسيدات الأعمال السعوديات. وقد بدأت بعض الغرف في تأسيس دوائر ولجان لسيدات الأعمال. وتستقبل دوائر النساء الوفود النسائية فيما تشارك الوفود المختلطة عبر التلفزيون في مقر الغرفة.

وفي حال الوفود المسافرة، قد تشكل غرف التجارة والصناعة السعودية والمجلس وفوداً نسائية مستقلة تغطي بعض المواضيع المحددة بعد التنسيق المسبق مع الدول المضييفة من اجل لقاء سيدات الأعمال هناك.

## ٢ - آخر التطورات في الخدمات التي تقدمها الغرف والمجلس لسيدات الأعمال

### إنشاء دوائر نسائية في الغرف

يظهر من بين التحديات البارزة مع التقدم الاقتصادي والاجتماعي في السعودية والتغيرات على المستويين الإقليمي والعالمي الناتجة عن العولمة، تفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ونظراً للتطورات في الأعمال على المستوى المحلي والإقليمي والدولي والنمو في عدد سيدات الأعمال، مما يستوجب تحسين الخدمات التي تقدمها الغرف والمجلس إلى الأعضاء، ومع العلم ان هذه الدوائر هي في طور التأسيس في غرف أخرى وتريد أن ترى المرأة تساهم في أنشطتها، فقد اسست غرف الرياض وجدة والمدينة والمنطقة الشرقية والطائف وقريات دوائر نسائية لخدمة سيدات الأعمال الأعضاء.

## تأسيس لجنة وطنية للمرأة في المجلس

بعد الطلب الكريم الذي قُدم إلى مجلس الغرف السعودية لتشكيل لجنة تضم نساء كفوئات وذات تجربة للتنسيق مع الأطراف ذات الصلة بغية تشجيع منظمات القطاع الخاص على إيجاد مجالات أنشطة للنساء السعوديات وتقديم الفرص للتدريب وإعادة تأهيل النساء السعوديات ليعملن في هذه الأنشطة والمجالات، قد شكّلت الأمانة مع المجلس لجنة وطنية للمرأة. ولهذه اللجنة الأهداف الرئيسية التالية:

- الحفاظ على مصالح النساء السعوديات والسعي لاستحداث فرص عمل لهن.
  - تفعيل دور المرأة في الاقتصاد الوطني.
  - زيادة مساهمة المرأة السعودية في الأنشطة الاقتصادية.
  - زيادة مشاركة النساء السعوديات في سوق العمل الوطنية والسعي لتعبئة الرساميل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.
  - ضمان تأميم القوى العاملة النسائية.
  - استحداث فرص عمل جديدة للنساء السعوديات.
  - التواصل بين النساء السعوديات ونظرائهن في العمل.
  - تقوية قدرة المرأة السعودية العلمية والفكرية والاقتصادية عبر تعزيز مشاركتها في الدورات وبرامج التدريب المتخصصة التي تنظمها الأطراف ذات الصلة.
  - توفير الوسائل الفعالة للتعرف على المشاكل والعوائق التي تواجهها النساء السعوديات.
  - إيجاد الحلول الملائمة لمشاكل النساء السعوديات ومناقشتها مع كل الأطراف ذات الصلة.
- ونظراً للعدد المتزايد للنساء العاملات وسيدات الأعمال في البلاد، أنشأت أمانة المجلس مؤخراً إدارة عامة لسيدات الأعمال. ونتيجة للجهود الفعالة والمميّزة التي بذلتها النساء السعوديات، عيّنت امرأة أعمال للمرة الأولى في مجلس إدارة مصرف محلي وتترأس سيدة أعمال اخرى مجلس إدارة شركة عقارية نسائية، تتكوّن كلها من النساء.

### لمزيد من المعلومات :

مجلس الغرف السعودية

الموقع على الانترنت: <http://www.saudichambers.org.sa>

البريد الالكتروني: [council@saudichambers.org.sa](mailto:council@saudichambers.org.sa)



# النساء في غرف التجارة والصناعة السورية

## غرفة الصناعة في دمشق وغرفة التجارة في دمشق

### الخلفية

تركز الدراسة على الجهود التي بذلتها مؤخراً سيدات الأعمال في الجمهورية العربية السورية من أجل كسب الاعتراف والاندماج في غرفتي الصناعة والتجارة في دمشق، وعموماً، في اتحاد غرف التجارة السورية.

إن اتحاد غرف التجارة هو الاتحاد الوحيد لغرف التجارة في الجمهورية العربية السورية. فإن غرف التجارة والصناعة تشكل غرفة واحدة في كل المدن في الجمهورية العربية السورية، باستثناء دمشق وحلب، بالرغم من النقاش الذي دار مؤخراً حول تأسيس اتحاد جديد لغرف الصناعة على المستوى الوطني. وتركز دراسة الحالة على وضع المرأة في كل من غرفة الصناعة وغرفة التجارة في دمشق، وكاننا أول غرفتين تؤسسان لجان نسائية في الجمهورية العربية السورية عام ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ بالتوالي.

### اتحاد غرف التجارة السورية

تأسس اتحاد غرف التجارة السورية في دمشق عام ١٩٧٥ وهو يضم ١٤ غرفة تجارة وصناعة (باستثناء غرفة الصناعة في دمشق وغرفة الصناعة في حلب اللتان تأسستا بشكل منفصل عن غرف التجارة في هذه المدن). وكسلطة إشرافية، فإن الاتحاد يعزز المصالح التجارية والاقتصادية والتبادل بين أعضائه، ويمثل غرف التجارة ويعقد مؤتمرات اقتصادية ومعارض تجارية. ويكمن دور الاتحاد في التفاعل مع الحكومة وفي دعم أنشطة الأعمال لأعضائه.

وتتضمن الأنشطة التمثيلية للاتحاد والمتعلقة بالحكومة ما يلي:

- تمثيل المصالح الاقتصادية والتجارية والتنسيق بين غرف التجارة.
- تمثيل غرف التجارة والصناعة في المؤتمرات والمنتديات.
- التحرك باسم غرف التجارة في ما يتعلق بالسلطات وفي النقاشات الاقتصادية مع الوفود الأجنبية والمنظمات الدولية بناءً على طلب السلطات المعنية.
- الشروع في مناقشة المسائل ذات الطابع التجاري مع التقدم بالآراء والمقترحات حول القوانين والأنظمة ونشر هذه المعلومات إلى الدوائر المعنية في الجمهورية العربية السورية وفي الخارج.
- والإبقاء على علاقة مباشرة مع المكاتب الحكومية للحصول على كل المعلومات ذات الصلة والتعليمات.

وتتضمن الخدمات المقدمة إلى الأعمال من قبل الاتحاد ما يلي:

- التحكيم في الخلافات بين غرف التجارة أو المؤسسات وذلك عند الطلب، شرط ألا تكون الأطراف في الخلاف من نفس نطاق محاكم الغرفة.
- عقد المؤتمرات الاقتصادية والمعارض.
- إصدار شهادات منشأ، ورسائل تعريفية لتأشيرات السفر والشهادة لصالح شهادات المنشأ الأجنبية الصادرة عن غرف التجارة عبر العالم.
- إجراء مسوحات اقتصادية وأخرى للسوق.
- توفير التدريب في القطاع الخاص حول شروط التبادل التجاري الدولي.
- تأسيس فروع لتعزيز الصادرات وجذب الاستثمار الأجنبي.

- توفير خدمات المناذاة والمشورة والتوجيه.
- توفير خدمات المعلومات التجارية.

### غرفة الصناعة في دمشق

أن غرفة الصناعة في دمشق هي كيان عام وتعمل عن كثب مع وزارة الصناعة. تضمّ بين أعضائها صناعيين من القطاعين العام والخاص. ويتكوّن مجلس الإدارة في غرفة الصناعة من ١٨ عضواً، تنتخب الجمعية العمومية ١٢ من بينهم، ويعيّن وزير الصناعة ٦ من بين الصناعيين غير الممثلة صناعتهم في المجلس.

### غرفة التجارة في دمشق

إن غرفة التجارة في دمشق هي إحدى أقدم وأعرق غرف التجارة في العالم العربي. هي مؤسسة لا تتوخى الربح وتخدم المصلحة العامة وتهدف إلى تمثيل مصالح التبادل التجاري والحفاظ عليها وتعزيزها. ويتكوّن مجلس إدارتها من ١٨ عضواً، يُنتخب ثلثاهم كل أربع سنوات من الجمعية العمومية ويعيّن الثلث المتبقي وزير الامدادات والتجارة الداخلية، مع الأخذ بعين الاعتبار المهن والتجارات غير الممثلة بين الأعضاء المنتخبين في المجلس.

وتضطلع كل من غرفة الصناعة وغرفة التجارة في دمشق، إضافة إلى وظائف التمثيل لأعضائها، بسلسلة من المهام الإدارية، بما في ذلك: إصدار شهادات منشأ، والمصادقة على وثائق تجارية، وفواتير وضمانات تجارية وعلى إمضاء أعضائها في الوثائق الرسمية. وتعيّن الغرفة خبراء وحكّام في الخلافات التجارية. هؤلاء مسؤولين عن توفير المعلومات التجارية، بما في ذلك أسعار السلع الأساسية وأسعار صرف العملات الأجنبية الحالية وبيانات حول معايير التجارة. كما ينشرون أدلة تجارية ودراسات حول مسائل قانونية واقتصادية.

## ١ - مشاركة المرأة في الساحة العامة

أن النساء في الجمهورية العربية السورية أكثر نشاطاً على الصعيد السياسي من النساء في عدد من الدول في المنطقة. وقد شغلت بعض النساء مناصب وزارية وأخرى انتخبت أعضاء في البرلمان وقد كان آخر ثلاثة وزراء للعمل والشؤون الاجتماعية نساءً. وفي انتخابات عام ٢٠٠٣، انتخبت ٣٠ امرأة في البرلمان الوطني من بين ٢٥٠ مقعد. وقد تبوأَت امرأة منصب سفيرة في الحكومة السورية.

تقارب نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة الـ ٢١ بالمئة، وتتركز هذه النسبة في الزراعة والصحة والتعليم. وقد بقيت حصة المرأة في الاستخدام بأجر في قطاعات غير الزراعة حول الـ ١٧ بالمئة لأكثر من عقد. وتبلغ نسبة النساء العاملات في الزراعة حوالي ٨٠ بالمئة، فيما ٥٢,٥ بالمئة وحسب من الموظّفين في قطاع الخدمات و٤٠ بالمئة من العمال في القطاع الصناعي هن من النساء. ومن بين المعلمين في البلاد، ٥٧ بالمئة هن من النساء، لكن عادة ما يكون عددهنّ أدنى في التعليم العالي. أما في الجامعات الوطنية، فإن ٣٩ بالمئة من الأساتذة هم من النساء. وهن يشكلن حوالي خمس الموظّفين الحكوميين، مع أنهنّ يشغلن في معظم الأحيان مناصب كتاب.

وقد بقيت أنشطة سيدات الأعمال غير ظاهرة حتى مؤخراً في الجمهورية العربية السورية. والعديد من مشاريع الأعمال المسجّلة بأسماء نساء لا تديرهنّ بالضرورة نساء، فيما مشاريع أخرى مسجلة بأسماء رجال قد تكون الإدارة فيها بيد نساء العائلة. إضافة إلى ذلك، فإنّ عدداً من مشاريع الأعمال التي تملكها وتديرها نساء غير مسجّلة وهكذا فإنّها غير ممثلة في جمعيات رسمية كغرف التجارة والصناعة أو مدعومة من الحكومة أو مبادرات أخرى للمانحين.



| المرأة السورية في الحياة العامة  |         |      |      |           |  |
|--|---------|------|------|-----------|--|
| المصدر   | المجموع | ذكور | إناث | السنة     | سوق العمل  |
| منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣   | ٥٣,٠    | ٨٣,٣ | ٢١,٣ | ٢٠٠١      | نسبة المشاركة في القوى العاملة   |
| LABORSTA   | ١١,٢    | ٨,٠  | ٢٣,٩ | ٢٠٠١      | نسبة البطالة (المجموع)   |
| LABORSTA   | ٢٣,٥    | ١٧,٩ | ٤٠,٤ | ٢٠٠١      | نسبة البطالة (الشبان: ١٥ إلى ٢٤)   |
| LABORSTA   | ٤٣,٨    | ٦٧,٢ | ١٨,٥ | ٢٠٠١      | نسبة النشاط الاقتصادي  |
| منظمة الصحة العالمية ٢٠٠٣  |         | ٧٠,٠ |      | ٢٠٠٢      | النسبة المئوية للتبعية   |
| GLOBALIS ٢٠٠٣  |         | ١٧,٠ |      | ٢٠٠١      | حصة المرأة في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي                             |
| منظمة العمل الدولية ٢٠٠٢   | ٢٩,٠    | ٣١,٠ | ١٥,٠ | ٢٠٠٠-١٩٩٠ | نسبة العمل للحساب الخاص (سنة مئوية من الاستخدام في غير الزراعة)                |
| ESCWA-SDD ٢٠٠٣   | ٤٢,٠    | ٤٣,٠ | ٣٥,٠ | ٢٠٠٠-١٩٩٤ | الاستخدام في الاقتصاد النظامي  |
| <b>التربية</b>   |         |      |      |           |  |
| HDR ٢٠٠٣   |         | ٦٥,٠ | ٦١,٠ | ٢٠٠٠-١٩٩٠ | إجمالي نسبة التمدرس (كل المستويات)   |
| HDR ٢٠٠٣   | ٧٥,٣    | ٨٨,٨ | ٦١,٦ | ٢٠٠١      | نسبة معرفة القراءة والكتابة للبالغين   |
| HDR ٢٠٠٣   | ٨٧,٧    | ٩٦,٠ | ٧٩,٧ | ٢٠٠١      | نسبة معرفة القراءة والكتابة للشبان   |
| البنك الدولي ٢٠٠٣  |         | ٨٨,٣ | ٦٠,٤ | ٢٠٠٢      | نسبة معرفة القراءة والكتابة (+١٥)  |
| HDR ٢٠٠٣   |         | ٠,٨٩ |      | ٢٠٠١-٢٠٠٠ | نسبة الفتيات مقابل الصبيان - الابتدائي   |
| HDR ٢٠٠٣   |         | ٠,٨٧ |      | ٢٠٠١-٢٠٠٠ | نسبة الفتيات مقابل الصبيان - الثانوي   |
| HDR ٢٠٠٣   |         | ٠,٨٣ |      | ٢٠٠١      | نسبة الإناث اللواتي يعرفن القراءة والكتابة مقابل الذكور (١٥-٢٤)                |
| ESCWA ٢٠٠٣   |         | ٦,٨  |      | ٢٠٠٠      | الإففاق على التربية (نسبة من مجموع الميزانية)                                  |
| HDR ٢٠٠٣   |         | ٤,١  |      | ٢٠٠٠-١٩٩٨ | الإففاق على التربية (نسبة من إجمالي الناتج المحلي)                             |
| ESCWA ٢٠٠٣   | ١٠٠٠    | ٥٧,١ | ٤٢,٩ | ٢٠٠١-٢٠٠٠ | خريجو الجامعات (نسبة من المجموع)   |
| <b>السياسة</b>   |         |      |      |           |  |
| HDR ٢٠٠٣   |         | ١٠,٤ |      | ٢٠٠٣      | المقاعد في البرلمان التي تشغلها النساء (lower & upper house) (نسبة من المجموع) |
| تنص المادة ٤٥ من الدستور أن: «تضمن الدولة للنساء كل الفرص التي تمكنهن المشاركة بشكل كامل وفعال في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية (...). وتزيل الدولة القيود التي تعيق تنمية المرأة والمشاركة في بناء المجتمع العربي الاشتراكي». |         |      |      |           | حق المرأة في العمل (الأحكام القانونية)   |
|  |         | ١٩٤٩ |      |           | سنة حصول المرأة على حق الانتخاب  |
|  |         | ١٩٥٣ |      |           | سنة حصول المرأة على حق الترشح في الانتخابات                                    |

## ٢- لجان سيدات الأعمال في غرف التجارة والصناعة السورية

كانت الخطوة الأساسية في تطوير لجان سيدات الأعمال في غرف التجارة والصناعة السورية تأسيس لجنة سيدات الأعمال الصناعية عام ١٩٩٩، بموجب التوصية الصادرة عن الجمعية العمومية في غرفة الصناعة في دمشق. وأشار قرار مجلس الإدارة بتأسيس لجنة سيدات الأعمال إلى أنه «إذا ما أردنا ضمان ازدهار أممتنا وتحقيق النجاح المرجو، علينا تحقيق هذا الهدف. فطالما أن النساء لا يلعبن دورهن الطبيعي في مجتمعنا، فستبقى الهوة غير مردومة (...).» كما حدّد المجلس أهداف وغايات اللجنة، وأهمها:

- تعزيز مؤسسات تديرها نساء.
- تحضير مناخ اقتصادي واجتماعي لمساعدة سيدات الأعمال على لعب دورهن في التنمية الاقتصادية.
- تمثيل سيدات الأعمال في الأحداث الدولية والمؤتمرات الاقتصادية ومؤتمرات التعاون، إضافة إلى التنسيق مع المنظمات العربية والأجنبية المماثلة.
- مساعدة سيدات الأعمال على فهم أهمية مختلف القوانين الاقتصادية والأنظمة عبر تنظيم المؤتمرات والمنشورات والتدريب.
- تحسين مهارات وقدرات اللجان النسائية وصورة المنتجات السورية.
- واعتماد المشاريع التي تهدف إلى الحفاظ على البيئة والتوعية البيئية لسيدات الأعمال.

وقد تلا إنشاء لجنة سيدات الأعمال الصناعية عام ٢٠٠٠ تأسيس لجنة سيدات الأعمال في غرفة التجارة في دمشق. وإضافة إلى قيادة هاتين اللجنتين الأوليتين لسيدات الأعمال، فإن السيدة الأولى في الجمهورية العربية السورية، أسماء الأخرس، زوجة الرئيس بشار الأسد، لعبت دوراً أساسياً في تأسيس لجان سيدات أعمال في كل غرف البلد بحلول العام ٢٠٠٢.

وأنيطت بلجنة سيدات الأعمال الصناعية في غرفة الصناعة في دمشق مهمة تعزيز دور سيدات الأعمال في الصناعة. وبعد تأسيس اللجنة بقليل، قدّمت منظمة العمل الدولية إلى أعضائها بعض التدريب لتقوية قدرتهن على تصميم وتنفيذ استراتيجيات وخطط عمل. إلاّ أنّه خلال المقابلات التي أجريت لغرض هذا التقرير، أشار أعضاء مجلس اللجنة إلى الحاجة للمتابعة وذلك للموافقة على خصوصيات خطة استراتيجية ووضع آليات تطبيقها.

ويضمّ اللجنة حالياً عضوات مهنيات من القطاعين العام والخاص ضالعات في صناعات مختلفة، من المنتجات الصيدلانية وصناعة الشوكولاته والقوالب البلاستيكية والنسيج واللباس ومساحيق التجميل والتجميل والعناية بالشعر، ومنتجات الألبان والجبان، وطلاء الأحذية ومعالجة الأغذية، وصولاً إلى التطريز بمساعدة الحاسوب. وتضمّ اللجنة ٤٥٠ عضواً يشارك ١٢٠ من بينهن بفاعلية في نشاطاتها. ويتراوح عدد النساء في مجلس اللجنة بين ١٢ و١٥ امرأة يجتمعن مرة أو مرتين في الشهر. لا تزود الغرفة للجنة بمكتب أو ميزانية منتظمة. وشارك أعضاء اللجنة بفاعلية في حملة من أجل نظام داخلي جديد وعلى الأرجح أن نتائج هذه المبادرة ستأتي ثمارها في انتخابات عام ٢٠٠٥ في غرف التجارة والصناعة السورية.

تأسست لجنة نساء الأعمال في غرفة التجارة في دمشق عام ٢٠٠٠ بدعم من السيدة الأولى في الجمهورية العربية السورية على غرار تأسيس لجنة سيدات الأعمال الصناعية. ويضمّ مجلس اللجنة بين ١٠ إلى ١٢ سيدة أعمال. وتتضمّن عضوية اللجنة نساء الأعمال اللواتي يدفعن ما يتوجّب عليهن واللواتي هن أعضاء في غرفة التجارة في دمشق. وخلافاً للجنة سيدات الأعمال الصناعية في غرفة الصناعة في دمشق، فإن للجنة سيدات الأعمال في غرفة التجارة في دمشق ميزانية. وإضافة إلى دفع المتوجبات إلى الغرفة، فإن سيدات الأعمال الأعضاء في اللجنة واللواتي يشكلن الجمعية العمومية يدفعن اشتراكاً يبلغ ٤٠ - ٥٠ دولار أميركي بالسنة مباشرة إلى اللجنة. وتستخدم الأموال لأنشطة للأعضاء، كدورات تدريبية. إضافة إلى ذلك، شرعت

اللجنة ببعض الأنشطة الاجتماعية، بما في ذلك إنشاء عيادة صحية في إحدى ضواحي دمشق الفقيرة. وتعمل سيدات الأعمال الأعضاء في لجنة غرفة التجارة في دمشق بشكل أساسي في الهندسة، والتصدير والاستيراد، والمنتجات الصيدلانية، والسياحة، والإعلان، وتجهيزات المستشفيات والتجهيزات الطبية.

## أول منتدى إقليمي لسيدات الأعمال العربيات ( ٢١-٢٣ نيسان / أبريل ٢٠٠٢، دمشق)

شرعت لجنة نساء الأعمال الصناعييات في غرفة الصناعة في دمشق بتنظيم أول منتدى إقليمي لسيدات الأعمال العربيات، بعنوان «تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية وإدارة الأعمال». وقد عقد المنتدى برعاية السيدة الأولى في الجمهورية العربية السورية، أسماء الأخرس، زوجة الرئيس بشار الأسد.

وبغية التأكد من ظهور المنتدى في المنطقة، عقدت لجنة سيدات الأعمال في غرفة الصناعة في دمشق سلسلة من اللقاءات مع رئيسات كل لجان سيدات الأعمال في غرف التجارة والصناعة في البلاد. وناقشت هذه الاجتماعات التحضيرية دور سيدات الأعمال في الصناعة والتجارة وكان لها جلسات عصف أفكار حول التدابير المحتملة لتعزيز دور النساء السوريات في التنمية الاقتصادية. وقد حضرت المنتدى الإقليمي الأول لسيدات الأعمال العربيات سبعة لجان تراوحت مسؤوليتها بين التنسيق والتنظيم والأبحاث وإدارة الموارد، وذلك بدعم من متطوعين أفراد ومستشارين من بين أعضاء لجان سيدات الأعمال. وشارك في المنتدى ممثلون من ١٤ دولة عربية (البحرين، مصر، الأردن، الكويت، لبنان، الجماهيرية العربية الليبية، عمان، قطر، المملكة العربية السعودية، السودان، الجمهورية العربية السورية، تونس، الإمارات العربية المتحدة، اليمن)، وقد تم عرض دراسات تصف وتحلل مكانة المرأة ووضعها الحقيقي في الدول العربية، إضافة إلى مبادرات تنمية لتمكين المرأة ووضعها الحقيقي في الدول العربية، إضافة إلى مبادرات تنمية لتمكين المرأة وخطط لإدماج النوع الاجتماعي عموماً في عمليات التنمية.

وخلال المنتدى، جرى التركيز على الحاجة لتدريب المرأة حول كيفية تأسيس مشروع الأعمال الخاص بها وتخطي أي من العوائق ذات الصلة. كما ناقش المشاركون تدابير التمكين لجعل المشاركة الاقتصادية للمرأة أمراً ممكناً وفعالاً. وجرى تبادل الأفكار حول دراسات الجدوى لمشاريع محتملة ومصادر التمويل وخطط التسويق والقرارات التشريعية والإدارية الأساسية لتسهيل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

وخلال المنتدى، قدمت لجنة سيدات الأعمال الصناعييات في غرفة الصناعة في دمشق دراسة حول الوضع الاقتصادي للمرأة السورية. كما عقدت سلسلة من حلقات العمل القطاعية لرجال وسيدات الأعمال، للأنسجة والمواد الغذائية والصناعات الكيماوية والهندسية. وإلى جانب المنتدى، تم تنظيم معرض مع زاويات لأعمال سورية وعربية لتعزيز المنتجات السورية وزيادة حجم التجارة العربية البينية وتسهيل تطوير المشاريع الصناعية والتجارية المشتركة.

وقد سمح المنتدى مزيداً من الظهور لأنشطة سيدات الأعمال العربيات في الجمهورية العربية السورية والمنطقة وسلط الضوء على التجارب الناجحة لسيدات الأعمال السوريات والعربيات. كما أتاحت فرصة لسيدات الأعمال السوريات المزمعات على الشروع في مشاريع جديدة، خاصة إذا حضرن دراسات حالة، إيجاد شركاء يمكنهم المساهمة في رأسمال أو تمويل المشاريع، إضافة إلى تبادل الخبرات حول التدريب.

## تطوير وتفعيل دور المرأة في التنمية الاقتصادية (مورد)

تأسست «مورد» برعاية السيدة أسماء الأسد عام ٢٠٠٣ بناءً على توصية من لجان سيدات الأعمال في غرف التجارة والصناعة السورية وبدعم من مركز الأعمال السوري الأوروبي. وهي منظمة سورية غير حكومية تعمل على تعزيز وتفعيل المساهمة الاقتصادية للنساء والرجال في سوريا في المبادرات الذاتية. وإن «مورد» هي النتيجة الملموسة للمنتدى الإقليمي الأول لسيدات الأعمال العربيات حيث جرت مناقشة حاجات سيدات الأعمال السوريات وتم التعرف على مجالات محددة للتحرك.

وتعمل حاضنة الأعمال «مورد» على إسداء النصح والتوجيه والمساعدة على إطلاق مشاريع الأعمال في قطاع الخدمات الذي سيسهم بشكل مستقل في الاقتصاد السوري وفي رفاه المرأة ودورها في أسرة الأعمال. كما تساعد «مورد» على تنظيم دورات لغة إنكليزية وكومبيوتر لسيدات الأعمال ولمورد لجان عديدة تغطي مجالات مثل العلوم والتدريب ووسائل الإعلام والاستشارة والمعلومات والترويج إضافة إلى مؤسسات ولجان دولية. وفيما معظم أنشطة «مورد» تستهدف سيدات الأعمال، فإن المنظمة تتكيف ومطالب سيدات الأعمال.

وتسعى «مورد» الى التالي:

- مساعدة النساء في تحديد جدوى مشاريع الأعمال.
- تدريب النساء على تطوير مشاريع الأعمال (بما في ذلك التخطيط والتمويل وإطلاق المشروع وخطط العمل وصياغة الاستراتيجية والمسائل الإدارية والقانونية وإطلاق المنتجات).
- استعمال الأدوات والقدرات الضرورية (تقنية، استشارية) لتحويل مشاريع أعمال النساء إلى قصص نجاح.
- المساعدة على تطوير وتحديث مشاريع سيدات الأعمال المتوافرة عبر تطبيق التكنولوجيا الحديثة وممارسات الإدارة المعاصرة، فضلاً عن مساعدة سيدات الأعمال على تخطي العوائق وتعلم إدارة حالات الطوارئ.

## الحملة من أجل نظام داخلي جديد لغرف التجارة والصناعة في الجمهورية العربية السورية

في صيف ٢٠٠٤، أطلقت لجان سيدات الأعمال حملة من أجل نظام داخلي جديد سعياً لاندماج أكبر في غرف التجارة والصناعة في البلاد. وبدعم من السيدة الأولى، عملن على صياغة ٤ مطالب رئيسية كأساس للنظام الداخلي الجديد، سيما:

- تحديد حصة لتواجد امرأة أو اثنتين كأعضاء في مجلس كل غرفة تعيّنهم لجان سيدات الأعمال الخاصة بالغرفة.
- تخصيص نسبة معينة من اشتراكات النساء الأعضاء (لم تحدد النسبة بعد وستناقشها كل غرفة على حدة، إلا أنها ستتراوح بين ١٠ و١٢ بالمئة) كميزانية للجان سيدات الأعمال في كل غرفة.
- إنشاء مجموعة أصدقاء لجان سيدات الأعمال، وهي تتضمن نساءً ورجالاً ليسوا في مجال الأعمال إلا أنهم يدعمون أنشطة سيدات الأعمال في الغرف ويسهمون بمبلغ مالي (لم يحدد المبلغ بعد ولكنه سيناقش في كل غرفة على حدة).

وقد وافقت قيادات مختلف غرف التجارة والصناعة على هذه المطالب في المبدأ ومن أجل الاعتراف الرسمي بهذه البنود الثلاثة كنظام داخلي جديد، لا بد من الموافقة عليها في انتخابات كل من الغرف والتي ستعقد عام ٢٠٠٥.

## استنتاجات

لقد كانت لجان سيدات الأعمال في غرف التجارة والصناعة السورية بداية واعدة في السنوات الخمس الأخيرة. فقد شرعت في أنشطة مرئية إلى حد كبير، بما في ذلك تنظيم المنتدى الإقليمي الأول لسيدات الأعمال العربيات وتأسيس «مورد» وهي منظمة

غير حكومية تساعد في إنشاء وتطوير وتوسيع أنشطة الأعمال للنساء. ومن المتوقع أن تأتي الحملة من أجل نظام داخلي متجاوب أكثر مع حاجات الأعضاء النساء ثمارها خلال انتخابات ٢٠٠٥ في غرف التجارة والصناعة في الجمهورية العربية السورية. إلا أنه بالرغم من هذا التقدم، فإنه لا يزال أمام لجان سيدات الأعمال كفاح طويل قبل الإدماج الكامل لمشاغل النوع الاجتماعي في غرف الجمهورية العربية السورية. وتتضمن الخطوة المقبلة تنظيم مؤتمر وطني لنساء الأعمال السوريات سعياً لتأسيس لجنة وطنية لسيدات الأعمال.

وقد عبّر المسؤولون في لجان النساء الذين جرت معهم مقابلات لغرض هذا التقرير عن اهتمام بالغ في الحصول على دعم منظمة العمل الدولية في أقرب وقت للمساعدة على تنظيم هذا المؤتمر الوطني (تحضير جدول الأعمال، توفير الموارد البشرية، صياغة الوثائق الرئيسية وترجمتها). وفيما حدّد المسؤولون في لجان سيدات الأعمال مهارات التسويق ومعلومات السوق والنفوذ إلى السوق على أنها قيود أساسية، إلا أنهم يشعرون بالحاجة إلى مسح شامل لأعضاء لجان سيدات الأعمال في الجمهورية العربية السورية من أجل تقييم مكان القوة والقيود والفرص. وعلى المدى المتوسط، هم يتمنون الحصول على المساعدة التقنية لتقوية اللجان عبر أنشطة بناء القدرات وتطوير مبادرات لمشاريع ريادية.

## المصادر:

المورد: <http://www.mawred-syria.org/en/index.php>

غرفة التجارة في دمشق: [http://www.dcc\\_sy.com/](http://www.dcc_sy.com/)

غرفة الصناعة في دمشق: [http://www.dci\\_sy.org/](http://www.dci_sy.org/)

غرفة الصناعة في دمشق - لجنة نساء الأعمال الصناعييات: [http://www.dci\\_syria.org/woman.html](http://www.dci_syria.org/woman.html)

منظمة العمل الدولية: [e.equality@work](mailto:e.equality@work) database

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eco/links/syria.htm>

مركز الأعمال السوري الأوروبي: <http://www.sebcsyria.org/website2004/gateway.php>

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: <http://www.pogar.org> UNDP POGAR



## النساء في الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية اليمنية الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية اليمنية

### الخلفية

تأسست أول غرفة في اليمن وكانت تدعى الغرفة التجارية والصناعية عام ١٩٥٨ في صنعاء. وعام ١٩٦٣، أعيد تأسيسها بمرسوم جمهوري وذكرت في دستور اليمن لعام ١٩٧٩. وتمّ تحديد مهام ودور الغرفة في صنعاء عام ١٩٨٢ (القانون رقم ٢٧) كمؤسسة تساهم في التنمية الاقتصادية في البلاد.

وبعد بضعة سنوات، بعد الوحدة، صدر مرسوم لتأسيس غرف تجارة وصناعة في كل المحافظات. كما حدّد المرسوم مهام الغرف ودورها في المحافظات العشرين، إضافة إلى أنّه نصّ على تأسيس اتحاد للغرف. وتتضمّن أهداف اتحاد الغرف ما يلي:

- تنسيق العمل بين الغرف في اليمن
  - تمثيل الغرف اليمنية في المناقشات الوطنية والإقليمية والدولية
  - الإشراف على تسجيل الهيئات التجارية
  - تحليل وضع القطاع الخاص في اليمن وإسداء النصح للهيئات الوطنية ذات الصلة.
- وتوفّر الغرف إلى أعضائها خدمات نشر الأدلة التجارية والنشرات وإصدار الشهادات والوثائق المطلوبة للعمليات التجارية الدولية. وفي ما يلي بعض الأنشطة التي تتولاها الغرف:

- جمع ونشر البيانات والاحصائات حول القطاع الخاص في اليمن.
- توفير المعلومات للمؤسسات الحكومية حول القطاع الخاص.
- إطلاع الأعضاء على المراسيم والتشريعات الخاصة بعملياتهم.
- إسداء النصح المتعلّق بالتدريب للمصدرين والموردين.
- تنظيم زيارات لوفود تجارية أجنبية.
- توفير التحكيم في خلافات بين أعضاء الغرف.
- تنظيم مؤتمرات ومنتديات ومعارض وطنية والمشاركة فيها.
- التوعية بين المستثمرين اليمنيين والأجانب على فرص الاستثمار في اليمن.

## ١ - مشاركة المرأة في الساحة العامة

اليمن من الدول الأقل نمواً في العالم ويأتي في المرتبة ١٤٨ من أصل ١٧٥ دولة في مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (عام ٢٠٠٣). ويبلغ إجمالي الناتج المحلي للفرد ٤٦٠\$. يعيش ٤٢٪ من السكان في الفقر ويعاني خمسه من سوء التغذية. ويواجه سكان اليمن الذين يبلغ عددهم ١٨,٥ مليون شخص وهم يعيشون في الريف بشكل أساسي، تحديات اقتصادية واجتماعية هائلة. وتتضمن المشاكل الرئيسية النفاذ المحدود إلى الخدمات الأساسية ونسبة خصوبة مرتفعة جداً ٦,٧٪ ونسب أمية مرتفعة. خاصة بين النساء ٧٣,٥٪ وبطالة مرتفعة ٤٠٪ ولا مساواة ملحوظة بين الجنسين وإمدادات مائية غير متجددة وهي تشح بسرعة خطيرة.

### وضع المرأة

بالرغم من الإنجازات في اليمن، لا تزال الهوة كبيرة بين الرجال والنساء في عدد من المجالات الرئيسية كالتربية والصحة والاستخدام. وتبلغ نسبة الأمية بين النساء البالغات ٧٥٪ أكثر من ضعف نسبة الأمية بين الرجال ٣٣٪. وبين الشبان، الاختلاف هو بثلاثة أضعاف، مع نسبة أمية ب١٧٪ للشبان الرجال و٥٤٪ للنساء الشابات.

أما نسبة النمو السكاني فهي ٣,٥٪ في العام، وهي من أعلى النسب في العالم. وبمعدل إجمالي نسبة خصوبة تتعدى ٦,٥ طفل للمرأة الواحدة، ونسبة تبعية تبلغ ٦١,٦٪، فإن عبء العناية الملقى على كاهل النساء اليمنيات يحد من حركيتهن والوقت المتاح لإكمال التحصيل العلمي واكتساب المهارات التي تسمح لهن بكسب الدخل. وإضافة إلى ضغوطات العناية، نجد قيوداً ثقافية على حركية المرأة. وينتج عنها افتقار إلى فرص التدريب الملائم لتسهيل الاستخدام في القطاع المعاصر وفصل بارز بين الجنسين في سوق العمل.

ويأتي اليمن في أسفل قائمة الدول في المنطقة العربية من ناحية مؤشرات النوع الاجتماعي والاستخدام. وتقدر زيادة العرض في العمالة، المقاسة بعدد الأشخاص بسن العمل في القوى العاملة، بنسبة مرتفعة تبلغ ٣,٨٪ في العام، مع ٣,٣٪ للرجال و٥,٣٪ للنساء. وهذا يعكس ثلاثة عناصر بشكل أساسي:

- تأثير نسب الولادة المرتفعة في الماضي
- عودة المهاجرين من الدول المجاورة بعد حرب الخليج الأولى
- والجهوزية المتزايدة للنساء اليمنيات في السنوات الأخيرة لدخول سوق العمل.

تمثل النساء ٢٥٪ من إجمالي القوى العاملة. وبموجب أول مسح للقوى العاملة اجري عام ١٩٩٩، فإن نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة كان ٢٢٪، مع عمل ٧٢٪ من النساء في الزراعة كأفراد من العائلة لا يتقاضين أجراً وذلك في المناطق الريفية. ولا تتقاضى المرأة أجراً مقابل ٦٢٪ من مجموع عملها. أما فرص العمل بأجر للمرأة في القطاعات غير الزراعية، فهي محدودة. وفي القطاع النظامي، من المرجح أن تتواجد المرأة في وظائف القطاع العام، كمعلمات أو ممرضات مثلاً. ومعظم عمالة الإناث الأخرى، باستثناء العمل العائلي من دون اجر في الزراعة، فهو في مشاريع أعمال لحسابها الخاص أو العمل غير النظامي. وبموجب مسح للقوى العاملة لعام ١٩٩٩، فإن الهوة في الأجور بين الجنسين، كنسبة أجور المرأة مقابل نسبة أجور الرجال، هي ٦٢٪ في كل المهنة في اليمن. أما الهوة فهي أدنى في الإدارة ٨٤٪، فيما هي ٧٥٪ في الزراعة وأعلى في الخدمات والمبيعات ٣٦٪.



## الاستجابات المؤسسية

تحسّن وضع المرأة في اليمن خلال العقد الماضي فيما أولت الحكومة أهمية متزايدة لمجموعة من المسائل كالحقوق القانونية والاستخدام. وقد لعبت اللجنة الوطنية للمرأة، بالتعاون مع وزارات أساسية ووكالات دولية، دوراً ريادياً في تحقيق هذه التغيرات. وقد عينت أول يمنية سفيرة ووزيرة (وزارة الدولة لحقوق الإنسان) في السنوات الأخيرة وقد أدخلت تعديلات على مختلف القوانين المميزة ضد المرأة وذلك بمصادقة مجلس الوزراء. فضلاً عن تطوير استراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي بالتوازي مع انتهاء ثاني خطة خمسية عام ٢٠٠٥. وقد تأسست العديد من المنظمات غير الحكومية النسائية وازداد عدد النساء الأعضاء في الأحزاب السياسية. كما أُحرز تقدم في تعزيز المبادرة الذاتية بين النساء مع تأسيس جمعية لسيدات الأعمال مؤخراً.

وعُدل عدد من القوانين لتتضمن أحكاماً أكثر إنصافاً للنوع الاجتماعي. فإن تشريع العمل في اليمن مثلاً يأخذ النساء العاملات بعين الاعتبار عبر التشديد على أن العمل حق لكل المواطنين. ويركز القسم خمسة من قانون العمل على مبدأ المساواة بين الرجال والنساء من دون تمييز في ظروف العمل والحقوق والواجبات وعلاقات العمل كما ينص هذا الحكم على المساواة بين الجنسين في مسائل الاستخدام والترقية والأجر والتدريب والمؤهلات والضمان الاجتماعي.

وكان اليمن من أول الدول المصادقة على مجموعة من الاتفاقيات الدولية الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان. وهذه تتضمن اتفاقية القضاء على شتى أنواع التمييز ضد المرأة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقية المساواة في الأجر لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠). والآن، هناك حاجة واضحة لإنفاذ هذه القوانين وتطبيق الالتزامات الناشئة عن المعاهدات الدولية بشكل فاعل أكثر.

كما أدرجت البرامج والآليات للمساواة بين الجنسين والإدماج في إطار التنمية الوطني على جدول الأعمال في اليمن منذ بداية التسعينات. وتركز الاستراتيجية الوطنية للنساء المعتمدة عام ١٩٩٤ على الحقوق القانونية. وقد تضمنت الخطة الخمسية (١٩٩٦-٢٠٠٠) سياسات وإجراءات عديدة تتعلق باستخدام المرأة. وعام ١٩٩٦، بعد عام من مشاركة اليمن في القمة العالمية الرابعة للمرأة في بيجينغ، أسس مجلس الوزراء اللجنة الوطنية للمرأة. ومنذ ذلك الحين، عقدت اللجنة مؤتمرات وطنية للمرأة ووافقت الحكومة على عدد من الاستراتيجيات الوطنية الخاصة بالنوع الاجتماعي.

## سيدات الأعمال اليمنيات

برزت المسائل التالية كأولويات في عدد من مقابلات مجموعات الارتكاز والأفراد التي أجريت مع سيدات الأعمال اليمنيات.

الأسباب وراء تأسيس مشروع عمل: قلة هن النساء من اللواتي تم استجوابهن واللواتي أسسن مشروعهن الخاص من أجل الاستقلالية الاقتصادية أو لكسب دخل أو تحقيق ما بوسعهن كأفراد منتجين. فأغلبية النساء في مجال الأعمال هن من أصحاب المبادرات الفردية الصغيرة أو الصغرى مع نفاذ محدود لرأس المال والمهارات ومعرفة السوق وأنواع المعلومات الأخرى الضرورية للنجاح. وعملياً، فعادة ما تدفعهن الحاجة إلى دعم العائلة نتيجة للترمل أو الانفصال أو الطلاق. وإن إعادة الاستثمار في المشروع تبلغ مستوى محدوداً إذ أن الأولوية تبقى الحاجات العائلية.

العوائق: تعتبر معظم النساء اللواتي تم استجوابهن أن العوائق الرئيسية التي يواجهنها في العمل هي ثقافية واجتماعية. ومن العوائق التي تواجهها النساء في تطوير أعمالهن والدخول في المجالات غير التقليدية، نضالهن المستمر ضد العادات والتقاليد المتعلقة بالنظرة إلى أدوار التحسين والأفكار المنمطة. كما تجد سيدات الأعمال صعوبة في إيجاد التوازن بين الأعمال

والمسؤوليات المنزلية. وتشير سيدات الأعمال اللواتي يرغبن في توسيع أعمالهن أن خيارات النمو تتأثر بهذه النظرات والتصرفات السلبية إزاء عملهن وقدراتهن، والتي تمتد من العائلة المقربة إلى الأقارب والجيران والزيائن. أما العوائق الأخرى فتتضمن الافتقار إلى رأس المال والتدريب على المهارات والأعمال والتعقيدات الخاصة بالتراخيص.

الحاجات: تشير النساء اليمنيات إلى أنهن يفتقرن إلى الخبرة في التشبيك التي قد تساعدهن في الأعمال وفي اكتساب النفاذ إلى الأسواق. وفيما تبرز بعض بوادر شبكات سيدات الأعمال غير الرسمية، فإنها تركز أكثر على الروابط العائلية والأصدقاء من ارتكازها على قطاعات الأنشطة أو الموقع. أما علاقاتهن بالأشخاص في مراكز السلطة الاقتصادية والسياسية فهي محدودة أو غير موجودة. وتضيف سيدات الأعمال أنهن بحاجة إلى التدريب في إدارة الأعمال والمحاسبة والتسويق. كما أنهن يشرن إلى الحاجة لدراسات السوق والجدوى لمساعدتهن على العمل بفاعلية أكبر.

## ٢- المرأة في اتحاد غرف التجارة والصناعة اليمنية

تظهر المقابلات مع سيدات أعمال يمنيات في إطار دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية أنه، حتى مؤخراً، كانت لهن علاقات قليلة مع غرف التجارة والصناعة اليمنية. وقد عبّرت القيادة الجديدة لغرف التجارة والصناعة اليمنية عن التزامها بتحقيق وجود أكثر ديناميكية لسيدات الأعمال في غرف التجارة والصناعة.

وقد عبّرت القيادة عن التزامها بإدماج سلسلة من الأنشطة في الخطة الاستراتيجية المقبلة لتحقيق هدف إدماج المشاغل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وهي تتضمن:

- تحديد عدد النساء الأعضاء في غرف التجارة والصناعة.
- دعم تشكيل لجان نسائية في غرف التجارة والصناعة لمساعدة سيدات العمال على التعبير عن مشاغلهم جماعياً وبشكل نظامي أكثر.
- والتعاون مع الأطراف الضرورية لتنفيذ التوصيات الناشئة عن دراسة منظمة العمل الدولية حول النساء الأعضاء في اتحاد غرف التجارة والصناعة اليمنية.

### غرفة التجارة والصناعة في عدن

أن عدد نساء الأعمال المسجّلات لدى اتحاد غرف التجارة والصناعة هو الأعلى في منطقة عدن إذ يقارب الـ ٢٠٠ سيدة أعمال تعمل في قطاعي الخدمات والتجارة. وللنساء الأعضاء في غرفة التجارة والصناعة في عدن خطط بتشكيل لجنة نسائية وقد عبّرت قيادة الغرفة عن التزامها بدعم هكذا مبادرة.

### غرفة التجارة والصناعة في تعز

هناك أكثر من ١٢ امرأة عضو في غرفة التجارة والصناعة في تعز. وعادة ما يعملن في مؤسسات صغيرة في مجال الخدمات الشخصية والاجتماعية، بما في ذلك تصفيف الشعر والتطريز لمهر العروس. أما السلوك الاجتماعي إزاء سيدات الأعمال في تعز فهو أكثر صرامة منه في عدن.

## غرفة التجارة والصناعة في صنعاء

فيما يتواجد عدد من سيدات الأعمال الناشطات وذات الظهور البارز في صنعاء، مع علاقات وثيقة بقيادة غرفة التجارة والصناعة، إلا أنهن غير مسجلات بعد كأعضاء. وهؤلاء النساء الرائدات في الأعمال لديهن اتصالات بقيادة الغرفة وأعضائها لأجل الحصول على النصح حول الأعمال وأشكال أخرى من الدعم. فضلاً عن ذلك، فإن قيادة الغرفة ملتزمة بتغيير هذا الوضع عبر إطلاق برنامج واسع النطاق لسيدات الأعمال في المنطقة لتزويدهن بالدعم من أجل تأسيس لجنة نسائية.

## الاستنتاجات

تواجه سيدات الأعمال اليمنيات قيوداً ثقافية في الحركية وعوائق تمنعهن من العمل على مقربة من الرجال الذين ليسوا من أفراد عائلاتهم. وإذا ما اضيفت إلى مسؤوليات العناية الكبيرة، فإن القيود تؤدي إلى الحد من نفاذهن إلى فرص التدريب الملائم وفرص العمل. إلا أنه لا بد من الإشارة إلى أن هذه القيود غير مطلقة ويمكنها أن تتغير مع الوقت وبين مختلف المجموعات والأطر. وإن السلوكيات المتغيرة إزاء الأعمال التي تملكها النساء قد تساعد في زيادة فرص الاستخدام لهن. ومع بيئة مؤسسية وخاصة بالسياسات وبرامج ملائمة، فإن النزعات الإيجابية قد تتغذى. ويمكن لاتحاد غرف التجارة والصناعة اليمنية مع قياداته الجديدة والناشطة، أن يلعب دوراً أكبر في دعم أعمال النساء والأعضاء فيه.

## المصادر:

- منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ٢٠٠٤. استراتيجية الاستخدام الوطنية في اليمن، صنعاء.
- منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥. المساواة بين الجنسين وغرفة التجارة والصناعة في اليمن، دراسة لمنظمة العمل الدولية اجراها مركز المرأة في دراسات التنمية في جامعة صنعاء، بالتنسيق مع غرف التجارة والصناعة اليمنية. صنعاء.
- المجموعة الاستشارية بشأن استخدام المرأة في اليمن. الاستراتيجية الوطنية لاستخدام المرأة في اليمن: ٢٠٠١-٢٠١١. صنعاء.
- البنك الدولي، ٢٠٠٤. تحديث الاقتصاد اليمني الخريف. صنعاء.

لمزيد من المعلومات:

إتحاد غرف التجارة والصناعة اليمنية

البريد الإلكتروني: fucci@y.net.ye

