

دراسة مقارنة

بين القوانين في منظمات المجتمع المدني وقانون العاملين السوري في سياسة التمييز ضد النساء في العمل

إعداد: عفاف جقمور

مقدمة |

الفصل الأول: التّعيين |

الفصل الثاني: التّحرش |

الفصل الثالث: إجازة الأمومة |

الفصل الرابع: المساحات الآمنة للأطفال |

نتائج |

توصيات |

مقدمة:

طغت المؤسسات الحكومية في الدولة الاشتراكية السورية بنسبة كبيرة منذ تسلم حزب البعث مقاليد الحكم في سوريا عام 1963، فبقيت معظم المنظمات المدنية والتجمعات الشعبية والنقابية تابعة للحكومة.

وحين بدأت الثورة الشعبية عام 2011 انزاح تأثير المؤسسات الحكومية بانزياح تأثير القوة العسكرية شمال غرب وتم إلغاء دورها في مناطق سيطرة المعارضة، وكان آخر مؤسسة هي التعليم بعد أن أوجدت المعارضة تشكيلات موازية لها، مثل تربية ادلب ومديرية صحة ادلب ومديرية صحة حلب.

لكن في ظل عدم وجود سلطة في المنطقة سعت منظمات المجتمع المدني لتأمين فرص عمل للشباب فيها وحلت محل المؤسسات الحكومية.

وفي ظل التقسيم الذي تشهده سوريا إلى 3 مناطق شمال غرب وشمال شرق ومناطق حكومية مركزية، وفي كل منطقة كانت منظمات المجتمع المدني تخضع لأكثر من قانون، إذ أن كل منظمة تخضع لأكثر من سياسية.

سياسة الحكومة مع منظمات المجتمع المدني

والسياسات الداخلية لمنظمات المجتمع المدني

وسياسات المانحين



وفي الوقت الذي تسيطر فيه على شمال غرب حكومتان حكومة الإنقاذ والحكومة المؤقتة كان المتاح هو دراسة مقارنة بين القوانين الحكومية التي تخضع لها المؤسسات العاملة في مناطق الحكومة، وبين السياسات الداخلية لمنظمات المجتمع المدني شمال غرب، ويمكن أن تكون هناك أبحاث أخرى لمقارنات بين سياسات أخرى.

قد تؤثر الحكومة في السياسات الداخلية لمنظمات المجتمع المدني في المناطق التي سيطرت عليها، لكن من المعتاد ألا تلجأ المنظمات إلى الحكومة إلا في حالة الخلاف والتّفاضي ولاسيما في شمال غرب سوريا.

أدوات البحث:

1- الرّصد:

- حساسية القوانين للتمييز ضد المرأة في منظمات المجتمع المدني.
- حساسية القوانين للتمييز ضد المرأة في القوانين السّورية.

2- الاستبيانات: قام فريق البحث بتصميم استبيان وتوزيعه على عاملين وعاملات في منظمات المجتمع المدني فوصل عدد العينة البحثية إلى 141 مشارك ومشاركة منهم (80 امرأة و61 رجل).

3- المقابلة: قام فريق البحث بمقابلة 27 شخصًا من (موظفات حكوميات – موظفات في منظمات مجتمع مدني – خبراء قانونيين – الموارد البشرية في منظمات مجتمع مدني).

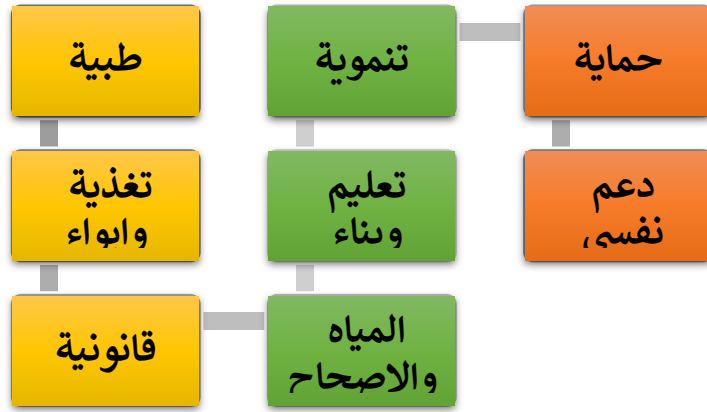
تمهيد:

كيف تعمل منظمات المجتمع المدني في شمال غرب سوريا؟

قمنا بعمل مقابلات مع 8 منظمات عاملة في شمال غرب بمجالات عمل متنوعة:

- طبية.
- الحماية والدّعم النّفسي الاجتماعي
- التّعليم والتّدريب وبناء قدرات.
- التّغذية و الإسكان والإيواء.
- المياه والإصحاح.
- تنمية ودعم سبل العيش والتّعافي الاقتصادي.

- قانونية، مجتمع مدني.



وكانت بداية المنظمات مختلفة، فمنها من بدأ عند بداية العمل الإنساني منذ 8 سنوات ومنها من بدأ منذ سنتان، لكن معظم الأنظمة الداخلية تم وضعها في السنوات الخمسة الأخيرة منذ 2017 وما بعد.

تقوم تلك المنظمات بتقديم الخدمات من خلال برامجها ومشاريعها وأنشطتها إما بمشاركة نسائية ضمن المشاريع والمبادرات أو تكون بهدف تمكين النساء بشكل أساسي، إضافة إلى عملهنّ فيها وقد يكون لهنّ الأولوية في العمل في المشاريع الخاصة بالنساء وبعض المشاريع لها كوادرنسائية 100%.

ونستعرض بعض المشاريع والأنشطة التي تقوم فيها النساء في هذه المنظمات العاملة:

منح مشاريع صغيرة-تدريب معلمين- تدريب مهني- تمكين المرأة- بناء القدرات- التوعية الحقوقية والسياسية- جلسات حوار مركزة- جلسات و أنشطة دعم نفسي- إدارة الحالة.

وتراوحت نسبة النساء العاملات في المنظمة من 18% إلى 60%

وكانت النسب كالتالي (18-30-35-40-44-49-60) بالمئة حسب حاجة المشروع.

وهي قابلة للزيادة أو النقصان حسب المشاريع، لكنها مع ذلك نجد عدد القيادات الوسطى والعليا للنساء قليلة جداً.

حيث يوضح الاستبيان حجم الفجوة بين متوسط رواتب الموظفين والموظفات بسبب عدم عملهم بالإدارات العليا.

ما هي القوانين التي تخص النساء في منظمات المجتمع المدني؟

أجمعت المنظمات العاملة التي قابلناها أن هناك نصوص خاصة بالنساء العاملات، أكد الجميع على وجود قوانين تخص النساء في منظماتهم ضمن النظام الداخلي من أجل تحقيق العدالة في عملهم، وتحدثت النصوص القانونية عن الأمور التالية:

إجازة أمومة- ساعات الإرضاع- التحرش والاستغلال الجنسي- مراكز الحضانة.

أحد المنظمات لديها يوم إجازة شهري مدفوع للنساء، يؤخذ بدون مبرر لإمكانية التّغيب بيوم خلال الدّورة الشّهريّة.

وهناك بعض الإجراءات الإضافية التي تقوم بها بعض المنظمات دون تدوينها ضمن مدونة السلوك مثل:

- فصل مكان الاستراحة الخاصة بالموظفات خلال الدّوام في حال كان العمل ميدانياً.
- إشراك النّساء في الاجتماعات الرّسمية للمنظمة، إضافة إلى الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والمدنية من أجل الحد من تهميشهن وتقليل العنف ضدهم وتعزيز قدراتهن من خلال معرفة حقوقهن.

هل يوجد في قانون الموارد قوانين تمنع التّمييز في المنظمات المجتمعيّ المدنيّ؟

أكدت المنظمات العاملة في شمال غرب والموظفات العاملات فيها خلال مقابلتهم بأنّ هناك نصوص صريحة تمنع التّمييز ضمن السياسات الداخليّة، وتحقيق ذلك من خلال مدونات قواعد السلوك التي يتم التّوقيع عليها في بداية عملهم والقوانين الخاصة بالموارد البشريّة.

(منع التّمييز) ينص عليه في ميثاق الشّرف المهني للمؤسسات ويتم التّأكيد عليه في جميع إعلانات التّوظيف، يتم ذكر أن (سياسة المؤسسة تمنع التّمييز بين الأفراد على أي أساس الجنس أو العرق...الخ).

شاركنا أحد المنظمات العاملة بنوداً من نظامها الداخليّ وهو ينص على:

- 1-عدم التّوظيف في حال كان ذلك سيؤدي إلى تعطيل بيئة العمل أو سيؤثر سلبيّاً على عمليات المنظمة أو سلامة وأمن الموظفين أو سيؤدي إلى اتهامات بالمحاباة والتّمييز أو التّحرش.
 - 2-تهتم المنظمة بكافة موظفيها وتعطي عناية إضافية للموظفات وتعمل على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين عند عملية التّوظيف.
 - 3-تعمل على تعميم مبادئ الحماية والعنف القائم على النّوع الاجتماعيّ GBV عن طريق تدريبات وورشات عمل متاحة للموظفين ولأهالي المناطق المستهدفة بأنشطة المنظمة.
 - 3-تحرص على تطبيق مبادئ وسياسات منع الاستغلال والتّحرش الجنسيّ في مكان العمل PSEA.
 - 4-تتيح خط ساخن للموظفات للتواصل مع الإدارة العليا في حال تعرضهن لأي نوع من أنواع العنف القائم على النّوع الاجتماعيّ أو الاستغلال الجنسيّ.
- ولكن عند مقابلة بعض الموظفات في منظمات المجتمع المدنيّ عن التّمييز 7 من أصل ثمانية قابلناهن قلن أن هناك تمييز بين النّساء والرّجال وواحدة فقط قالت لا يوجد.
- وفي الاستطلاع الذي أجريناه كانت النتيجة:

أي العبارات أقرب لوجهة نظرك؟

15%	17%	22.5%	42%	نساء
شعرت بالتمييز لكوني امرأة	لاحظت التمييز بيني وبين زملائي كوني امرأة	شعرت بالتمييز لكنني لم ألاحظ فرقا في الواقع	لم أشعر بالتمييز ولم ألاحظه	
20%	20%	21%	38%	رجال
شعرت بالتمييز لكنني لم ألاحظ فرقا في الواقع	لاحظت التمييز بيني وبين زميلاتي من النساء	شعرت بالتمييز ضد النساء	لم أشعر بالتمييز ولم ألاحظه	

47.5% لا	30% حيادي	22.5% نعم	تعرضت لمواقف فيها تمييز
57% لا	25% حيادي	18% نعم	شاهدت زميلاتك تعرضن لمواقف فيها تمييز

26%	8%	8%	7%	51%	عدد مواقف التمييز التي شهدت معك
4 مواقف	3 مواقف	موقفين	موقف واحد	لا يوجد	
16%	11%	15%	15%	42.5%	عدد مواقف التمييز التي مرت معك
4 مواقف	3 مواقف	موقفين	موقف واحد	لا يوجد	

20%	21%	38%	52.5%	برأيك .. التمييز الأكثر انتشاراً وذو تأثير سلبي على النساء هو:
التمييز في البيئة غير الآمنة ضد التحرش	التمييز في عدم تأمين مساحات آمنة للأطفال	التمييز أثناء التعيين "في المناصب العليا"	التمييز أثناء التعيين "في القبول"	
25%	26%	43%	44%	برأيك .. التمييز الأكثر انتشاراً وذو تأثير سلبي على النساء هو:
التمييز في البيئة غير الآمنة ضد التحرش	التمييز أثناء التعيين "في القبول"	التمييز في عدم تأمين مساحات آمنة للأطفال...	التمييز أثناء التعيين "في المناصب العليا"	

ما هي القوانين التي تحكم العاملين في التشريعات السورية؟

ترتبط القوانين التي تنظم العمل في سوريا بنوعية العمل، ويوجد ثلاثة قوانين أساسية:

1- النظام الأساسي للعاملين في الدولة القانون رقم ٥٠ لعام 2004

وهو القانون المنبثق عن قانون الموظفين الأساسي 135 عام 1945

2- قانون العاملين في الدولة رقم 17 لعام 2010.

وهو القانون الذي المنبثق عن قانون العمل الموحد 91 عام 1959

3- قانون تنظيم العلاقات الزراعية رقم 56 لعام 2004

مع غياب تضمين العمالة المنزلية المحلية في تلك القوانين التي يحكمها الاتفاق الشفهي في أحكام القوانين المذكورة.

قابلنا 6 خبراء قانونيين 2 منهم نساء، إضافة إلى مقارنة ما أضافوه مع مراجع مكتوبة للدكتور إبراهيم دراجي الباحث بالقضايا الجنديرية حول حساسية التمييز في القوانين السورية.

توزع العاملين في الدولة حسب الجهة والجنس في عام 2020			
الجهات	ذكور	إناث	مجموع
مجلس الشعب	254	179	433
<u>وزارة:</u>			
الاقتصاد والتجارة	1707	1349	3056
المالية	16891	12068	28959
الصناعة	26633	12217	38850
النقط والثروة المعدنية	26386	3902	30288
الكهرباء	28208	6563	34771
الزراعة والإصلاح الزراعي	44583	26508	71091
الاتصالات والتقانة	15118	5245	20363
النقل	13880	3745	17625
الداخلية	51144	3777	54921
الخارجية والمغتربين	464	230	694
التعليم العالي	15553	21941	37494
التربية	104063	197039	301102
الثقافة	3536	3899	7435
الاعلام	4544	3332	7876
الصحة	31548	54461	86009
السياحة	1173	1703	2876
الموارد المائية	30557	6478	37035
الاشغال العامة والاسكان	15230	3863	19093
وزارة الادارة المحلية والبيئة	25032	8120	33152
العدل	4509	3881	8390
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	2322	2500	4822
الأوقاف	797	972	1769
وزارة التجارة الداخلية وحماية المستهلك	13096	5701	18797
وزارة التنمية الادارية	58	136	194
جهات أخرى	20983	7243	28226
المجموع	498269	397052	895321
النسبة المئوية	55.65	44.34	100

التقينا أيضاً عدداً من الموظفين في مؤسسات حكومية مختلفة، قمنا بمقابلة 7 موظفات حكوميات عملن في قطاعات مختلفة (الاتصالات - 2 التربية - الخدمات الفنية - مشفى الأسد الجامعي-بلدية-صحيفة)، عملت إحداهن 31 عاماً، اثنتان منهن 23 عاماً، وأخرى 9 أعوام واثنتان 4 أعوام والأخيرة عامان).

في الجدول توضيح لعدد العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية السورية لعام 2020 حسب المكتب المركزي للإحصاء

الحالة العملية	ذكر	أنثى	مجموع
صاحب عمل	164641	5359	170000
يعمل لحسابه	1376315	128650	1504965
يعمل بأجر	2043587	753690	2797277
يعمل بدون أجر	29504	26306	55810
المجموع	3614047	914005	4528052
النسبة المئوية	79.81	20.18	100

وبسبب قلة عدد الموظفين التي حصلنا على آرائهم لا يمكننا معرفة النسب الحقيقية، ولكننا نستعرض الآراء المختلفة وهذا هو المقصد من المقابلات فلا يمكن الحصول على نسبة حقيقية، فقد استطعنا الوصول إلى تفاصيل نستطيع المقارنة عن طريقها.

النظام الأساسي قانون رقم 50 لعام 2004:

وعدد مواده 165 ويخص العاملين في المؤسسات الحكومية.

ففي المادة رقم 4

ج-يصدر نظام تشغيل الأحداث والنساء في الوظائف الإنتاجية بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد استطلاع رأي الوزير المختص.

والمادة 53 الخاصة بإجازة الأمومة ضمن شروط العمل في القسم الثالث.

قانون العاملين السوري رقم 17 عام 2010

وعدد مواده 280 مادة وينص على تنظيم العمل الخاص وواجبات والتزامات أصحاب العمل تجاه العاملين لديهم، وفيه بعض الأحكام الخاصة بالنساء العاملات في الباب السابع الفصل الثالث من المادة 119 – 127.

قانون تنظيم العلاقات الزراعية رقم 56 لعام 2004

من المادة 20 للمادة 24 حول جواز تشغيل النساء وتفاصيل حول إجازة الأمومة والإرضاع.

هل هناك تمييز في منظمات المجتمع المدني؟

حسب نتائج المقابلات والاستطلاعات وجدنا الحساسية الجندرية لدى موظفات المجتمع المدني عالية مقارنة بالموظفات لدى المؤسسات الحكومية السورية، بعض الموظفات رأين أن التمييز في المنظمات يعتبر ثقافة عامة فقط ولم يكن هناك إجراءات أو قوانين تمنع هذه الثقافة "الذكورية".

برزت مظاهر التمييز هذه من خلال:

- 1-استلام مناصب قيادية كتنسيق المشاريع، أو تولي المناصب العليا في المنظمة أو المؤسسة، بالإضافة إلى تمثيل المنظمة في المؤتمرات الدولية.
 - 2-الترقية في العمل، من خلال إسناد المهام المتميزة التي تؤثر على الوضع الوظيفي وتساهم في الترقية للرجال.
 - 3-صعوبة تقبل الفريق لوجود النساء في بمنصب إداري عالي وتوجيه تعليمات للموظفين.
 - 4-تحجيم دور المرأة بغض النظر عن قدراتها كي تكون تحت وصاية الرجل أو سلطته سواء بالميدان أو المكتب.
 - 5-بسبب حكومة الأمر الواقع؛ لا يسمح للنساء الخروج إلى الجولات الميدانية بمفردهن ويحتجن إلى موظف رجل إضافة إلى سائق السيارة، والتدخل في طريقة اللباس بعض الأحيان.
 - 6-تطبيق القوانين حيث أن العقوبة تتخذ بحق الموظفة بشكل أسرع كما قلن، بينما الموظف هناك تخوف من ردة فعله دائماً.
 - 7-في حال وجود مشاكل يسهل إلقاء اللوم على المرأة عند وجود رجل في الطرف الآخر.
 - 8-توفر فرص عمل أكثر للذكور من الإناث.
- ويظهر جلياً مدى الحساسية الجندرية لدى النساء العاملات في منظمات المجتمع المدني مقارنة بالموظفات في مؤسسات حكومية.

69%	15%	16%	واجهت تمييزاً أثناء التعيين
لا	حيادي	نعم	
85%	7.5%	7.5%	تعرضت لرفض في العمل من أجل جنسي كنتي
لا	حيادي	نعم	
62%	2.5%	35%	احتجت لإجازة أمومة خلال فترة عملي

3.8%	50%	هل قمت بشكوى بعد رفض تعيينك - في حال رفضك؟
قمت بشكوى	لم أتعرض لرفض	

46%	25%	29.5%	النساء يواجهن تمييزاً أثناء التعيين
لا		نعم	
80%	15%	5%	النساء يتعرضن لرفض في العمل من أجل جنسهن:
لا	حيادي	نعم	
7%	10%	84%	تحتاج النساء إجازة أمومة خلال فترة الولادة:
لا		نعم	

هل هناك تمييز في القوانين المتبعة في المؤسسات الحكومية؟

وجدنا خلال البحث ضعف في الحساسية الجندرية لدى النساء العاملات في مؤسسات حكومية، وكن يتبعن تقديرهنّ حسب احتياجاتهنّ وفق المنظومة الاجتماعية.

ورأى الخبراء أنّه من الجيد تضمين نصوص صريحة تؤكد على ضرورة عدم التمييز على أساس الجنس، ففي القانون 17 تنص المادة 2 من الأحكام العامة في قانون العاملين:

(تمنع في معرض تطبيق أحكام هذا القانون مخالفة أو تجاوز مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أيّاً كان السبب ولا سيما التمييز بين العمال من حيث العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأى السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية).

وفي البند 4 من المادة 67 تقول:

(لا يجوز لصاحب العمل أن يسرح عاملاً لأي سبب من الأسباب التالية: العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤولية العائلية أو الحمل أو الدين أو المذهب أو الرأى السياسي أو الانتماء القومي أو الأصل الاجتماعي أو الرّزي أو أسلوب اللباس بما لا يتعارض مع الحرية الشخصية).

لكن عدم إرفاق هذه النصوص مع بنود تؤمن بيئة آمنة يشكل خلافاً في التطبيق، فالقوانين صريحة النصّ بمنع التمييز السلبي للنساء، لكن النصّ يؤكد من الناحية النظرية فقط بعيداً عن التطبيق العملي، إضافة إلى وجود نصوص تمييزية في القوانين.

ورأى بعض الخبراء أن التمييز إيجابي من حيث منحها إجازة أمومة وتحديد الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في العمل الليلي وتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، ويرى البعض أنه من العدالة منح النساء إجازات وساعات استراحة أكثر من الرجال بسبب حاجتهن إلى العناية بأطفالهن، وإنما هو تمييز موضوعي، ومنهم من قال أنّه سلبي أحياناً وإيجابي أحياناً أخرى.

وتتباين الآراء حول القوانين المتبعة فمنهم من قال أنها حمتها وكانت مطبقة جيداً، ومنهم من يقول إنها لم تحمها ولم تطبق، لكن الغالب قالوا إنّها موجودة نظرياً وحمتها قانونياً لكن خلال التطبيق كان هناك ثغرات كثيرة، والنساء اللواتي كن يسكتن عن انتهاك حقوقهن يتحملن أعباءها بشكل كامل.

وبذلك فعلى الغالب كانت ليست تمييزية بالمطلق إنما كانت غير حساسة جندرياً.

سياسة حزب البعث الاجتماعية

ورد في دستور حزب البعث العربي الاشتراكي الحاكم في سوريا منذ 1963 وورد في سياسته الاجتماعية:

المادة (38): الأسرة والنّسل والزّواج:

البند الأول: الأسرة خلية الأمة الأساسية وعلى الدولة حمايتها وتنميتها وإسعادها.
البند الثاني: النسل أمانة في عنق الأسرة أولاً والدولة ثانياً وعليهما العمل على تكثيره والعناية بصحته وتربيته.
البند الثالث: الزواج واجب قومي وعلى الدولة تشجيعه وتسهيله ومراقبته.

وبذلك نجد الكثير من القوانين المرتبطة بالعمل تدعم الأسرة وتراعي العلاقة الأسرية من خلال التعويضات في قانون 50 عام 2004 لاسيما المادة 97 الخاصة بالتعويض العائلي من قانون 50 من قسم التعويضات لمرسوم تشريعي يعود إلى 1952.

أحكام تفصيلية متعلقة بالعائلة

قانون العمل 17 والنظام الأساسي للعاملين 50 وقانون 56 لتنظيم العلاقات الزراعية كانوا متوائمين مع قانون الأحوال الشخصية بدعم نظام الأسرة بشكله المنصوص عليه ضمن قانون الأحوال الشخصية. ففي مادة 84 يجوز إلقاء الحجز الاحتياطي أو التنفيذ على أجور العمال إلا ضمن الحدود القصوى التالية:

- 50 بالمئة نفقة
- 30 من الأجر لأداء المهر.

وهي تسمح بإلقاء الحجز على أجور العمال لأداء نفقة المرأة أو مهرها، وتخص الدعاوي التي ترفعها الزوجة على زوجها العامل لأداء المهر والنفقة، ويجوز إلقاء الحجز الاحتياطي أو التنفيذ على أجرة زوجها بالنسب التي حددتها المادة وهي نسب أعلى من نسبة باقي الديون، إذ يمنع الحجز التنفيذي على أجور الموظفين بحدود أعلى من ذلك بحيث يؤمن الكفاف للموظف مما بقي من راتبه.

وفي هذه المادة نجد تمييز إيجابي لصالح النساء، ولو كان الدين للرجل على المرأة لما جاز إلقاء الحجز بنفس النسبة، وبالتالي فإن هذه المادة حفظت حق المرأة في المهر وحققها في النفقة حسب الخبراء.

هل يوجد تمييز سلبي أو إيجابي في قانون العاملين السوري ضد النساء؟

على الرغم من أنّ النصوص القانونية السورية لا تراعي الجندر؛ إلا أن الممارسة تحمل تمييزاً واضحاً فما يزال التعامل مع النساء العاملات في المؤسسات الحكومية والخاصة الخاضعة للنظام السوري بطريقة مغايرة لزملائهن الموظفين، فقد تحرم النساء من الترقيات أو من شغل مراتب إدارية حسب وظائف سابقات في مؤسسات حكومية قابلناهن.

معظمهنّ لم يشعرن أو يلاحظن تعرّضهنّ للتمييز السلبي لكنهنّ تحدّثن عن تمييز إيجابي من ناحية مراعاة في طبيعة العمل الصعبة، فبعض النساء كان عملهنّ فيه متطلبات شاقة مثل تمديد كبلات داخل المؤسسة وخارجها، أو تنظيم شبكة الاتصالات كان من الصعب على النساء القيام بذلك حسب طبيعة

المجتمع والإرباك الذي يمكن أن تتعرض له مع زملائها، وفي فترة التّعيين كانت المرأة تستطيع أن تأخذ الشّاغر الأقرب لسكنها وسكن زوجها.

وبعضهنّ رأين أن الاحترام كان متبادلاً، وهنا قد تتوضح قلة خبرة النّساء العاملات في المؤسسات الحكومية بالحسائيّة الجندرية وكيف يمكن للقوانين أن تحفظ حقوق النّساء في العمل بشكل مهني، فالعمل النّسائيّ الحقوقي في المؤسسات الحكومية كان يقتصر على الاتحاد النّسائي، دون خضوع الموظفات لتدريبات في هذا المجال.

بعضهنّ قلن أنّ الحوافز للموظفين أكثر، وإحداهن قالت أنّ أبرز أشكال التّمييز هي الوصول إلى المناصب العليا، أقصى مرتبة تصل إليها النّساء رئيسة دائرة أما الوصول إلى الإدارة العليا فهي للرجال، وعدم التّمييز كان في الأعمال المتوسطة والدنيا، إحدى الموظفات التي قابلناها شعرت بالتّمييز بسبب وضع عوائق لها دون الوصول إلى الإدارة، لكنها مع ذلك لم تشتك لكنها قامت بالاحتجاج الشّفهي وهي ترى أن القانون لم يكن صارماً.

ولذلك هناك من وجدن تمييزاً ليس بسبب القانون وإنما حسب شخصية المدير، إحداهنّ اقترحت مشروعاً فقام مديرها بتسليم المشروع بعد تنفيذه إلى زميل لها بحجة عدم استطاعتها الدّهاب إلى منشأة أخرى ومتابعة العمل هناك، لكن في حين تأكيدها استطاعتها ذلك تم تسليمها بعد مطالبتها بشكل مباشر.

بعضهن الآخر قلن بأن معظم عملهنّ مع النّساء، فكان التّمييز بين النّساء أنفسهنّ حسب درجة الولاء من ناحية قلة ساعات الدّوام ومنح إجازات ومنح مهمات، (وهذا لا يعتبر تمييزاً إيجابياً بشكل مهني).

الفصل الأول: التّعيين

التّعيين في المنظمات المجتمعية المدني

"المعيار هو الكفاءة" تقول إحدى المنظمات التي قابلناها.

عملت النساء في أقسام وبرامج متنوعة في منظمات المجتمع المدني وتفوقت على نظرائها من الرجال في بعض الأحيان، وتؤكد المنظمات أنه ليس لديها أي مانع من أن تكون النساء ضمن أي قسم أو برنامج، وفي حال تساوت الكفاءة بين متقدمين للوظيفة أثناء المقابلة فلا يتم التمييز بين الذكر والأنثى حسب المنظمات الـ 8 التي قابلناها.

يتم التفاضل حسب حاجة المشروع وحاجة العمل بالدرجة الأولى ويتم مراعاة الجندرية، إلا إذا كانت الأنشطة أو المناصب تتطلب وجوداً أنثوياً فحينها يتم تفضيل الأنثى المتقدمة على الذكر المتقدم للشاغر.

لا	حيادي	نعم	
56%	31%	13%	النساء يتعرضن للرفض في العمل من أجل الحمل:
69%	26%	5%	النساء يتعرضن للرفض في العمل لأن لديهن أطفال:

لا	حيادي	نعم	
89%	2.5%	8.8%	تعرضت لرفض في العمل من أجل الحمل
88.8%	6.3%	5%	تعرضت لرفض في العمل لأن لدي أطفال

4 من المنظمات الـ 8 التي قابلناها قالوا إنه لا يتم التمييز حتى بين الحوامل والمرضعات وغيرهن إطلاقاً أثناء التّعيين، ويقول أحدهم بأنه قد كان لديهم موظفة تعاقدت مع المنظمة بعد ولادتها وكانت تحضر معها طفلها إلى العمل ولم يكن هناك أي اعتراض.

بينما 2 من 8 منظمات قابلناها قالوا بأنه في حال كانت المرشحة حامل فبحسب مدة المشروع ونوع الشاغر يكون التّعيين، ففي حال كانت المتقدمة حامل، وكان العمل ميدانياً ويتطلب جهداً والمرشحة بمراحل الحمل الأخيرة يتم استبعادها ودعوتها في حال توفر نفس المنصب لاحقاً.

بعض الوظائف التي قابلناها منهن لم يواجهن تمييزاً أثناء التّعيين، فالرّاتب موحد في المنصب نفسه والإجازات محددة للموظفين والموظفات، لكن هناك من لاحظت استبدال الإناث بالذكور في مناصب العمل المعلن عنها للإناث.

لكن عدم تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث في تولي المناصب القيادية تلاحظ كظاهرة عامة، ما يجعل الكثيرات يحجمن عن التقدم لمناصب عليا.

2 ممن قابلناهم واجهن تمييزاً أثناء التعيين، تم رفض إحداهن بمناصب قيادية لأن المجموعة التي ستديرها من الموظفين الرجال، وقد خسرت فرص بمناصب أخرى في مستويات إدارية لأنها أنثى فقط، وتكررت الحادثة معها 4 أو 5 مرات، أحدها مؤخراً بمنظمة كانت على مستوى عالي في الاختبار الكتابي والمقابلة، لكن لم يتم اختيارها لأنها أنثى، وترى بذلك أن دعوتها للمقابلة من أجل مراعاة المعايير الجندرية فقط.

رغم ذلك قالت إحدى المنظمات التي قابلناها أن أكثر من زميلة "أنثى" تسلمت إدارة قسم مثل موارد بشرية والمراقبة والتقييم ومشروع الكاش.

فردم توحيد الراتب في المنصب نفسه، فإن استلام الرجال لمناصب أعلى يجعل متوسط رواتبهم أعلى أيضاً حسب السلم الوظيفي.

راتبك الحالي

نسبة	أقل من \$200	بين 200 و \$500	بين 500 ل \$800	أكثر من 800
نساء	16%	42.5%	21%	2%
رجال	25%	51%	13%	16%

التعيين في المؤسسات الحكومية

يتم التعيين في المؤسسات الحكومية وفق طريقتين، الأولى وهي التوظيف المباشر بعد الدراسة الجامعية في الأفرع الملزمة للتوظيف، والثانية هي اللجوء إلى مسابقات التعيين بعد التسجيل في وزارة العمل.

في الغالب ليس هناك تمييز بين النساء والرجال خلال مراحل التعيين حسب معظم المصادر، قد يكون هناك فساد إداري في التعيين لكن لم يكن ضد النساء، فالفساد الإداري و(الواسطة) تلعب دوراً في التعيين للموظفين والموظفات على حد سواء، أو أن التعيين موضوعياً حسب الشهادة الأفضل، بعض النساء ممن قابلناهم أكدن بأنهن لم يواجهن تمييزاً ضدهن أثناء التعيين ومنهن قد أكدن أن شهادتهن كانت ملزمة للتوظيف.

بعض الوظائف كانت غير نمطية في المجتمع للإناث، وبعض هذه الدراسات كانت للذكور فقط، لكن في حال كان التوظيف ملزماً للفرع فستكون الفرص متساوية للخريجين منه.

البعض أشار إلى وجود التمييز في بعض الأعمال الميدانية لصعوبته، وإسناد مهمات للموظفين أكثر، فكان الرفض لأعمال معينة وليس للوظيفة كأنثى ولم يعرفوا أن أحداً ما قدم شكوى بهذا الخصوص، وإحدى النساء قالت إنها رفعت دعوى على المدير لأنه فصلني فصلاً تعسفياً.

وقد تم الاعتماد على الأحكام العامة حول المساواة وعدم التمييز وفقاً للجنس في الأجور، الأمر الذي تسبب بإشكالية أخرى إذ نلاحظ التفاوت الواضح في الأجر عن نفس العمل في القطاع الخاص بشكل أكبر إضافة إلى تولي الرجال مناصب قيادية ذات أجور أعلى، وأيضاً بهيمنة العقلية التي تعتقد باستحقاق الرجل أجراً أعلى من المرأة على سوق العمل، بالتالي نكون بحاجة لقوانين تنص بشكل واضح على عدم التمييز على أساس الجنس والمساواة في الحصول على ظروف عمل متساوية وأجر متساوي ومناصب متساوية.

لا	حيادي	نعم	برأيك في حال تساوت الخبرات يفترض أن تكون الأولوية للمتقدم الرجل
64%	17.5%	19%	نساء
29.5%	23%	47.5%	رجال

لا	حيادي	نعم	برأيك في حال تساوت المهام يفترض أن تكون الأجور الأعلى للموظفين الرجال؟
86%	6.3%	7.5%	نساء
41%	29.5%	29.5%	رجال

الفصل الثاني: التحرش

التحرش في المنظمات المجتمعية المدني

التحرش هو أي سلوك ذو طبيعة جنسية يخلق بيئة مهددة أو يصبح شرطاً للعمل مثل اللمس والتحدث بشكل غير لائق مع زميل في العمل أو محاولة الاعتداء أو الاغتصاب الجنسي.

جميع المنظمات حسب المقابلات والاستبيانات لديها سياسة تمنع وتتنوع طرق القوانين، فهي إما مدونات سلوك يوقع عليها الموظفون لمنع الإساءة والاستغلال الجنسيين، وبعض المنظمات لديها نصوص واضحة خاصة بها ضمن سياسة الموارد متضمنة عقوبات، وبعضهم منصوص عليه ضمن ميثاق الشرف المهني للمؤسسة.

لكن اتفاقية منع الانتهاك والاستغلال الجنسي PSEA ألزمت الموظفين في جميع منظمات المجتمع المدني للتوقيع عليها، حيث يوجد نقطة ارتكاز ذكر وأنثى لمتابعة الشكاوى التي تخص منع الإساءة والاستغلال الجنسيين وجميع الموظفين ملزمين بالتوقيع على اتفاقية.

أحد المنظمات أضافت اللباس ضمن مدونة السلوك لخلق بيئة تمنع من التحرش مستوحاة من مدونة السلوك المعتمدة للموظفين التابعين لوكالات الامم المتحدة والجهات المنفذة والشريكة كما وردت عن الامين العام للأمم المتحدة.

عقوبات التحرش في المنظمات المجتمعية

تتنوع العقوبات في المنظمات لكن يمكن تلخيصها بما يلي:

- عقوبات مفصلة بحسب نوع التحرش، بحيث تكون متناسبة مع الإساءة.
- الفصل من الخدمة، حيث أن 5 منظمات من 8 منظمات التي قابلناها كان الفصل من الخدمة بشكل مباشر في حال التحقق من الشكوى.
- اللجوء إلى القضاء كجرم مرتكب لمستويات استغلال أكبر.
- العقوبات متدرجة ولكنها قد تصل إلى الفصل أيضاً (التنبيه ثم الإنذار الكتابي ثم الخطي ثم الحسم من الراتب وينتهي بالفصل من الخدمة).

وقد تكون العقوبات رادعة أكثر من قوانين الخاصة بنظام العمل السوري ونظام العاملين بكثير ولكنها ليست موحدة ومستوى الردع فيها متفاوت.

أما عن الحوادث التي تعرضت لها المنظمات وعن عقوبات وإجراءات قاموا بها للبت في حوادث تحرش 7 من 8 منظمات لم يواجهوا هذه القصص ومنظمة واحدة أفادت بوجود حادثة دون الدخول في تفاصيلها، ويؤكد الإداريين القائمين على تلك المنظمات أنهم يقومون باختيار الموظفين مع مراعاة وعيهم ونضجهم في التعامل مع المرأة في مكان العمل وخارج مكان العمل.

الغالبية العظمى من الموظفات يجدن سياسة منظماتهن صارمة تجاه التحرش 6 من أصل 8، وتضيف إحداهن أنّ إدارات المنظمات مجبرين على قوينة الأمر وفقاً لسياسات الجهات المانحة، لكن البعض منهن يرى أنّ السياسات بحاجة لتفعيل أكثر، فحسب المصادر أن معظم الحالات التي تتعرض لتحرش لا يتم تطبيق العقوبات عليها رغم أن السياسات تدعم الناجي وذلك بسبب ثقافة المجتمع تجاه الموضوع.

وعند سؤالهن في حال تعرضن لتحرش وجدنا 3 من أصل 8 تعرضن لتحرش لفظي، واحدة منهن تركت العمل والأخرى قالت أنّها لجأت إلى المدير المباشر من أجل إيقاف التحرش والثالثة تواصلت مع إدارة العمل وكانت النتيجة فصل المتحرش نهائياً من العمل.

3 أيضاً من ال 8 موظفات اللواتي قابلناهن قلن أنهن يعرفن زميلات لهنّ تعرضن لتحرّش لفظي، إحداهنّ لم تلجأ لجهة معينة لكننا نشرت قصتها على أحد مواقع التّواصل الاجتماعي وكانت النتيجة التّشهير بالمنظمة وبالشّخص الفاعل، والأخرى لم تلجأ إلى أحد.

إحدى الموظفات قالت بأنّها لم تتعرض لكن في حال وجود أي تحرّش فهناك آلية شكاوى واضحة وسياسة تحمي الأشخاص الذي يتعرضون لأي تحرّش أو استغلال، لكن إحدى الموظفات اللاتي قابلناهنّ كانت قد شهدت تحقيقات بمواضيع الاستغلال الجنسي إذ قالت أنّ هناك ضبط يكتب لكل من هذه "المواقف" أو قد تسمى "جرائم" ولكن إلى اليوم لا يمكننا التّبلغ بأمان فبيئات العمل ليست آمنة يما يكفي، وقد تخشى الضحية من الوصمة والفصل من المنظمة في حال كان نفوذ المتحرّش كبيراً أما الحالات التي يتم التّبلغ عنها ما تزال قليلة.

80% لا	20% نعم	سبق وأن تعرضت للتحرّش في مكان العمل:
70.5%	29.5%	سبق وأن شاهدت موقف لزميل يتحرّش بزميلته في مكان العمل:

91% لا	9% نعم	قمت بالشكوى ضد المتحرّش:
81% لا	19% نعم	

4%	15.4% زميل	80% لم أتعرض	تعرضت للتحرّش من قبل:
10% من مدير	22% زميل	68% لم أشاهد	التحرّش الذي شاهدته من قبل:

10% لا يوجد	80% يوجد	يوجد قوانين في السياسات الداخلية لمنع التّحرّش
15% لم أقرأه	90% قرأته	

التحرش في القانون السوري

التحرش هو سلوك غير مرحب به ذو طبيعة جنسية، ويشمل:

طلبات الخدمات الجنسية

السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية

التعليقات المسيئة جنسياً

المواد المرئية ذات الطبيعة الجنسية

ويشمل التحرش الجنسي النساء والرجال أيضاً، ووفقاً للجنة تكافؤ فرص العمل، يتعرض الرجال للمضايقة في العمل أكثر من النساء.

لا يوجد نص واضح ومادة مفردة في القانون تمنع التحرش، رغم أنه يشكل تحدياً وخطراً على المرأة في بيئة العمل، وتقول تقارير الحكومة بأن قانون العقوبات كافٍ، لكنه حقيقة لا يكفي وبخاصة لتنظيم من خلال قانون العمل الذي لم يأت على ذكر الأمر بالمطلق.

وحسب الخبراء القانونيين أن هناك قواعد متبعة تمنع المسببات التي يمكن أن تؤدي إلى التحرش، مثل المادة (120) التي تمنع من عمل النساء بأعمال قد تضر بها إلا بقرار وزاري، وفي نصها (تحدد بقرار من الوزير الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي وكذلك الأعمال الضارة صحياً وأخلاقياً وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها).

لا يوجد لكن هناك عقوبات مسلكية وفق النظام الداخلي لكل مؤسسة سواء خاصة وعامة أو جمعية أو نقابة، لكن قانون العقوبات السوري العام يجرم التحرش بشكل عام، إذ تناول قانون العقوبات السوري هذه الجريمة في المادة (506) التي تنص على أن (كل من يعرض على قاصر لم يبلغ الخامسة عشرة من عمره أو فتاة أو امرأة تجاوزت الخامسة عشرة من عمرها فعل مخل بالأداب العامة أو مخاطبة أحدهم وعوقب عليهم بالكلام الفاضح بالحبس من يوم إلى ثلاثة أيام أو بغرامة لا تزيد عن خمسة وسبعين ليرة سورية).

واتفق القانونيون الذين قابلناهم أن العقوبات الواردة في قانون العقوبات غير كافية وغير رادعة ويجب أن تكون أقسى لكي تحقق هدفها في الردع الخاص والعام لأنها تقتصر على الغرامة ويضيف أحدهم أن مبلغ الغرامة زهيد جداً ومع انهيار تصريف الليرة أصبحت غير رادعة إطلاقاً.

وهذه القوانين لا تعتبر تمييزاً إنما تمنح المرأة والرجل جواً أمنياً منتجاً بشكل أكبر، فبحسب الموظفين اللواتي قابلناهم هناك نساء كنّ سابقاً يقمن بأفعال تحرش لمدرائهنّ من أجل الحصول على مكاسب وظيفية (ترقية - زيادة راتب- منحة ..).

معظم الموظفين اللواتي قابلناهنّ لم يتعرضن لتحرّش بنسبة 1 إلى 7، لكننا لا نستطيع تعميم النسبة لصالّتها لكنّه يعتبر مؤشراً على وجود الظاهرة، وبالسؤال عن تعرض صديقاتهنّ وجدنا ذات النسبة أيضاً.

وفي تفاصيل الحادثة كان المدير هو مصدر التّهديد ما جعل الموظفة تلجأ بشكل غير رسمي لأحد الأقرباء الذي حدّر المتحرّش، وفي المرة الثّانية هدّته بنفسها أنها ستلجأ للقانون، توقف الأمر عند هذا الحد، لكنها عانت من التّهميش والإقصاء في المؤسسة لأنّه بقي مديرها وبقي صاحب سطوة، أما صديقتها التي تعرضت لم تلجأ لأي جهة بسبب انعدام الثّقة بالقانون.

بعض اللواتي قابلناهنّ كان عملهنّ مع النّساء فقط، ومنهنّ من كن يقيّن في المكتب بينما يخرج الذّكور للعمل الميداني، لكنهنّ قلن جميعاً أنّه في حال تعرضت إحداهنّ لموقف كهذا فإن القانون ليس بصارم.

الفصل الثّالث: إجازات الأمومة

إجازات الأمومة في المنظمات المجتمعيّة المدنيّة؟

جميع المنظمات التي قابلناها لديهم إجازة أمومة خلال فترة الولادة ولكن تختلف الفترة بدأت من 15 يوم إلى 4 شهور ومنهم من اختلف حسب نوع الولادة بين القيصريّة والطبيعيّة.

بحيث تدرجت كالتّالي (4 شهور 3 شهور 60 يوم 6 أسابيع 20 يوم 15 يوم).

وأجمعت المنظمات ال 8 التي قابلناها أن تلك الفترة لا يتم عزلها عن فترة التّعاقد ويتم احتسابها كجزء من فترة التّعاقد مع المنظمة، لكن في معظم المنظمات لا يتم مراعاة المرضعات في إجازات المنظمة السّاعية.

أما الموظفات التي قابلناهنّ وقد احتاجت بعضهنّ لإجازات أمومة، وكان اتفاق على أهمّيّتها من الجميع وعلى عدم كفايتها لمدة 15 يوم وكفايتها بشكل جيد لمدة 4 شهور، إلا أن إحدى الموظفات كان لها تجربة سيّئة حين رافق طلبها للإجازة انتهاء عقدها فاستغنوا عنها ولم يقوموا بتجديد العقد بالملّاق وقاموا باستبدالها بموظفة جديدة عند تمديد المشروع.

62%	2.5%	35%	احتجت لإجازة أمومة خلال فترة عملي
10% مرتين	25% مرة واحدة	62.5% لم أحتج أبداً	كم مرة احتجت إجازة أمومة
16.2% ليس لدينا إجازة أمومة في المنظمة	21.3% مرة	41.3% لدي في المنظمة إجازة أمومة ولم أأخذ إجازة	كم مرة أخذت إجازة أمومة في المنظمة التي تعملين بها؟

7%	10%	84% نعم	تحتاج النّساء إجازة أمومة خلال فترة الولادة:
لا			
54% لا	28%	18% نعم	إجازة الأمومة تساهم في تعطيل العمل:

6.3%	7.5%	14%	21%	26%	إجازات الأمومة لديكم في المنظمة:
أقل من أسبوع	ليس لدينا إجازة أمومة	من أسبوع إلى أسبوعين	من شهر إلى شهرين	من أسبوعين إلى شهر	
7%	11.5%	15%	26%	31%	إجازات الأمومة لديكم في المنظمة:
من 3 ل 4 أشهر	من شهرين إلى 3 أشهر	من أسبوع إلى أسبوعين	من أسبوعين إلى شهر	من شهر إلى شهرين	

0%	30%	12%	58%	في حال أخذت إجازة أمومة:
أكثر من الحاجة	أخرى	كانت كافية	كانت غير كافية	
	10%	25%	59%	إجازات الأمومة:
	أكثر من الحاجة	غير كافية	كافية	

82.5%	17%	تختلف إجازة الأمومة في المنظمة التي تعملين بها بين الولادة الأولى والثانية والثالثة:
لا	نعم	
87%	13%	
لا	نعم	

17.5%	10%	72.5%	الأفضل أن تكون إجازة الأمومة ذاتها بين الولادة الأولى والثالثة أو أكثر:
لا	حيادي	نعم	
20%	11.5%	69%	
لا	حيادي	نعم	

أما الإجازة الوالدية فهناك 5 منظمات من أصل 8 لديهم إجازات أبوة للأب يمكنه التقدم لها، ولكنها ليست كإجازة الأم من ناحية طول الفترة فهي من يومين إلى 7 أيام، ويرون أنها كافية إلى حد ما خصوصاً أن هذه الفترة التي تعقب الولادة تكون العائلة بحاجة لتواجد الأب بشكل كبير، وإذا احتاج الموظف لفترة أطول يمكنه الطلب وعادة يتم تفهم ظرف الموظف ودعمه، أما المنظمات الـ 3 الباقية فلا يوجد ضمن نظامها الداخلي إجازة أبوة.

تقول إحدى المنظمات أنه لا توجد خطة حالية لهذا الموضوع، المانع هو عدم شيوع هذه الفكرة في المجتمع المحيط وعدم كونه جزءاً من ثقافة المنطقة، وتقول أخرى أن الإجازات مدفوعة الأجر والميزانية محدودة، ومنظمة أخرى تجد أنها تقف مع الأم بشكل كامل وتقدم لها كل الرعاية اللازمة وهذا كافٍ، ومنظمتان قالتا أنه لا يوجد مانع من دراسة تعديل الإجازات وقد يتم دراستها فعلاً.

في حين وحد البعض أن الإجازة الوالدية تعتمد على احتياجات الأسرة وخصوصيتها، لكن معظم الموظفات التي قابلناهن أكدن على أهمية وجود الأب مع الأم خلال الإجازة الوالدية فهي أكثر راحة جسدية ونفسية للأم في الفترة الأولى من ولادتها وللأسرة بشكل عام، وأضافت إحداهن أن حالات التزوج والتهجير فرضت احتياجاً جديداً فلا يوجد عند الأنثى من يساندها ويقف بجانبها في هذه المرحلة من الأهل والأقرباء سوى الزوج.

1.2%	10%	38.8%	46.3%	يحصل الأب على إجازة عند ولادة طفله في المنظمة التي تعملين بها:
من أسبوعين إلى شهر	من أسبوع لأسبوعين	لا يوجد	أقل من أسبوع	
2%	7%	33%	59%	
من أسبوعين إلى شهر	من أسبوع إلى أسبوعين	أقل من أسبوع	لا يوجد إجازة للأب	

22.5%	13.8%	63.7%	الإجازة الوالدية "للأم والأب معاً" أفضل من إجازة الأمومة للأم فقط بعد ولادة طفل:
لا	حيادي	نعم	
30%	20%	51%	
لا		نعم	

إجازات الأمومة في المؤسسات الحكومية

في جميع القوانين السورية الخاصة بالعمل يوجد مواد خاصة بإجازات الامومة لكنها مختلفة وهذا حسب إبراهيم دراجي، تمييز بين النساء أنفسهن.

كما أن هناك تمييز بين النساء الخاضعات لقوانين عمل مختلفة:

فالمادة 53 من القانون الأساسي للعاملين رقم 50 والمادة 121 من قانون العمل 17 تنصان على منح المرأة العاملة إجازة أمومة ل 3 ولادات فقط، بينما قانون تنظيم العلاقات الزراعية رقم 56 لعام 2004 لا تحدد عدد الولادات لمنح المرأة العاملة إجازة أمومة.

ويتوضح في النصوص أن المرأة الخاضعة لقانون 50 وقانون 17 تمنح 3 إجازات فقط لأول 3 ولادات ب 3 فترات مختلفة (الأولى 120 يوم والثانية 90 يوم والثالثة 75 يوم).

ويرى بعض الخبراء في القانون ضرورة تثبيت عدد محدد من الأيام في الولادات جميعاً بما يساوي الفترة الممنوحة في الولادة الأولى، فالفترة الممنوحة في الولادة الثالثة غير كافية حسب النساء العاملات.

الموظفات الحكوميات اللواتي قابلناهنّ معظمهنّ احتجن لإجازة أمومة مرة واحدة على الأقل، وجميعهنّ قلن إنّ الإجازات الأخيرة لم تكن كافية وكنّ يضطررن لأخذ إجازة بدون راتب أو بنصف راتب أو إجازات صحية، إحداهن احتاجت لإجازة الأمومة 4 مرات (4 أشهر -3 أشهر -شهران ونصف) وفي المرة الأخيرة لم يكن هناك إجازة أمومة فاضطرت لأخذ إجازة شهر بدون راتب.

ويرى بعضهم أن اختلاف فترات إجازة الأمومة حسب ترتيب الولادة يعزى لمراعاة المرأة العاملة التي تزداد حاجتها للراحة في ولاداتها الأولى، بالتوازي مع مراعاة صاحب العمل من أجل عدم إلحاق الضرر فيه بسبب تكرار الولادات، ويقول آخر أن السبب قد يكون تحديد النسل وتجنباً لكثرة الولادات، ويرى بعضهم أن لا مبرر منطقي للاختلاف.

كما أن منح إجازات أمومة للمرأة بكثرة قد ينعكس سلباً على مسيرتها العملية أيضاً، إذ يعتقد بعض أرباب العمل أنها ستأخذ فترات طويلة من الإجازات، الأمر الذي قد يجعلهم/ن يمتنعون عن توظيف النساء بشكل مباشر أو غير مباشر، كما أدى إلى فجوة في الأجور بين المرأة والرجل الذي لا تحتوي سيرته الذاتية على فترات انقطاع.

والحل كما يرى خبراء في القانون يكون بإقرار الإجازة الأبوية والتي تحولت في بعض البلدان إلى إجازة إلزامية للرجل والمرأة، لتحقيق التوازن في الدّخل والعمل والحياة لكل من الوالدين، ويرى البعض ضرورة سنّ مثل هكذا قانون، نظراً للوضع الخاص للأم وحاجة الرّضيع حديث الولادة لها، وبحاجة لوجود الاب ليحمل معها الأعباء، الأمر الذي يساعد في دفع الآباء لتحمل مسؤولياتهم مع زوجاتهم. أما الموظفات فترين الإجازة الوالدية أكثر راحة لان فيها تناوب للطفل بينهما، وفي حال كان الرّجّوج والرّوجة موظّان يمكنهما اختيار الوقت الأفضل لقضائه مع الرّضيع.

إجازة الإرضاع:

يرى خبراء أن التمييز بين النساء الخاضعات لقوانين عمل مختلفة بشأن إجازة الارضاع التي تمنح فيها الأم العاملة من أجل طفلها.

في الفقرة د من المادة 53 من القانون الأساسي للعاملين في الدّولة رقم 50 عام 2004 حددت المدة التي تمنح خلالها الأم العاملة إجازة لإرضاع طفلها ب 18 شهراً.

المادة 123 من قانون العمل رقم 17 لعام 2010 حددت المدة التي تمنح خلالها الأم العاملة إجازة لإرضاع طفلها ب 24 شهراً.

الفصل الرابع: المساحات الآمنة للأطفال

المساحات الآمنة للأطفال في منظمات المجتمع المدني

جميع الموظفات شجّعن على وجود مكان آمن للأطفال النساء العاملات مما يساهم في الرّاحة النفسية للموظفة وزيادة الإنتاجية العمل، والكثيرات منهن تمنّين أن يكون هناك ذلك، وأضافت بعضهنّ أنّه ضروري ومن حق كل أنثى أن يتاح لها ما يساعدها على استكمال عملها دون أي ضغوط أو أعباء نفسية.

وعند سؤال الموظفات عن أكثر صعوبة يواجهنها في العمل، كان تأمين مكان آمن للأطفال قريب للعمل، ومن بين 8 موظفات قمنا بمقابلتهنّ 6 منهنّ احتجن لمكان آمن للأطفالهنّ و 2 منهنّ فقط كان لديهنّ مكان آمن للأطفالهنّ في مركز العمل، وبالتالي هناك 4 من 8 أي النّصف ليس لديهنّ مكان للأطفالهنّ.

ورغم الاحتياج الكبير لهذه الأماكن وجدنا 2 من بين 8 منظمات قمنا بمقابلتهم لديهم مكان آمن للطفل، بينما هناك 5 من بينها ليس لديهم مكان لتأمين حماية الطفل، وأحد المنظمات قالت إنه يمكن اصطحاب الرضيع إلى العمل ويمكن الاستجابة لمثل هذا الأمر بحال أصبح هناك حاجة لذلك.

أما الشروط المتعلقة بتلك المساحات في حال وجودها، أن تكون الغرفة واسعة تتيح الحركة وأن يكون هناك جليسة أطفال متخصصة للعناية بالأطفال ورعايتهم وقد تقوم بتنفيذ بعض الأنشطة، وأن تكون فيها خدمة جيدة متضمنة ألعاب متنوّعة وآمنة وشاشة عرض.

ومن أهم الضوابط لذلك المكان (الأمان، النظافة، الخصوصية).

كما أن هناك ضوابط للأم والطفل يفترض أن تكون كي لا تؤثر سلباً على العمل، فيكون بذلك تأثير مكان الأطفال تأثيره إيجابياً وليس سلبياً على الأم والعمل والطفل معاً.

13%	87%	22.5%	77.5%	تحتاج/ين لمكان آمن لأطفالك أثناء دوامك الوظيفي:
لا	نعم	لا	نعم	
82%	18%	73.8%	26.3%	يوجد مساحات آمنة للأطفال ضمن مراكز العمل:
		لا	نعم	

المساحات الآمنة للأطفال في مراكز العمل في المؤسسات الحكومية

في قانون العاملين السوري رقم 50 ورد في المادة 139 ما يلي:

(إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل)

ويرى الخبراء أن القانون راعي مصلحة الأسرة في مرحلة مهمة من حياة الطفل، ويعتبر أنه تمييز إيجابي يراعي مصلحة الطفل، لكنه بنفس الوقت تمييز في ضد النساء العاملات في أماكن يوجد فيها أقل من 100 امرأة فكن يناضلن من أجل الحصول على مركز آمن للأطفال، وقد كنّ يضطررن لرفع شكوى إلى نقابة العمال والاتحاد النسائي من أجل المطالبة بروضة أو حضانة قريبة، والكثيرات منهنّ نجحن بذلك.

كان الوضع مريحاً جداً بالنسبة للنساء اللواتي لديهنّ روضة أو حضانة تابعة للمؤسسة بدل هدر ساعات الدوام في الطريق من أجل ساعة الرضاعة المسموحة، كن يفقدن أبناءهن في تلك الساعة وبالتالي يمكنهن المتابعة في الدوام براحة وإنتاجية أكبر.

ورغم أن بعضهنّ لم يكنّ يعتمدن على هذه المراكز سواء كانت روضة أو حضانة، ولكن الغالبية كنّ يعتمدن عليها، إحدى اللواتي قابلناهنّ عملت في مكان ليس فيه مركز ومن ثم تم نقلها لآخر فيه مركز وقد وجدت فرقاً شاسعاً وراحة أكبر، أما الأخرى فكانت تضع طفلها عند سيّدة وكان هذا يكلفها من الوقت والجهد والمال الكثير، لذلك من الضروري وجود مركز حضانة للأطفال في أي مركز فيه نساء يعملن حسب اتفاق الجميع، فالأم تشعر بالإقصاء حين يكون ابنها ليس معها.

ماهي الصّعوبات التّمييزية التي تواجهها النّساء في منظمات المجتمع المدني؟

استمعت لإجابات متعددة وهذه أهمها:
 التّحرش والتّعرض للمضايقة من قبل الموظفين الرّجال والتّدخل في الأمور الشّخصية.
 عدم وجود مكان امن لأطفالي بالعمل متكررة.
 عدم وجود مواصلات مؤمنة للوصول إلى مكان العمل واضطرابنا لاستئجار مواصلات باهظة الثّمن.
 العمل الميداني بالمواصلات.
 عدم تقبل وجود المرأة كقائدة على موظفين رجال.
 الوصاية الذّكورية من قبل زملاء العمل.
 مصادر الجهد والتّعب ويتم نسف جهود المرأة وإنطتها بالمشرف الرّجل على افتراض أن الأنثى لن تستطيعين المواجهة.
 التّمييز على نوع المهمة والثّقة بالنتائج.
 رفض الاناث أنفسهنّ لبعضهنّ البعض في مناصب إدارية (ذكر متسلط أفضل من أنثى أفضل مني).
 عدم وجود مساحات أو غرف خاصة بالنّساء تتيح لهن الرّاحة بشكل أكبر في الاستراحات.

هل تطلع الموظفات في منظمات المجتمع المدني على القوانين الخاصة بالنّساء؟

جميع الموظفات اللواتي قابلتهن اطلعن على القوانين والسياسات في المؤسسة التي يعملون بها بشكل جيد عن طريق جلسات تعريفية وإرسالها عبر الإيميل وتقول إحداهن أن السياسات ليست مفعلة بشكل جيد.

الغالبية ليس لديهنّ تحفظات على سياسة الموارد تجاه النّساء في المنظمات التي يعملون بها وعملن بها، إحداهن علقّت على اللباس واعتبرته حرية شخصية، وأمّا عن الإجازات تقول أخرى أنها غير كافية، وتؤكد أخرى أنّ القانون يحتاج إلى حزم من قبل إدارة الموارد من أجل إلزام مدراء الأقسام على تطبيق عدم التّمييز.

5%	21.5%	72%	قمت بالاطلاع على السياسات الداخلية الموجودة لدينا في المنظمة:
لم أهتم به	لم أقرأه	قرأته	
2%	15%	83%	
لم أهتم	لم أقرأه	قرأته	

9%	19%	72.5%	القوانين والسياسات في المنظمة التي تعملين بها جيدة بالنسبة للنساء:
لا	حيادي	نعم	
80%	25%	72%	

22.5%	47.5%	30%	يوجد تمييز إيجابي تجاه النّساء:
16%	43%	41%	

6% لا تهمني	11% لم أطلع عليها مطلقاً	25% اطلعت عليها بشكل سريع	57.5% اطلعت عليها بشكل جيد	هل لديك تحفظات على السياسات الداخلية في المنظمة التي تعملين بها:
3% لم أطلع عليها	7% لا تهمني	26% اطلعت عليها بدون تدقيق	64% اطلعت عليها بشكل جيد	

أما القوانين التي يفضلن أن تكون موجودة في المنظمات التي يعملون بها، من التوصيات الخاصة بهنّ:

- الحفاظ على الأمن والسلامة.
- أن تكون القوانين أكثر تفصيلاً.
- أن يكون هناك مساحة آمنة لأبناء الموظفين دون عمر ال 6 سنوات ضمن مركز العمل.
- معاقبة كل من يحارب أم موظفة بأطفالها.
- تأمين مساحة آمنة للنساء.
- تكافؤ الفرص بين الجنسين للوصول الى المناصب القيادية وصنع القرار على جميع المستويات.
- التعامل على أساس الكفاءة عند التقديم على الوظائف.
- ألا يتم طلب النساء من أجل تحقيق النسبة والمراعاة الجندرية فقط، وأن تكون المشاركة فعلية.
- الرقابة في قبول النساء ذات خبرات جيدة من أجل تعزيز الثقة بالمرأة العاملة.

اقتراحات منظمات المجتمع المدني لتطوير سياساتها الداخلية كي تتمكن النساء من العمل دون تعرضهن للتمييز

- جلسات تعريف بالسياسات والقوانين بشكل عام والتي تخص المرأة بشكل خاص منذ بداية التعاقد مع الموظفين.
- تدريبات عن منع الإساءة والاستغلال والشرح الكافي لآليات الشكاوى والتشجيع للإبلاغ عليها عند حصول أي شيء من هذا القبيل.
- التوقيع على السياسات ومنظومة قواعد السلوك لكافة الموظفين.
- فتح قنوات التواصل مع النساء والحفاظ على وجود امرأة كنقطة ارتكاز (Foucal point)، والحفاظ على وجود نساء في الإدارة أو بقسم الموارد البشرية لسهولة التواصل وكنوع من مراعاة الثقافات كافة.
- اتخاذ الإجراءات الصّارمة بحق أي شخص يرتكب إساءة بحقهن.
- المحافظة على نسبة وجود نساء في العمل لا تقل عن 30% ولا تزيد عن 50%
- مراعاة المتطلبات الخاصة بالأمومة من حمل وإرضاع وإجازات وتأمين مساحات مناسبة للأطفال.

وتقول المنظمات أنها تسعى إلى تطوير سياساتهم بشكل مستمر وتوعية الفريق لديهم إضافة إلى تمكين النساء الفتيات ضمن المجتمعات المتضررة بحيث يستطعن ممارسة أدوارهن.

قوانين تمييزية أخرى متعلقة بالعمل في قانون العاملين السوري

قانون 92 للتأمينات الاجتماعية 1959

من النصوص التمييزية تجاه المرأة تظهر لدينا المادة 90 من قانون الاجتماعية والتي تنص على:
يستمر صرف الحصة المنتقلة من المعاش للمستحقين وفق الآتي:

- 1- للأرمل مدى الحياة أو لحين التحاقه بعمل أو مهنة.
 - 2- للأرملة مدى حياتها او لحين زواجها أو التحاقها بعمل أو مهنة.
- أي أن المرأة تحرم من المعاش التقاعدي لزوجها في حال زواجها بآخر، بينما قد تستمر المرأة العاملة المتوفية بالإنفاق على الرجل زوجها وزوجته الجديدة وهي متوفية.

قانون الجنسية رقم 276 عام 1968

فصعوبة الحصول على الجنسية والاحتفاظ بها من قبل النساء مقارنة بالرجال في قانون الجنسية السوري يجعل عمل النساء أحد المتأثرين بشكل مباشر.
الفصل الخامس (فقدان الجنسية بالتخلي أو الزواج واستردادها مادة /12/ تحتفظ المرأة العربية السورية التي تتزوج من أجنبي بجنسيتها إلا إذا طلبت اكتساب جنسية زوجها وكان قانون هذه الجنسية يكسبها إياها)

الفصل السادس: (أحكام خاصة بأبناء البلاد العربية/مادة 19/ المرأة التي تتمتع بجنسية بلد عربي أو من أصل سوري أو كانت تتمتع بالجنسية العربية السورية وتتزوج من مواطن عربي سوري تصبح عربية سورية بمجرد إبداء رغبتها بطلب خطي وبقرار من الوزير)

الفصل الثاني: (ثبوت الجنسية/مادة 3/ يعتبر عربياً سورياً حكماً:

- أ - من ولد في القطر أو خارجه من والد عربي سوري.
- ب - من ولد في القطر من أم عربية سورية ولم تثبت نسبته إلى أبيه قانوناً).

قانون الأحوال الشخصية رقم 59 لعام 1953

ففي قانون الأحوال الشخصية عمل المرأة هو حق للزوج الذي يقره لزوجته فيما إذا رغب لها بالعمل أم لا وفي حال مخالفتها لرأيه في عملها تعتبر امرأة ناشزاً

في المادة 73 (يسقط حق الزوجة في النفقة إذا عملت خارج البيت دون إذن زوجها).

المادة 75 (الناشز هي التي تترك دار الزوجية بلا مسوغ شرعي أو تمنع زوجها من الدخول إلى بيتها قبل طلبها النقل إلى بيت آخر).

إضافة إلى عدم وجود نص واضح بما يخص المساواة في الأجور في قانون العمل فمعظم النساء كن يعملن في أنماط محددة تؤمن لهنّ دواماً قصيراً وإن كان براتب أقل، مثل التدريس والتدريس.

هل كانت النساء العاملات على اطلاع جيد بالقوانين في المؤسسات الحكومية؟

تقول الموظفات التي قابلناهنّ أن مطالبهنّ كان يتم رفعها من خلال الاتحاد النسائي، والكثيرات منهنّ لم يطلعن على قانون العاملين، وحتى البنود المتعلقة بالنساء لم يقمن بالاطلاع عليها، ومنهن من لا تعرف سوى قانون إجازة الأمومة والإرضاع للإفادة منهما.

ولذلك كانت أكثر توصياتهنّ حول تمديد فترة الأمومة وإجازة المرضع، وتقليص المسافة بين العمل والمنزل للمرأة إضافة إلى تجريم التحرش، وسن قوانين تساعدن للوصول إلى مناصب قيادية.

ماهي التعديلات القانونية اللازمة للقانون السوري؟

بعض القوانين يستلزم تعديلها من أجل اتاحة الفرصة للمشاركة النسائية بشكل أكبر مثل قانون الجنسية وقانون العقوبات وقانون الأحوال الشخصية والتأمينات الاجتماعية إضافة إلى قانون العمل.

يرى البعض الآخر أن الحل يجب أن يبدأ من الدستور، لأنه المظلة القانونية الأسمى، عندما يتضمن موادًا واضحة تكفل إلزامًا للدولة بحماية المرأة من العنف في كل المجالات، وتسهيل سبل الطعن بعدم دستورية أي نص قانوني.

كما أن وصول النساء لسوق العمل بحاجة إلى دعم قانوني، وتخصيص حصص للنساء في مراكز صنع القرار أو "الكوتا" التي يجب ألا تقتصر على العمل السياسي، وهنا تكمن حاجتنا لنصوص قانونية تعالج هذه المسألة وتضمن وصول النساء لمراكز صنع القرار ومجالس إدارة الشركات والمؤسسات والجمعيات لتكون قادرة على صياغة التشريعات وأنظمة عمل تناسب وتدعم النساء.

النتائج:

- 1- إشراك النساء في سن القوانين يحد من التمييز من خلال اللجان القانونية.
- 2- منظمات المجتمع المدني أكثر ضبطاً للتحرش من خلال السياسات الداخلية فيها.
- 3- إجازات الأمومة في القوانين الحكومية السورية أكثر راحة للعاملات لكنها ليست مثالية.
- 4- إجازات الإرضاع ليست متضمنة في كثير من منظمات المجتمع المدني.
- 5- تحتاج منظمات المجتمع المدني إلى إنشاء مراكز آمنة للأطفال ضمن مراكز العمل التي تعمل فيها النساء بسبب الحاجة الشديدة لها.
- 6- تحتاج منظمات المجتمع المدني إلى بيئة آمنة من أجل الشكاية ضد المتحرش.
- 7- إجازة الأمومة لمدة 15 يوم غير كافية للمرأة التي ولدت حديثاً.
- 8- مشاركة النساء في العمل يتطلب قبول طبيعتهن بالإيجاب ومراعاتهن في هذا الظرف.
- 9- بعض المنظمات تعاني ما تعانيه المؤسسات الحكومية السورية.
- 10- الغالبية من النساء لا يقومون بالشكاية فالأفضل أن يقوم الرجال بهذا الدور الذي لا يشكل لديهم مشكلة اجتماعية.
- 11- الحساسية الجندرية لدى العاملات في منظمات المجتمع المدني أعلى منها عند الموظفات في مؤسسات حكومية سورية.

التوصيات:

- 1- من الضروري أن يكون هناك نساء ضمن اللجان القانونية من أجل سن قوانين متوازنة وعادلة تمنع تمييز النساء.
- 2- من الضروري الحشد لإشراك النساء في المناصب القيادية والإدارية العليا.
- 3- من الضروري أن يكون هناك إجازات والدية للأم والأب معاً بطول معتدل وضوابط بحيث تتيح راحة للموظف وصاحب العمل معاً.
- 4- تفعيل الشكاية ضد المتحرش من خلال تشجيع العاملين لرفع شكوى ضد المتحرشين بدلاً من انتظار العاملات اللواتي يواجهن ضغطاً اجتماعياً ضد الشكوى.
- 5- فتح مساحات آمنة للأطفال في مراكز منظمات المجتمع المدني من أجل راحة الموظفات.
- 6- اعتماد إجازة الأمومة أو الوالدية أكثر من 3 أشهر.
- 7- حملات مناصرة من أجل مطالب عادلة للنساء العاملات مثل إيجاد مساحات آمنة للأطفال وتعديل إجازة الأمومة.
- 8- إجراء أبحاث حول مقارنة القوانين بين مناطق سيطرة مختلفة (شمال غرب – شمال شرق – مناطق حكومية) الأمر الذي يساعد في دراسة الاحتياجات وتطوير القوانين ذات النتائج الملموسة بشكل أفضل.