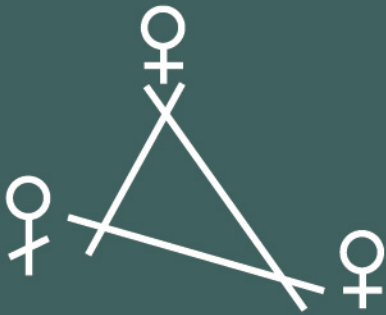


حقوقنا الاقتصادية لنا!

EKONOMİK HAKLARIMIZ VAR!



KADININ İNSAN HAKLARI
YENİ ÇÖZÜMLER DERNEĞİ

جمعية حقوق المرأة الإنسانية – حلول جديدة

المحتويات

٤	ما هو معنى الحقوق الاقتصادية؟
٦	ما العمل "اللائق بالبشر"؟
٧	ما هو "التوازن بين العمل والحياة"؟
٨	انتهاكات الحقوق الاقتصادية
٩	العمل المنزلي، عمل العناية، اقتصاد العناية
١٤	عبء اقتصاد العناية ووسائل التوازن بين العمل والحياة
١٨	الحلول القائمة على المساواة الداعمة للتوازن بين عمل المرأة وحياتها
١٩	أبعد من العناية بالأطفال، العناية بأفراد الأسرة المسنين والمرضى والمعاقين
٢٢	هل تنفع المساعدات الاجتماعية في تقوية المرأة اقتصادياً؟
٢٣	كيف يمكنني العمل في وظيفة مقابل دخل؟
٢٦	برامج تعليم ومساندة في ميدان المبادرة
٢٦	خدمات البحث عن عمل والحصول على وظيفة
٢٦	مؤسسات توفر قروضاً صغيرة
٢٩	حقوقنا في سوق العمل
٣٥	التحرش الجنسي في مكان العمل وسبل مكافحته
٣٨	لائحة بالمؤسسات التي يمكن الحصول منها على معرفة وتدريب في مجال حقوقنا الاقتصادية والمبادرة الاقتصادية

حقوقنا الاقتصادية لنا !

الطبعة العربية الأولى (2000 نسخة) كانون الثاني 2022
الطبعة التركية الأولى: إسطنبول 2016

الكاتبة: إيبك الكراجان آجاس

أعدت هذا الكراس للنشر: دريا آجونر، زلال بدرية أيمن، بنار بيوكتاش، توجة جانبولات، هلال غنجاي، إرم غركوش،
دملة أروغلو، أوزغل كبتان، غلشاه سيرال، دويغو شاهين

الترجمة إلى العربية: بكر صدقي

مراجعة الترجمة العربية: شناي أوزدن

الرسوم: باشاك غوناجان

التصميم: ميرا

التنفيذ: إنجي باججي

الطباعة: فوتو كتاب

C 97 جمعية حقوق المرأة الإنسانية – حلول جديدة
جميع حقوق النشر محفوظة. لا يجوز تغيير أي قسم من هذا المنشور أو نسخه ورقياً أو إلكترونياً إلا بإذن خاص من
جمعية حقوق المرأة الإنسانية – حلول جديدة. كل استخدام للمضمون يتطلب إذناً خطياً، باستثناء الاقتباس مع ذكر
المصدر.

ISBN 978-605-81206-5-2

ما معنى الحقوق الاقتصادية؟

تعني الحقوق الاقتصادية امتلاكنا لمستوى حياة إنسانية يلبي احتياجاتنا الأساسية كالغذاء والسكن والصحة والتعليم. وأن تكون لنا مهنة، ونعمل في عمل يليق بالبشر ويحقق لنا دخلاً مادياً، وأماناً اجتماعياً.

تتصف الحقوق الاقتصادية، بالنسبة للمرأة بشكل خاص، بأهمية كبيرة، لأسباب متعددة.

أولها أن النساء غالباً ما يتحملن أعباء العمل المنزلي غير المأجور، كامتداد للأدوار الاجتماعية الجنسانية التقليدية، في حين يتم توجيه الرجال نحو العمل المأجور خارج المنزل. نتيجة لذلك يتم نبذ كثير من النساء خارج سوق العمل، فيضيق هامش خياراتنا في الحصول على دخل نقدي. إضافة إلى ذلك نتحول إلى الاعتماد اقتصادياً على أزواجنا أو أفراد العائلة الآخرين من الذكور أو المساعدات الاجتماعية التي تقدمها الدولة.

ثانيها أننا حتى حين نعمل في وظيفة مأجورة خارج البيت، نواصل عموماً تحمل المسؤولية عن الأعمال المنزلية، فيكون لدينا عملياً دوامان. والنتيجة أننا نعمل في وظيفتنا بزمان أقل وطاقة أقل، وبالتالي تكون أجورنا أقل وضماننا الاجتماعي أكثر انخفاضاً بالقياس إلى الرجال. من جهة أخرى، تملك النساء القدرة على العمل بإنتاجية مماثلة لإنتاجية الرجل، بل وأكثر منها. ولكن حتى في هذه الحالة ينطلق أرباب العمل والإداريون من أحكام مسبقة قائمة على الجنس، فيمارسون التمييز بحق النساء في التعيين والترقية الوظيفية والأجور، بدعوى أنهم يعطون الأولوية للعائلة والبيت.

لجميع هذه الأسباب هناك الكثير من النساء يدخلن سوق العمل في عمر مبكر، لكنهن يضطررن إلى التخلي عن العمل لأسباب عائلية أو التمييز الجنسي. النتيجة أن عالم العمل هو عالم يهيمن عليه الرجال، ويحتكر الرجال تقريباً مناصب الرئاسة والإدارة والقيادة، أي مواقع اتخاذ القرارات.

حقوقنا الاقتصادية كنساء مهمة، بل شديدة الأهمية، لكي نستطيع الوقوف على أقدامنا من غير أن نحتاج أحداً أو نعتمد على أحد، من غير أن نُذلّ، بأن نكسب الدخل الكافي بأنفسنا، لنكون قادرات على اتخاذ قراراتنا بأنفسنا، ونعيش حياتنا بكرامة.



ما هي حقوقنا الاقتصادية؟

- ④ القدرة على اتخاذ القرار بخصوص عملنا.
- ④ قدرتنا على استخدام دخلنا وادخاره كما نشاء.
- ④ قدرتنا على العمل في وظيفة لائقة بالإنسان مقابل دخل.
- ④ قدرتنا على إقامة توازن بين الحياة والعمل.
- ④ عدم التعرض للتمييز على أساس الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل الاثني أو العمر أو الميل الجنسي أو الحالة الجسدية أو المعتقدات أو الرأي السياسي، في التوظيف أو التدريب أو التعيين أو الترقية أو الأجور وغيرها من شؤون العمل.
- ④ القدرة على العمل في أماكن آمنة.
- ④ الحصول على أجور متساوية للعمل نفسه أو للأعمال المتساوية في القيمة.
- ④ الحصول على الضمان الاجتماعي كالتأمين ضد البطالة والراتب التقاعدي أو ما يدفع لغير القادرين على العمل لأسباب صحية...
- ④ إمكانية الحصول على التعليم والتدريب الرسمي والشائع لتطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل والحصول على مهنة.
- ④ القدرة على العيش في مستوى إنساني يلبي الاحتياجات، بما فيها الخدمات الاجتماعية الضرورية كالسكن والغذاء والصحة والتعليم والنقل والاتصالات، ويتحقق فيه الرفاه، لنا ولعائلتنا.



ما هو "العمل اللائق بالبشر"؟

يتمتع العمل بأهمية كبيرة لسبب إضافي هو ما يمنحنا إياه من شعور طيب. فالعمل خارج المنزل مقابل أجر، إضافة إلى أنه يحقق كسباً مادياً مقابل جهد العمل، يفتح الطريق، بصورة عامة، أمام الترقى الاجتماعي والاقتصادي، ويقوي الأشخاص وعائلاتهم والجماعات. غير أن الترقى الاجتماعي والاقتصادي يرتبط بكون العمل لائقاً بالإنسان. يعكس العمل اللائق بالإنسان ما يتوقعه الناس من الحياة العملية.

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يتصف العمل اللائق بالإنسان بالصفات التالية:

- ① منتج
- ② يحقق دخلاً عادلاً
- ③ يضمن الحصول على الخدمات الصحية الآمنة والكافية
- ④ يحقق الضمان الاجتماعي (يقدم بدلاً في حال فقدان الدخل أو انخفاضه)
- ⑤ يتيح ما يكفي من وقت الفراغ والراحة
- ⑥ يراعي الحياة الخاصة والعائلة والقيم الاجتماعية
- ⑦ يقدم فرصاً للتنمية الشخصية والتكامل الاجتماعي
- ⑧ يمكن العاملين من التعبير بحرية عن هواجسهم، ومن المساهمة في اتخاذ القرارات المؤثرة على حياتهم من خلال تنظيم نشاطهم، وبتيح الاستفادة المتساوية من الفرص والمعاملة المتساوية بين الجنسين.

المصدر: منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة (ILO) مكتب أنقرة

[HTTP://WWW.ILO.ORG/ANKARA/AREAS-OF-WORK/DW/LANG--TR/INDEX.HTM](http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm)

ما هو "التوازن بين العمل والحياة"؟

بسبب اعتبار الأعمال المنزلية تخص النساء عموماً، تضطر النساء العاملات في سوق العمل لتحمل عبء دوامين. وفي بعض الأحيان لا تكفي 24 ساعة في اليوم، و7 أيام في الأسبوع لإنجاز مسؤوليات الوظيفة ومسؤوليات البيت. في حين أن التمتع بصحة جيدة والعمل بإنتاجية جيدة يتطلبان، قبل كل شيء، أن نعتني بأنفسنا ونرتاح ونتجدد، وهذا يتطلب توفر الوقت. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون في بيتنا بعض أفراد العائلة أو الأقارب ممن يحتاجون إلى العناية، وبخاصة الأطفال أو المسنين أو المعاقين أو المرضى الذين يحتاجون للعناية من قبل البالغين الأصحاء. التأكد من تلبية هذه الاحتياجات بطريقة مناسبة، يمنح الشخص إمكانية الاعتناء بصحته الجسدية والنفسية، ويجعله يعمل بإنتاجية وانتظام في مكان العمل. ولكن يتطلب تحقيق ذلك المساعدة على توفير التوازن بين العمل والحياة.

أهم وسائل المساعدة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة:

خدمات العناية الجيدة التي يمكن الحصول عليها: مؤسسات الحضانه ورياض الأطفال، دور العناية بالمسنين وذوي الاحتياجات الخاصة، خدمات تمرريض احترافية في المنزل.
إجازات مدفوعة الأجر، إجازات استجمام، إجازات عناية: إضافة إلى إجازة الأمومة، إجازة الأبوة (بل إجازة للأبوين) وإجازات للعناية بالمسنين أو المرضى من الأقرباء.
ساعات دوام تسمح بإقامة توازن بين العمل والحياة: الدوام الأسبوعي الكامل، في فرنسا على سبيل المثال، 35 ساعة في الأسبوع، وفي ألمانيا 38 ساعة، مقابل 45 ساعة أسبوعياً في تركيا، ويضطر كثيرون لتجاوز هذا الرقم.
مرونة في ساعات الدوام ومكان العمل في بعض الفترات: مثلاً انزياح ساعات العمل حين يكون لدى العامل أو العاملة طفل صغير، ويمكن أن يكون العمل من البيت في بعض أيام الأسبوع، أو يكون الدوام جزئياً.
التشجيع على مشاركة الرجل في الأعمال المنزلية غير المأجورة بصورة متساوية: كالإجازات مدفوعة الأجر للرجال للعناية بالأطفال أو المسنين أو المرضى، أو مرونة دوام العمل من أجل إيفاء الرجال بمسؤولياتهم في العناية، أو إطلاق حملات "العمل المنزلي من شأن الرجال أيضاً".

انتهاكات الحقوق الاقتصادية

قد يتم انتهاك حقوقنا الاقتصادية بأشكال مختلفة. لنفترض أن أحد الأشخاص أصبح عاطلاً عن العمل بسبب إغلاق مكان عمله أو إفلاسه أو طرده من العمل. إذا تعمس بحث هذا الشخص عن عمل جديد، يكون بذلك قد تعرض لانتهاك حقه في العمل المأجور. لنفكر، مثلاً، بعامل بناء يعمل طوال النهار في شروط قاسية، أو عامل في العمل المنزلي المأجور. إذا كان يتم تشغيل هؤلاء الأشخاص لساعات طويلة وبأجور الحد الأدنى، يكونون بذلك قد تعرضوا لانتهاك حقهم في عمل يليق بالإنسان. فإذا كانوا، إضافة إلى ذلك، يعملون خارج القيود الرسمية، يكونون قد تعرضوا أيضاً لانتهاك حقهم في الضمان الاجتماعي. أي أن العمل مقابل دخل قد لا يعني، في بعض الحالات، عملاً يليق بالبشر.

هذا النوع من انتهاكات الحقوق الاقتصادية قد تؤثر على الجميع رجالاً ونساءً. غير أن بعض انتهاكات الحقوق الاقتصادية تؤثر في النساء أكثر. أهم موضوع للاختلاف على أساس الجنس في انتهاكات الحقوق الاقتصادية هو العمل المنزلي غير المأجور، أو باسمه الآخر عمل العناية. جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن منظمة الأمم المتحدة "جميع أنواع العبودية وتجارتها محظورة". العبودية هي العمل بلا مقابل. هي حرمان الشخص من القيمة الناتجة عن عمله، وامتلاكها من قبل آخرين. نص الدستور التركي أيضاً على "حظر العمل المجاني" فلا يجوز تشغيل أحد بلا مقابل. في حين أن النساء، في كثير من الحالات، مسؤولات عن الأعمال المنزلية طوال العمر، ولا ضمان اجتماعياً لهن في الشيخوخة. عمل هؤلاء النساء يقدم فوائد كثيرة لعائلاتهن وللمجتمع، لكنه انتهاك لحقوقهن الاقتصادية الأساسية.

لا شك من أن عمل الرعاية داخل البيت مفيد للأسرة والأولاد، ويساهم مساهمة كبيرة في الرفاه الاجتماعي. غير أن تحميل النساء عبء هذه الأعمال بصورة كاملة، بدون مساهمة الدولة والرجال، يصبح من الصعوبة بمكان على النساء الوصول إلى حقوقهن الاقتصادية. على سبيل المثال تكون استفادة النساء من حقهن في العمل مقابل دخل محدودة جداً بالقياس إلى الرجال. في بلدان كتركيا، خصوصاً، حيث يغيب التوازن بين العمل والحياة، تضطر نساء كثيرات لترك العمل لأسباب تتعلق بحالات الولادة ورعاية الأطفال أو المرضى والمسنين في العائلة، أو أنهن لا يدخلن الحياة المهنية أصلاً.

كل 7 رجال من 10 في تركيا يشغل مكاناً في قوة العمل. أما الثلاثة الباقيين، فواحد منهم متقاعد، والثاني طالب، والثالث لا يعمل لسبب صحي. أما بالنسبة للنساء فنرى أن 3 فقط من كل عشر نساء هن من قوة العمل. واحدة من النساء السبعة اللواتي خارج قوة العمل متقاعدة، والثانية طالبة، والثالثة بلا عمل لأسباب صحية، والأربعة المتبقيات هن ربات منزل. المتقاعدات عملن طوال أعمارهن مقابل دخل، ويستمتعن بتقاعدهن بعدما تقدم بهن العمر. الطالبات ما زلن شابات، يعملن على تطوير مهارتهن في المدرسة، استعداداً للانخراط في حياة العمل. اللواتي لا يعملن لأسباب صحية لديهن عائق جسدي. أما ربات المنازل فالعائق الذي يمنعهن من العمل هو أعمال العناية بالبيت والأسرة. ذلك لأن النساء ينتكبن عبء هذه الأعمال التي تتضمن أيضاً العناية بالأطفال والمرضى والمعاقين والمسنين، وهي أعمال تتطلب وقتاً ومجهوداً كبيراً، وهدن بلا أي مساعدة من الرجال أو الخدمات العامة.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية! انتهاكات الحقوق الاقتصادية

حين تضطر النساء لتكريس كل أوقاتهم للعناية بالبيت وأفراد الأسرة، لا تستطعن الاستفادة من كثير من حقوقهن الاقتصادية. مثلاً لا يمكنهن الحصول على عمل وحياة مهنية، ولا كسب دخل مادي خاص بهن، ولا الادخار، ولا امتلاك أملاك. هذا الوضع يتيح أيضاً إمكانية التعرض للعنف الاقتصادي داخل البيت. أضف إلى ذلك أنه في حالات العنف داخل الأسرة، وبخاصة العنف الجسدي، وعدم وجود دخل مادي كاف لدى المرأة، يجعل من الصعوبة بمكان وضع حد لهذا العنف.

العنف الاقتصادي داخل الأسرة

إن تصرفات من نوع عدم تلبية النفقات المنزلية على رغم الشروط الميسورة، أو الامتناع عن إعطاء النقود، أو إعطاءها بشكل محدود، أو عدم إعطاء معلومات عن دخل الأسرة ونفقاتها، أو التفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقود وفي شؤون تعني الأسرة، أو وضع اليد على أموال الشخص أو دخله، أو منعه من مزاولة عمل، أو إرغامه على العمل في وظيفة غير مرغوبة... هي أمثلة على العنف الاقتصادي. والعنف الاقتصادي، مثله مثل العنف العاطفي أو النفسي، يشير عموماً إلى وضع مستمر، أكثر من كونه تعبيراً عن حدث منفرد.

المصدر: جمعية الحقوق الإنسانية للمرأة – حلول جديدة، كراس: "حقوقنا!"

جهد العمل المنزلي، جهد العناية، اقتصاد الرعاية

جهد الرعاية، أو اقتصاد الرعاية، يتضمن إنتاج السلع والخدمات الضرورية للبيت ولرعاية أفراد العائلة الذين يعيشون فيه ورفاههم. في الوقت الذي ترفع الأعمال التالية القائمة على جهد العناية من مستوى رفاهية الأسرة والمجتمع، فهي تساهم أيضاً في نمو اقتصاد البلد بصورة مستدامة:

① تلبية الاحتياجات الحيوية لأفراد الأسرة البالغين كالغذاء

والنظافة والسكن الصحي والدعم العاطفي: وهذا يعني توفير إنتاجية قوة العمل.

② العناية بالأطفال وتربيتهم كأفراد متمتعين بالصحة: وهذا يعني إعادة إنتاج قوة العمل التي تشكل العنصر الأساسي في الإنتاج.

③ العناية بأفراد الأسرة المسنين والمرضى والمعاقين: وهذا يعني تحقيق مسؤوليات الدولة الاجتماعية تجاه الفئات ذات الاحتياجات.



حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية! جهد العمل المنزلي، جهد العناية، اقتصاد الرعاية

غير أن كون عبء جهد العناية ملقى على عاتق النساء في إطار العمل المنزلي غير المأجور، وفقاً لتقسيم العمل القائم على معيار الجنس، كما هي الحال في تركيا، هو مشكلة كبيرة. لأن تقسيم العمل المذكور:

- ① هو عقبة أمام تمتع النساء بحقوقهن الاقتصادية،
- ② ويؤدي إلى بطء النمو الاقتصادي والتقدم الاقتصادي، بسبب عدم مشاركة النساء في العمل بصورة متساوية وفعالة.
- ③ يجعل العائلة معتمدة على دخل فرد واحد من أفرادها، الأمر الذي يزيد من خطر الوقوع في الفقر.

أقرت الأمم المتحدة، في العام 2016، وثيقة "أهداف التنمية المستدامة" المؤلفة من 17 هدفاً. نصت المادة الرابعة من الهدف الخامس الذي حمل عنوان "المساواة في الجنس الاجتماعي" على "الاعتراف بعبء جهد العناية داخل المنزل غير المأجور والمساهمة فيه بالتساوي" وأشارت إلى أن السياسات الهادفة إلى تحقيق ذلك هي إحدى الأدوات المهمة لتحقيق المساواة بين الجنسين. وأكدت الوثيقة، في هذا الإطار، على مسؤولية الحكومات، بما في ذلك توفير خدمات العناية.

وفقاً للإحصائيات الرسمية، يعمل الرجل البالغ في تركيا، "من أجل أفراد البيت والعناية بالأسرة" 51 دقيقة وسطياً في اليوم (6 ساعات في الأسبوع)، مقابل 4 ساعات و17 دقيقة (30 ساعة في الأسبوع) بالنسبة للنساء في العمل نفسه، أي ما يعادل خمسة أضعاف هذا الوقت عند الرجل (TÜİK, 2015) أخذين بعين الاعتبار أن دوام العمل الأسبوعي هو 40 ساعة، على حساب 8 ساعات يومية و5 أيام عمل في الأسبوع، يمكننا القول إن ربة المنزل تعمل 30 ساعة في الأسبوع في الأعمال المنزلية بلا أجر، أي ما يساوي تقريباً ساعات العمل الأسبوعية للرجل العامل مقابل أجر.

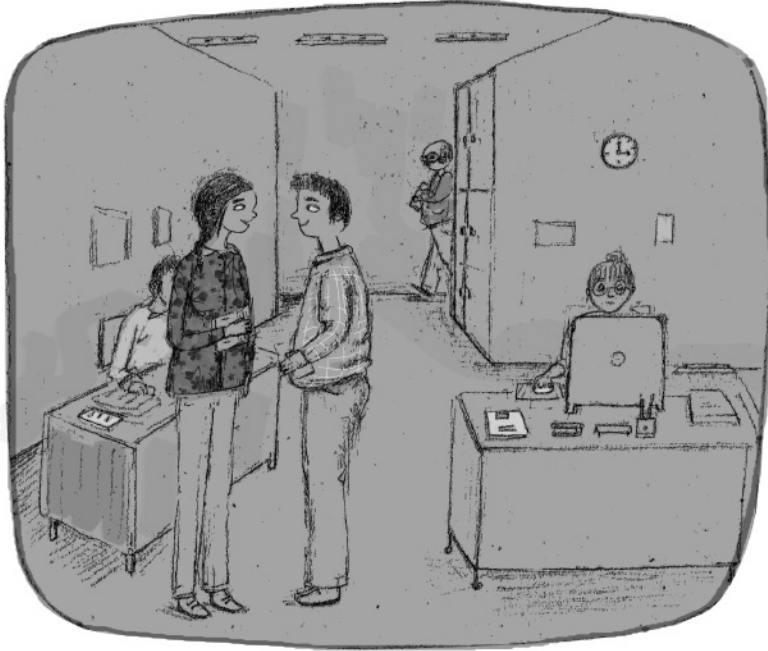
ساعات العمل بأجور – وبلا أجور بالنسبة للمرأة والرجل

من جهة أخرى، يعمل الرجال في تركيا ساعات أطول من النساء في سوق قوة العمل المأجورة. حيث تعمل النساء وسطياً ساعة و9 دقائق في اليوم، مقابل 3 ساعات و58 دقيقة للرجال. إذا أضفنا هذا المعدل إلى ساعات العمل المنزلي بلا مقابل، سنلاحظ أن النساء يعملن لفترات أطول يومياً من الرجال (تعمل النساء ما مجموعه 38 ساعة كل أسبوع، مقابل 34 ساعة للرجال). على رغم ذلك يقال إن النساء لا يعملن بل حتى النساء أنفسهن يجبن على سؤال العمل بالقول إنهن لا يعملن.

جميع الأعمال التي تقوم بها النساء في البيت بلا مقابل، ينظر إليها كأنها بلا قيمة، فقط لأنها غير مأجورة. ويطلب منهن إظهار الامتنان لأفراد العائلة (الزوج عادة) الذين يعملون خارج البيت ويدرون دخلاً مادياً. بل ينظر إليهن في بعض الحالات على أنهن "عدوات الملقة" أو "صاحبات التنورة الناقصة". جهد العناية الواقع على عاتق النساء بلا مقابل مادي، هو أحد المصادر المهمة لإنتاج السلع والخدمات الموجهة لرفاه الأسر والمجتمعات. لكن هذا الجهد يبقى غير مرئي في النظام الأبوي، ويتم تجاهله أيضاً في السياسات الاقتصادية التي يقوم بتصميمها عموماً الرجال.

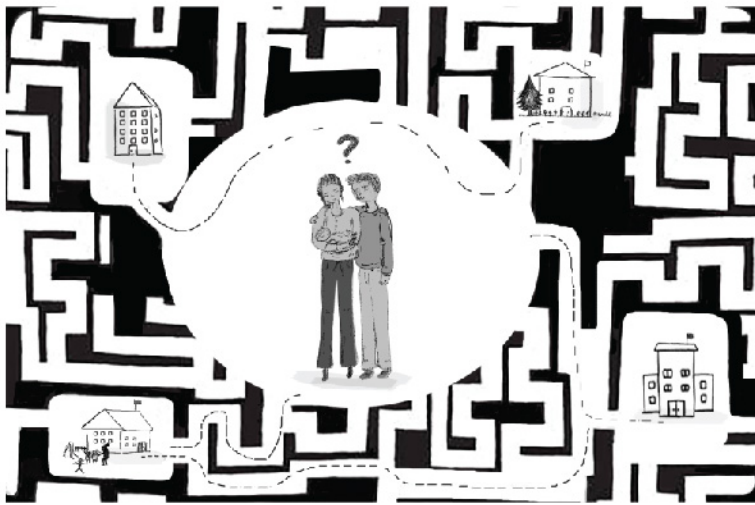
قصة خديجة ومحمد: ثلاثة احتمالات مختلفة للمستقبل

الاحتمال الأول: هل ترك العمل عند انجاب الأطفال هو قدر المرأة؟



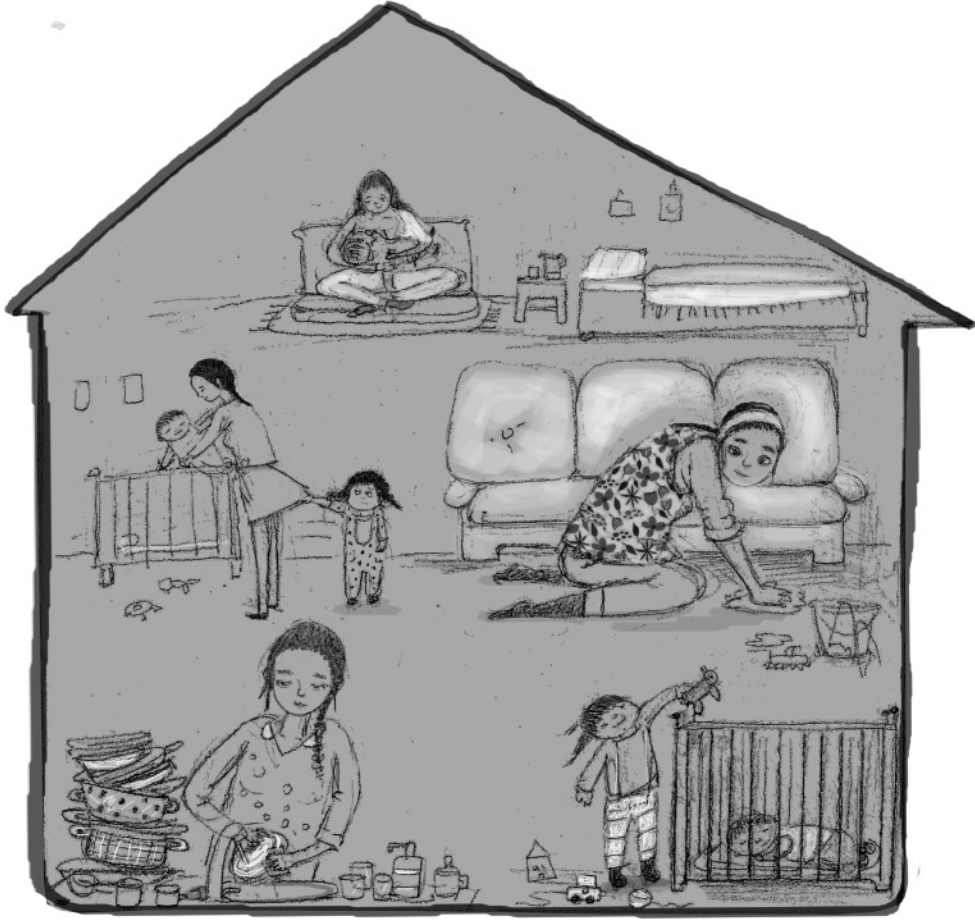
خديجة ومحمد شاب وشابة يحملان الشهادة الثانوية. تعارفا في مصنع النسيج الذي بدأ العمل فيه. خديجة مساعدة ممثل الزبائن، ومحمد موظف في قسم المحاسبة. مع تقدم معرفتهما ببعض تحولت زمالة العمل إلى حب فتزوجا. بعد فترة حملت خديجة وأنجبت طفلهما الأول. حصلت خديجة على إجازة الأمومة ومدتها أربعة أشهر، في حين حصل محمد على خمسة أيام، وهي إجازة أبوة شكلية على ما ينص قانون العمل بالنسبة للقطاع الخاص، ليعود بعد انتهائها إلى عمله.

بعد انتهاء إجازة خديجة كان عليهما أن يستخدما مربية أو يؤمنا دار حضانة للطفل، لكي يتسنى لخديجة العودة إلى العمل. أجور مربيات الأطفال نوات الخبرة عالية جداً، أما الأخريات عديمات الخبرة اللواتي رضين بأجور أقل، فلم يطاوع قلبا الزوجين الشابين انتمانهن على طفلهما الصغير. كان في حارتهما روضة أطفال وحيدة، لا تقبل من تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات، مثلها مثل كثير من رياض الأطفال في تركيا. وجدا أخيراً حضانة تقبل بالأطفال الصغار، وإن كانت بعيدة بعض الشيء عن البيت. لكن الحضانة تغلق أبوابها في الخامسة مساءً، في حين ينتهي دوام خديجة ومحمد في السادسة، ولا يصلان إلى البيت قبل السابعة. صحيح أن خديجة تدبرت مربية وافقت على الاهتمام بالطفل في

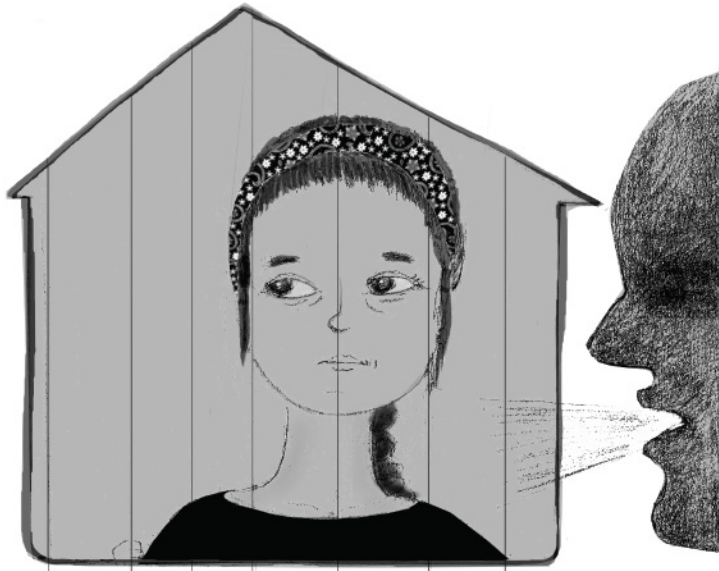


الحضانة بين الخامسة والسابعة، لكن مجموع مدفوعاتها للحضانة والمربية يتجاوز راتبها الشهري تقريباً. أضف إلى ذلك أن الزوجين الشابين استصعبا ترك وليدهما الصغير للحضانة والمربية، من الثامنة صباحاً إلى السابعة مساءً خمسة أيام في الأسبوع.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية! جهد العمل المنزلي، جهد العناية، اقتصاد الرعاية



قال محمد لخديجة أن القرار الصحيح هو أن تتخلى عن وظيفتها. على رغم رغبتها في التمسك بوظيفتها لكنها وافقت لأن الأولوية لطفلها، وتركت العمل. وبعد عامين جاء مولودها الثاني، فأصبح الراتب الوحيد الذي يحصل عليه محمد يلبي بالكاد احتياجات البيت المالية. أما خديجة فقد أصبحت تعمل في البيت من الصباح إلى المساء، بلا مقابل مادي، بين العناية بالطفلين وإعداد الطعام والغسيل ونظافة البيت والتسوق. حصل محمد على ترقية في وظيفته وتقدم في حياته المهنية فأصبح رئيساً لقسم المحاسبة. كان محمد يتبرم، من حين إلى آخر، من صعوبة تحمله لكل أعباء الأسرة "الوحده". لم يكتفِ بتجاهل مساهمة



خديجة في رفاية حياة الأسرة، بل راح يحاسبها على مصروف البيت المحدود الذي يعطيه إياها كل أسبوع، ويوبخها على "إسرافها" بكلام يصل حدود الإهانة. أي أنه كان يمارس عليها نوعاً من العنف الاقتصادي. خديجة التي تزوجت في شروط متساوية، وكانت تحصل على راتب متقارب مع راتب زوجها، بدأت تشعر بأن كبرياءها يجرح، وتتأسف لاهتراء علاقتها الزوجية، إضافة إلى ما تكابده من إرهاق في الأعمال المنزلية، ومن ضجر بسبب سجنها في البيت مع طفلها. كل هذا كان يدفعها إلى الشعور باليأس.

ما هي انتهاكات الحقوق الاقتصادية في هذه القصة؟

- ⊙ حق خديجة في العمل مقابل دخل
- ⊙ حقها في دخل تقاعدي حين تتقدم في العمر، وحقها في الضمان الاجتماعي
- ⊙ حق خديجة ومحمد في تحقيق توازن بين العمل والحياة: مثلاً عدم وجود حق إجازة الأبوة لمحمد، وعدم وجود حضانة موثوقة ومجانية للطفلين، وطول ساعات العمل
- ⊙ اضطرار خديجة لتحمل مسؤولية العمل المنزلي بلا مقابل وحدها
- ⊙ العنف الاقتصادي الذي يمارسه محمد بحق خديجة.

جهد العناية المنزلية يقدم مساهمة كبيرة لرفاهية الأسرة مادياً ومعنوياً، ولاقتصاد البلد!

ترك العمل
بسبب إنجاب
الأطفال ليس
قدراً للمرأة!

يزدري محمد بجهد خديجة في العمل المنزلي، زاعماً أنه يتحمل كل أعباء الأسرة "وحده". في حين أن من شأن إرسال الطفلين إلى حضانة واستخدام شخص للخدمة المنزلية أن يكلفهما ما بين 4-5 آلاف ليرة تركية على أقل تقدير (بأسعار 2016 في إسطنبول). هذا المبلغ هو المقابل السوقي لمساهمة خديجة في رفاهية الأسرة، وهو ما يساوي أو يفوق راتب محمد البالغ 4 آلاف ليرة.

جهد العمل المنزلي لملايين النساء كخديجة، يحقق رفاه أسرهن ويقدم مساهمة مهمة في رفاه المجتمع واقتصاد البلد. القيمة السوقية لما تنتجه النساء في تركيا من سلع وخدمات داخل المنزل، يقدر تخميناً بما يقارب ثلث الدخل القومي (600-700 مليار ليرة تركية بأسعار 2015).

تشير دراسة نشرت في العام 2015 إلى أن النساء يعملن في أكثر من نصف (55%) مجموع ساعات العمل غير المأجورة في المنزل والمأجورة في مكان العمل. هذا يعني أن النساء يعملن أكثر من الرجال. لكن حصة النساء من الدخل القومي تبلغ تخميناً 31% فقط. ذلك أن حصة النساء من ساعات العمل غير المأجورة تبلغ 86%، في حين أن حصة الأسد (79%) من ساعات العمل المأجورة هي من نصيب الرجال.

(المصدر: إلك كراجان وغوندوز 2015)

وسائل التوازن بين العمل والحياة من أجل تقاسم متوازن لأعباء اقتصاد العناية بين النساء والرجال، وبين الأسرة والخدمات العامة

في كثير من البلدان المتقدمة، هناك سياسات تحقق تقسيماً أكثر عدالة لعبء اقتصاد العناية. بفضل تلك السياسات، لا يعود ترك العمل بسبب إنجاب أطفال قدراً للنساء، بل يتحول إلى خيار حر. مثلاً وجود حضانات عامة بجودة عالية يمكن لكل الناس الاستفادة منها، أو إجازة أبوة مدفوعة الأجر للرجال، أو ساعات عمل تحقق التوازن بين العمل والحياة، من شأنها أن تنقل عبء اقتصاد العناية جزئياً إلى الخدمات العامة، وجزئياً إلى الرجال. هذه السياسات التي تحقق تقسيماً أكثر عدالة لعبء اقتصاد العناية تسمى سياسات التوازن بين العمل والحياة، وتشكل أساساً مهماً لمساهمة المرأة في الميدان العمومي بشروط متساوية مع الرجال.

الشروط القائمة في تركيا لا تقدم بيئة مناسبة لإقامة توازن بين العمل والحياة. مثلاً، الحضانات ورياض الأطفال المجانية أو ذات الأقساط المنخفضة التي توفرها الدولة للعناية بالأطفال تحت 3 سنوات وتعليمهم، قليلة إلى ما يقارب العدم. أما من أجل الفئة العمرية 3-5 سنوات فهي تفتقد كثيراً إلى الكفاية. التشريع الوحيد في هذا الخصوص يتضمنه قانون العمل، ويغطي خدمات الحضانات لمنشآت العمل التي تعمل فيها 150 امرأة أو أكثر. هذا التشريع الذي يحاول حل مشكلة الحضانات في منشآت العمل الكبيرة، ينطوي على مشكلات وقصور متعدد الوجوه. أولاً، عدد منشآت العمل الكبيرة محدود، وتعمل غالبية النساء العاملات في منشآت أصغر. ثانياً، كثير من المنشآت التي يشملها هذا التشريع لا توفر خدمة الحضانات، والرقابة عليها قاصرة. ثالثاً، وهو الأهم، الربط بين مسؤولية المنشأة عن توفير خدمة الروضة وعدد النساء العاملات. فبعض أرباب العمل يبقون عدد النساء العاملات لديهم تحت الرقم المحدد، فيتهربون من هذه المسؤولية. كما أن هذا الوضع يفتح الباب أمام التمييز ضد النساء في الاستخدام. وهكذا يؤدي تشريع لمصلحة النساء في ظاهره إلى إمكانية ظهور نتيجة معاكسة في التطبيق العملي. عموماً تنظر تشريعاتنا إلى إجازة العناية باعتبارها إجازة أمومة. أما إجازة الأبوة مدفوعة الأجر فهي فقط خمسة أيام للعمال، وعشرة أيام للموظفين. وإذا كانت المرأة تعمل في عمل غير نظامي، فهي طبعاً لا تحظى بإجازة الولادة والأمومة التي أقرها التشريع، فتكون مرغمة على ترك العمل بعد الولادة.

من جهة أخرى تحول ساعات العمل الطويلة في تركيا دون مواصلة العمل بالتوازي مع العناية بالأطفال، وتصعب مشاركة الرجل في عبء الأعمال المنزلية. دوام العمل الذي يمتد 50 ساعة أو أكثر في الأسبوع، لا يترك للشخص وقتاً للعناية بنفسه، دع جانباً مشاركته في أعمال العناية المنزلية.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

أدوات التوازن بين العمل والحياة

الواقع أن الإحصائيات تؤكد أن كثيراً من النساء ممن كن يعملن مقابل دخل قبل الزواج، يتخلين عن عملهن بعده. حين تزيد أعباء الحمل والولادة ومسؤوليات العناية، تكون النساء مرغمات على تكريس كل وقتهن للأعمال المنزلية وللعناية بأطفالهن وبقية أفراد الأسرة ونظافتهم وتغذيتهم. نخص بالذكر أن أجور عمل النساء من حاملات الشهادة الابتدائية أو الثانوية في سوق العمل، لا تكفي لتغطية تكاليف شراء خدمات العناية من السوق. فلا يستطعن، مثلاً، استخدام عامل خدمة منزلية أو إرسال أطفالهن إلى حضانة أو روضة. إضافة إلى أن ساعات العمل في تركيا طويلة جداً، لذلك هناك حاجة، في الأسر التي يحمل أفرادها شهادات أدنى من الجامعية، لبقاء أحد أفراد الأسرة البالغين في البيت لتحمل مسؤولية الأعمال المنزلية وخدمات العناية بالأفراد الآخرين. هذه المسؤولية تتحملها عادة النساء. وفقاً للمعطيات الرسمية للعام 2014، 80% من النساء ممن هن خارج سوق العمل في تركيا – بعد استبعاد الطلاب والمتقاعدين - فسررن سبب ذلك بـ"الانشغال بأعمال المنزل".

كيف يمكن إقامة التوازن بين العمل والحياة؟

عقد اجتماع، في العام 2006، شاركت فيه 31 منظمة نسائية من 15 محافظة، بهدف لفت النظر إلى النواقص الموجودة في السياسات الداعمة لعمالة النساء بصورة متساوية، وللتعبير عن المطالب الخاصة بذلك، وقامت تلك المنظمات بإطلاق "مبادرة جهد المرأة والاستخدام" المعروفة اختصاراً بـ (KEİG (www.keig.org).

هناك سلة حل قائمة على 4 أسس، اقترحتها خبراء ومنظمات نسائية في مقدمتها منصة KEİG، انطلاقاً من أبحاث ونماذج إيجابية من العالم: تهدف أول ثلاثة من هذه الأسس الوصول إلى توازن بين العمل والحياة. أما الرابع فيتضمن توفير فرص عمل بالعدد الكافي والنوعية الجيدة لكل من الرجال والنساء على السواء.

- (1) خدمات عناية بنوعية جيدة ويمكن للجميع الحصول عليها (دور حضانة ورياض أطفال عامة، وخدمات عناية احترافية، بنوعية جيدة، ويمكن الحصول عليها للمسنين والمعاقين والمرضى)
- (2) إجازات عمل مأجورة من أجل العناية، وفي مقدمتها إجازة الأبوة.
- (3) خفض ساعات العمل في الدوام الكامل بما يحقق التوازن بين العمل والحياة.
- (4) سياسات تنمية تخلق فرص عمل.

في هذا الإطار، إذا تم تقاسم مسؤولية العناية بالأطفال بين الأبوين بالتساوي، وإذا تم توزيعها بصورة متوازنة بين الأسرة والخدمات العامة (الدولة) وأرباب العمل، فلن يبق دافع لدى أرباب العمل للتمييز في الاستخدام بين الجنسين. ومن أجل وضع سياسات تنموية تخلق فرص عمل، يتطلب الأمر أن يكون الهدف المباشر وذو الأولوية للسياسات الاقتصادية خلق أعمال تليق بالإنسان.

"منصة الحضانة حق" التي شكلتها، في عام 2013، أكثر من 40 منظمة نسائية، بينها جميع المنظمات العضو في KEİG، ((www.kreshaktir.org)) تطالب خصوصاً بتقاسم عبء العناية بالأطفال بصورة عادلة. لكن هذه المطالب لم تلبى إلى الآن.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

أدوات التوازن بين العمل والحياة

أما في العام 2016، فقد دخل حيز التنفيذ تشريع يهدف إلى معالجة مشكلة التوازن بين العمل والحياة، وإلى دعم عمالة المرأة. نص التشريع الجديد على منح المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر لأربعة أشهر، يليها الحق في العمل بدوام جزئي لمدة شهرين، بالنسبة للولادة الأولى، و4 أشهر للولادة الثانية، و6 أشهر للولادة الثالثة. إضافة إلى ذلك، يلي إجازة الأمومة، الحق في العمل الجزئي لأحد الأبوين إلى أن يبلغ الطفل عمر الصف الأول الابتدائي.

في هذا التشريع الذي يبدو ظاهرياً أنه يدعم التوازن بين العمل والحياة، تمتد إجازة الأمومة حتى عشرة أشهر، وفقاً لعدد الأولاد، في حين تبقى إجازة الأبوة محدودة بخمسة أيام، وللموظفين عشرة أيام. ثم أنه مهما سميت بـ"إجازة الأبوين" فمن الواضح أن المعني بها هي الأم أولاً، نظراً لأن الحق في العمل الجزئي حتى يبلغ الطفل السادسة من عمره، ولارتباط ذلك بالتمييز الاجتماعي بين الجنسين. من جهة أخرى، هذا التشريع لا يحل مشكلة غياب خدمات العناية بالأطفال جيدة ويمكن الحصول عليها، بل إنه يتوقع تلبية هذه الخدمات من قبل النساء بصورة أساسية. وهو ما يزيد من مخاطر التمييز على أساس جنسي في الاستخدام والترقية الوظيفية. يقول أرباب العمل إن تلبية هذا الحق في إجازة الأمومة الموسعة وفق النموذج المذكور قد يزيد من التمييز ضد النساء في التوظيف. أما المنظمات النسائية فتلفت الانتباه إلى أن التركيز على نماذج العمل المرنة الموجهة للنساء فقط، كالعامل من المنزل أو الدوام الجزئي من أجل تأمين العناية بالأطفال، من شأنه أن يؤدي إلى نتائج سلبية. كأمثلة على هذه النتائج السلبية يمكننا أن نذكر المرتبة الوظيفية للمرأة، وتركز العمل في وظائف ذات دخل منخفض، أو تعميق التمييز المهني في سوق العمل أو عدم المساواة في الأجور بين الجنسين.

قصة خديجة ومحمد: ثلاثة احتمالات للمستقبل

الاحتمال الثاني: هل العمل بدوام جزئي فقط للأمهات يشكل حلاً كافياً؟

خديجة ومحمد شاب وشابة يحملان الشهادة الثانوية. تعارفا في مصنع النسيج الذي بدأ العمل فيه. خديجة مساعدة ممثل الزبائن، ومحمد موظف في قسم المحاسبة. مع تقدم معرفتهما ببعض تحولت زمالة العمل إلى حب فتزوجا. بعد فترة حملت خديجة وأنجبت طفلها الأول. حصلت خديجة على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، ومدتها أربعة أشهر، في حين حصل محمد على خمسة أيام، وهي إجازة أبوة شكلية. التشريع الذي أقره البرلمان التركي، قبل فترة، ضمن حزمة تشريعات، منح خديجة، إضافة إلى إجازة الأمومة، شهرين من العمل بدوام جزئي، وسيمكنها الحصول على نصف راتبها من رب العمل، والنصف الآخر من مؤسسة الضمان الاجتماعي. يقر التشريع نفسه إجازة الأبوين التي تتيح لأحد الأبوين العمل بدوام جزئي إلى أن يبلغ الطفل سن الدراسة (6 سنوات).

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

أدوات التوازن بين العمل والحياة

استفادت خديجة، بعد انتهاء إجازة أمومتها لفترة 4 أشهر، من إجازة أمومة لشهرين من العمل بدوام جزئي. تبادلًا الحديث حول من منهما سيستفيد من إجازة الأبوين. قالت خديجة: "ما رأيك أن تعتني بالطفل بدورك لفترة، لأعود أنا إلى العمل بدوام كامل؟ بدأ جماعة المكتب يتساءلون عما إذا كان بإمكانني الدوام ليومين أو ثلاثة في الأسبوع". لكن محمد لم يوافق على ذلك. صحيح أنه يستمتع بقضاء الوقت مع طفله الوليد، لكنه لم يتقبل، كرجل، استخدام هذه الإجازة. الأهم من ذلك أنه إذا طلب استخدام حقه في إجازة الأبوين، لن يتمكن من الحصول على الزيادة التي يريد على راتبه، ويظن أنه سيواجه مشكلة بشأن الترقية التي ينتظرها، وذلك على رغم أن استخدام هذه الإجازة هو حق مشروع له.

انتهى النقاش وطلبت خديجة إجازة الأبوين بدوام جزئي لنفسها، وبدأت تعمل ثلاثة أيام في الأسبوع، واستخدمت مربية ليومين في الأسبوع. لم يكن رب عمل خديجة راضياً بهذا الترتيب، فالأعمال المتوجب إنجازها تتطلب من خديجة الانتظام في دوام العمل. عرض رب العمل عليها أن يدفع تعويضاً وضغط عليها لتترك العمل. قاومت خديجة قائلة إنه من حقها قانوناً أن تعمل بدوام جزئي وتقوم بواجبات الأمومة في الأيام الأخرى، فاضطرت الشركة للاستمرار في استخدامها، لكنها لم تمنحها زيادة على راتبها، ونقلتها من وظيفة ممثل الزبائن إلى وظيفة تتضمن إدخال البيانات للكمبيوتر، وهو عمل يقوم به عادة المتدربون.

من جهة أخرى، قدم رب العمل لمحمد زيادة في الراتب، تفوق المتوقع، بالنظر إلى أنه أصبح أباً لطفل صغير. وبعد سنة تم تعيين محمد رئيساً لقسم المحاسبة، فارتفع راتبه مرة أخرى بسبب ترقيته الوظيفية. في غضون ذلك أنجبت خديجة طفلها الثاني، فحصلت على إجازة أمومة لفترة 4+4 أشهر. بعد ذلك قررت ترك العمل مقابل التعويض الذي عرضته الشركة، بدلاً من العودة إلى وظيفتها بأجر أقل ومرتبة وظيفية أدنى.

ما هي انتهاكات الحقوق الاقتصادية في هذه القصة؟

- ⊙ حق خديجة في التقدم والترقية والزيادة في الراتب في وظيفتها بشروط عادلة
- ⊙ حق تحقيق التوازن بين العمل والحياة لكل من خديجة ومحمد في شروط متساوية:
- ⊙ مثلاً، بالرغم من أن حق العمل بدوام جزئي مقر للأب والأم معاً، توقع استخدام الأمهات له عموماً، اقتصار إجازة الأبوة لمحمد على خمسة أيام فقط
- ⊙ عدم وجود حضانة موثوقة ومجانية لأطفالهما
- ⊙ بما أن الخيار الوحيد المتاح لتحقيق التوازن بين العمل والحياة هو استخدام خديجة لإجازة الأمومة الجزئية – والعمل بدوام جزئي، وبنتيجة ذلك باتت خديجة محكومة بعمل مقابل أجور متدنية، ويفتقد احتمالات الترقية، وأخيراً تخليها عن العمل المأجور.
- ⊙ اضطراب خديجة لتحمل مسؤولية أعمال العناية المنزلية لوحدها.
- ⊙ اعتماد خديجة على محمد مادياً، مع احتمال تعرضها لعنف اقتصادي.

حلول عادلة تدعم الحقوق الاقتصادية للمرأة من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة

رأينا في القصة أعلاه أن خديجة استطاعت، بفضل التشريع الجديد الذي يقر للأمهات إجازة عناية موسعة، أن تعتني بطفلها وأن تعمل في مكان عملها في الوقت نفسه. غير أن خديجة التي لم تترك عملها، في البداية، اضطرت لدفع ثمن غال مقابل ذلك. وحين انتقلت إلى العمل بدوام جزئي لفترة طويلة، توقفت تقدمها المهني، بل تراجع، وانخفضت أجورها. في هذه الشروط الصعبة، ومع ولادة طفلها الثاني اختارت التخلي عن عملها.

ما دامت إجازة العناية لا توزع بالتساوي مع الرجال، وما دام الحصول على خدمات العناية الاحترافية الجيدة (في هذه الحالة: حضانات ورياض أطفال) متعزراً، سيبقى التوازن بين العمل والحياة مشكلة قائمة، تدفع النساء ثمنها. يؤدي حق العمل بدوام جزئي إلى غلبة العمل بمرتبة منخفضة وأجور منخفضة لدى النساء، حتى لو كان ذلك يتيح لهن الاستمرار في العمل بعد الولادة. وهكذا يزداد عمق الهوة بين الجنسين في الدخل وفي التمييز المهني.

قصة خديجة ومحمد: ثلاثة احتمالات مختلفة للمستقبل

الاحتمال الثالث: صحيح أنها غير موجودة بعد، ولكن...

لو كانت هناك إجازة أبوة وحضانة،

لو تم خفض ساعات العمل الأسبوعية إلى 40 ساعة،

كيف كان لهذه القصة أن تنتهي؟

خديجة ومحمد شاب وشابة يحملان الشهادة الثانوية. تعارفا في مصنع النسيج الذي بدأ العمل فيه. خديجة مساعدة ممثل الزبائن، ومحمد موظف في قسم المحاسبة. مع تقدم معرفتهما ببعض تحولت زمالة العمل إلى حب فتزوجا. بعد فترة حملت خديجة وأنجبت طفلها الأول. بناءً على قانون التوازن بين العمل والحياة الذي أقره البرلمان قبل فترة، قررت الحكومة أن يتم افتتاح رياض أطفال تقدم خدمات رعاية بجودة عالية للأطفال بين صفر وخمس سنوات، في كل حي. من حسن حظ خديجة ومحمد أنه تم افتتاح واحدة من أوائل رياض الأطفال في حيها، وبدأت بتقديم خدماتها فوراً. إضافة إلى ذلك أنه بعد انتهاء إجازة أمومة خديجة التي امتدت لأربعة أشهر، يحق لها ولمحمد، وفقاً لقانون التوازن بين العمل والحياة، الحصول على إجازة أبوين مأجورة بدوام جزئي لمدة عام، يمكنهما توزيعها بين إجازة جزئية وعمل بدوام جزئي وعمل من المنزل بدوام جزئي.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

حلول عادلة تدعم الحقوق الاقتصادية للمرأة من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة

استفاد الزوجان الشابان من هذه الإمكانيات التي قدمها التشريع الجديد، بعد انتهاء إجازة الأمومة من 4 أشهر لخديجة. بالنسبة للعناية بطفلهما لجأ الزوجان إلى حل مركب: بحيث يأخذ كل منهما إجازة أبوين لمدة يوم ونصف كل أسبوع، وفي 3 أو 4 أيام في الأسبوع يترك طفلها في الحضانة/ الروضة لنصف يوم. وحين بلغ طفلهما الثالثة من عمره، كانت أيام إجازة الأبوين قد انتهت. بدأ طفلهما يذهب إلى الروضة بدوام كامل. وبما أن الدوام الكامل قد خفض إلى 40 ساعة أسبوعية في التشريع الجديد، أصبح بوسع خديجة أو محمد أن يصلوا إلى البيت استعداداً لاستقبال الأوتوكار الذي يقل طفلهما.

حين أنجبا طفلهما الثاني كان كل من خديجة ومحمد بصدد الحصول على الشهادة الجامعية في التعليم المفتوح. في غضون سنوات قليلة تلت ذلك كانت خديجة بانتظار ترقيةها إلى وظيفة ممثل الزبائن، ومحمد إلى رئاسة قسم المحاسبة. أدت مشاركتها على قدم المساواة في تقاسم الحياة إلى تمتين أو اصرر علاقتهما الزوجية. أما أطفالهما فقد كانوا أطفالاً سعداء يتمتعون بعلاقة قوية مع كل من الأب والأم، وقد استفادوا من برنامج يدعم تجاربهم الاجتماعية والذهنية، بفضل تجربة الحضانة والروضة

ما وراء العناية بالأطفال، العناية بأفراد العائلة المسنين والمرضى والمعاقين



كما هي الحال بالنسبة لدور الحضانة ورياض الأطفال، هناك محدودية كبيرة في توفر الخدمات الموجهة للعناية بالأشخاص المعتمدين كالمسنين والمرضى والمعاقين أيضاً في تركيا. ولكن وفقاً لإجراء دخل حيز التنفيذ في العام 2006، إذا كان متوسط دخل الفرد في أسرة واحدة أقل من ثلثي الحد الأدنى للأجور، يتم دفع مبلغ شهري لقریب الشخص المعاق بنسبة 70% الذي يقوم بالعناية به. يتم تحديد مبلغ هذه المساعدة الشهرية من قبل وزارة شؤون الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية على أساس سنوي. بلغ مقدار هذه المساعدة الشهرية في العام 2016 نحو 900 ليرة تركية. استفاد من هذه المساعدة نحو نصف مليون شخص حتى العام 2015، أكثر يهتم من النساء. يمكن تقييم مساعدة العناية هذه بصورة إيجابية إذا اعتبرت أنها تستهدف التلبية النقدية للعناية في البيت. غير أن الحصول على هذه المساعدة الاجتماعية يشترط ألا تكون المرأة المسؤولة عن العناية عاملة في أي وظيفة أخرى. أضف إلى ذلك أنها محرومة من الضمان الاجتماعي. كما أن وفاة المريض المعتنى به يؤدي إلى توقف المساعدة، ونشوء حالة ظلم جديدة.

قصة عائشة ومراد: احتمالان مختلفان للمستقبل

الاحتمال الأول: هل المساعدة الشهرية مقابل العناية في البيت حل أم حلقة مفرغة؟



عائشة تحمل شهادة الدراسة الإعدادية، تزوجت بمراد في الثامنة عشرة من عمرها. حين بلغ طفلها المولودان على التوالي عمر دخول المدرسة، عملت في شركة خاصة، براتب الحد الأدنى للأجور، كعاملة نظافة تشملها التأمينات الاجتماعية، وذلك بدعم من حمايتها أسماء. انقضت 15 سنة، تزوج أولادها وغادروا البيت. بدأت مشكلات أسماء الصحية تتفاقم مع تقدمها في العمر. لم تعد قادرة على المساهمة في الأعمال المنزلية، وفوق ذلك تعرضت لفالج أقعدها وجعلها بحاجة للعناية. في البداية تدبرت عائشة أمورها بالحصول على غيابات مبررة أو إجازتها السنوية، لكن ذلك لم يعد كونه حلاً مؤقتاً. طلب مراد من عائشة أن تترك عملها وتتفرغ للعناية بأمه. كان بيتهم إيجاراً، ودخل مراد، خريج المرحلة الإعدادية مثلها، محدوداً من عمله في متجر صغير، لا يكفي لتلبية احتياجات

البيت. كانت عائشة تفضض همومها لإحدى جاراتها حين قالت هذه إنها عرفت من التلفزيون، قبل أيام، أن الدولة تقدم مساعدة شهرية للأسر ذات الدخل المحدود من أجل العناية بأحد أفرادها المرضى، وأن الشرط المسبق لهذه المساعدة هو أن يكون متوسط حصة الفرد في الأسرة المعنية من دخل الأسرة أقل من ثلثي الحد الأدنى للأجور. إذا تركت عائشة العمل سيتحقق هذا الشرط. رأت عائشة أن تركها لعملها وتفرغها

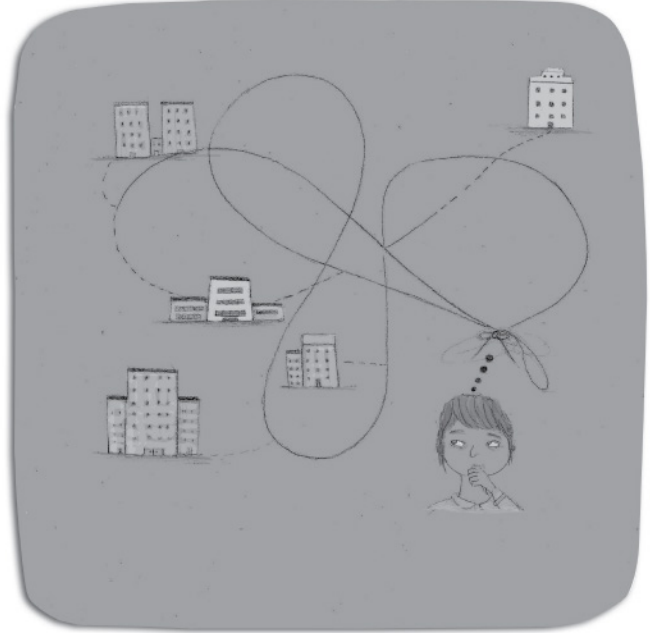
حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

ما وراء العناية بالأطفال، العناية بأفراد العائلة المسنين والمرضى والمعاقين



للعناية بحمايتها أمر منطقي بما أن ما ستحصل عليه من مساعدة مادية مقابل العناية المنزلية يساوي ما تكسبه من أجور في عملها. لكنها، بالمقابل، ستفقد حقها في المعاش التقاعدي. وفكرت أيضاً بأن التفرغ للعناية بالمريضة في البيت من الصباح حتى المساء أمر في غاية الصعوبة. حين وصلت إلى نهاية إجازتها قدمت استقالتها على مضض، وبدأت بالعناية بحمايتها مقابل مساعدة شهرية من الدولة.

كانت عائشة تضيق ذرعاً من العناية بالمريضة من حين إلى آخر، فتلوم زوجها مراد الذي يعود إلى البيت متأخراً في الليل. وكان مراد يستوعب الأمر أحياناً، ويقرّرها أحياناً أخرى بدعوى أنها "تحصل على أجورها!".



سواء وضع أسماء فجأة بعد سبع سنوات، ووافاها الأجل. بوفاتها انقطعت المساعدة الشهرية عن عائشة، وبعد فترة قصيرة غادر مراد البيت. كان ثمة أقاويل تدور حول وقوعه في حب امرأة أخرى. بعد فترة تلقت عائشة ورقة الطلاق. لقد بقيت عائشة وحدها بلا أي دخل مادي. بحثت عن عمل في عدة أماكن، لكنهم رفضوا استخدامها بسبب تقدمها في العمر وافتقادها إلى الخبرة اللازمة.

هل تؤدي المساعدات الاجتماعية إلى تقوية المرأة اقتصادياً؟

هناك دول كثيرة تقدم مساعدات اجتماعية لمواطنيها من ذوي الدخل المحدود، وفقاً لبعض المعايير كفقدان القدرة على العمل أو عدم القدرة على تغطية نفقات تعليم الأولاد. إحدى المساعدات الاجتماعية المشروطة التي تقدم في تركيا هي المساعدة الشهرية التي تقدم للشخص المسؤول عن العناية بالمرضى أو المعاقين في البيت. هذا الإجراء نافذ منذ العام 2006، ويتم من قبل وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية. غير أن الشخص الذي يتلقى هذه المساعدة لا يكون مشمولاً بنظام الضمان الاجتماعي، ويتم وقف تقديمها حين يتوفى المريض أو المعاق، كما حدث في القصة أعلاه.

وكما رأينا في القصة نفسها أيضاً، إن من يقدمون خدمة العناية في البيت ويقبلون تلك المساعدة المادية، بلا تأمين اجتماعي أو ضمان، هم النساء عموماً. فالمجتمع ينظر إلى العناية بالمرضى أو المعاق باعتبارها امتداداً لمسؤولية النساء التقليدية عن أمور العناية المنزلية. حتى لو أمنت المساعدة الشهرية دخلاً مادياً من أجل المعيشة، فهي تحد من فرص المرأة في العمل، فلا يكون بوسعها الاستفادة من التأمينات الاجتماعية، ولا تستطيع أن تطور مهاراتها في سوق العمل، ولا تصبح صاحبة مهنة، ولا تتقدم في حياتها العملية، وتخسر الحق في المعاش التقاعدي.

بيد أنه من الممكن أيضاً تطبيق المساعدة الشهرية مقابل العناية في إطار يقوي المرأة ويحقق المساواة. مثلاً يمكن للدولة أن تستخدم عناصر متدربة لتقديم خدمة العناية المنزلية، وتدفع لهم تلك المساعدة. أو يمكن تقديم تلك المساعدة بطريقة تشجع على تنكب الرجال في البيت مسؤولية العناية. تتضمن القصة التالية سيناريو مختلفاً بهذا الخصوص.

قصة عائشة ومراد: احتمالان مختلفان للمستقبل

الاحتمال الثاني: المساعدة الشهرية لخدمة العناية في البيت بطريقة تحقق المساواة والقوة

عائشة تحمل شهادة الدراسة الإعدادية، تزوجت بمراد في الثامنة عشرة من عمرها. حين بلغ طفلها المولودان على التوالي عمر دخول المدرسة، عملت في شركة خاصة، براتب الحد الأدنى للأجور، كعامله نظافة تشملها التأمينات الاجتماعية، وذلك بدعم من حمايتها أسماء. انقضت 15 سنة، تزوج أولادها وغادروا البيت. بدأت مشكلات أسماء الصحية تتفاقم مع تقدمها في العمر، فلم تعد قادرة على المساهمة في الأعمال المنزلية، وفوق ذلك تعرضت لفاالج أعضائها وجعلها بحاجة للعناية.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

هل تؤدي المساعدات الاجتماعية إلى تقوية المرأة اقتصادياً؟

في البداية تدبرت عائشة أمورها بالحصول على غيابات مبررة أو إجازتها السنوية، لكن ذلك لم يعد كونه حلاً مؤقتاً. طلب مراد من عائشة أن تترك عملها وتتفرغ للعناية بأمه. كان بيتهم إيجاراً، ودخل مراد، خريج المرحلة الإعدادية مثلها، محدوداً من عمله في متجر صغير، لا يكفي لتلبية احتياجات البيت. كانت عائشة تفضل هومها لإحدى جاراتها حين قالت هذه إنها عرفت من التلفزيون، قبل أيام، أن الدولة تؤمن ممرضة لست ساعات يومياً للعناية بمريض الأسرة محدودة الدخل.

كان متجر مراد قريباً من البيت، فكان يسلم المتجر لأجيره لبضع ساعات، فيستلم العناية بأمه بعد انتهاء دوام الممرضة. وحين تعود عائشة من عملها يعود مراد إلى المتجر فينجز الأعمال المتبقية ويغلق المتجر ويعود إلى البيت. بعد سبع سنوات، ساء وضع أسماء فجأة ووافاهما الأجل. صحيح أن عبء العناية قد خف بالنسبة لكل من عائشة ومراد، لكنهما شعرا بفقدانها. بعد فترة أن أو ان تقاعد عائشة من العمل، لكنها لم ترغب بالاكتماء بالمعاش التقاعدي والجلوس في البيت بلا عمل، بل بدأت تعمل في المتجر مع مراد.

كيف يمكنني أن أعمل في وظيفة تدر دخلاً؟

قد يكون للعمل مقابل دخل جوانب إيجابية وجوانب سلبية. بين جوانبه الإيجابية: دخل يخصنا، ضمان اجتماعي، الشعور بالرضى من العمل المنتج وفقاً لشروط العمل، الشعور الطيب الناجم من تحقيق أهدافنا الشخصية، الوجود في وسط اجتماعي. أما الجوانب السلبية فمنها مثلاً: التعب الجسدي والنفسي، تخصيص وقت أقل لنا وللمقربين، صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتحمل مسؤولية العمل المنزلي أيضاً بسبب الأدوار الاجتماعية للجنسين، أي العمل خارج البيت وداخله. ولكن حين تحصل المرأة على وسائل تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتعمل في وظيفة لائقة بالإنسان، ترجح كفة الإيجابيات على السلبيات في سوق العمل بالنسبة لنساء كثيرات. حين يتم تقاسم أعباء العناية بالتساوي بين الرجال والنساء، تصبح إيجابيات وسلبيات العمل مقابل دخل متساوية للجنسين. بهذه الطريقة، وبلا تمييز جنسي، يصبح بإمكان الجميع أن يتخذوا قرارهم بحرية في الانخراط في سوق العمل أو الامتناع عن ذلك.

إن امتلاكنا للمهارات الضرورية في سوق العمل يزيد من حظوظنا وخياراتنا في العثور على وظيفة مأجورة لائقة بالبشر. لا شك أن أولى الخطوات على هذا الطريق هي اتقان القراءة والكتابة، والدراسة في المدرسة. يضاف إلى ذلك أن التدريب أثناء العمل، واكتساب الخبرة والتعليم المهني تلعب أدواراً مهمة في تطوير مهاراتنا. ويسهل تطوير مهاراتنا الموجهة إلى سوق العمل من عثورنا على عمل مأجور. إلى جانب ذلك أن التعليم الخاص بالمبادرة، وبرامج دعم روح المبادرة، وامكانيات الحصول على قروض، هي أمور مهمة بالنسبة لأولئك الذين يريدون تأسيس عملهم الخاص. فيما يأتي بعض المقترحات التي من شأنها أن تساعد على تطوير المهارات الموجهة لسوق العمل، والعثور على عمل مأجور، أو تأسيس العمل الخاص.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

ما هي الجهات التي يمكنني مراجعتها للحصول على المعلومات والدعم بخصوص حقوقي الجنسية والجنسية؟

تعليم محو الأمية

دورات محو الأمية من أجل البالغين ممن أعيق حقهم في التعليم أو لم يكملوا تعليمهم هي خطوة أولى. هناك مراكز تعليم شعبية تابعة لوزارة التعليم في تركيا في كل منطقة، تقدم فيها دورات محو أمية للبالغين، مستوى أول ومستوى ثاني. يمكن لمن يريدون اكتساب القراءة والكتابة، أو تطوير مهاراتهم فيها، أن يتقدموا بطلب إلى هذه المراكز.

هناك أيضاً دورات محو أمية تقدمها بعض منظمات المجتمع المدني، وفي مقدمتها جمعية تعليم الأمهات والأطفال (AÇEV)، قد تتوفر إحداها في منطقة سكنكم. برامج محو الأمية، ومحو الأمية المتقدم، التي طورتها هذه الجمعية تقدم للنساء مهارات عملية في القراءة والكتابة والرياضيات، إضافة إلى معارف ومهارات الفهم والاستيعاب والتعبير عن النفس والتفكير والتفكير النقدي، الهادفة إلى اكتسابهن الفعالية الاجتماعية. عنصر دعم النساء المتفرع من هذا البرنامج يقوم بمشاريع توعوية عديدة في مختلف المجالات التي تؤثر بصورة مباشرة في حياة النساء الأسرية والاجتماعية.

اكتساب الوعي بالحقوق

برنامج تعليم حقوق المرأة الإنسانية (KİHEP) الذي طورته وتنفذه جمعية حقوق المرأة الإنسانية – حلول جديدة، هو برنامج تعليمي تم إعداده على أساس المعارف التي تشعر النساء في تركيا بالحاجة إليها من أجل تمكينهن. تحصل المشاركات في هذا البرنامج على معلومات حول حقوقهن الأساسية في كل الميادين التي تؤثر على حياتهن، كالشؤون العائلية وسوق العمل ومهارات التواصل والسياسة وغيرها، وتكتسبن الوعي وتطورن مهارتهن في الدفاع عن هذه الحقوق.

الحصول على الشهادة بنظام التعليم المفتوح

هناك خيار التعليم المفتوح من أجل البالغين ممن حرموا من التعليم أو اضطروا للانقطاع عن المدرسة مبكراً. تعتبر وثيقة محو الأمية من المستوى الثاني معادلة للتعليم الابتدائي من 4 سنوات،

ويمكن لحاملي هذه الوثيقة أن يلتحقوا بالتعليم المتوسط المفتوح التابع لوزارة التعليم الوطني (MEB). ويمكن لخريجي التعليم المتوسط المفتوح أن يلتحقوا بالتعليم الثانوي المفتوح أو التعليم المهني المفتوح التابعين أيضاً لوزارة التعليم. أما من أجل الالتحاق بالتعليم الجامعي المفتوح فيجب التقدم بهذا الطلب لنظام التعليم المفتوح التابع لمؤسسة التعليم العالي.



حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

ما هي الجهات التي يمكنني مراجعتها للحصول على المعلومات والدعم بخصوص حقوقي الجنسية والجسدية؟

التعليم المهني

يتم توفير التعليم المهني من أجل البالغين من قبل مراكز التعليم الشعبي التابعة لوزارة التربية، ومديريات مؤسسة العمل في تركيا، ومديريات المهن والتعليم التابعة للبلديات.

تقدم وزارة التربية، عن طريق مراكز التعليم الشعبي، تعليماً مهنيًا في 31 مجال مهني و135 فرع مهني. للحصول على معلومات حول التعليم أو للتسجيل يمكنكم مراجعة مراكز التعليم الشعبي الموجودة في كل منطقة من مناطق المحافظات الـ81 تقريباً. للحصول على البرامج التعليمية لمؤسسة العمل في تركيا والتسجيل فيها يمكن مراجعة مديرياتها الموجودة في جميع المحافظات. ويمكنكم مراجعة مديريات المهن والتعليم المهني من أجل برامج بلديتكم بهذا الشأن.

برامج التعليم والدعم للمبادرات

هناك مؤسسات متلفة توفر التعليم والدعم لمن يريدون تأسيس عملهم الخاص.

① التعليم التطبيقي للمبادرة الاقتصادية الذي توفره رئاسة إدارة تطوير ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة: هي برامج تعليمية متاحة للعموم، مجاناً، من 32 ساعة على الأقل، تتضمن تدريباً في ورشات العمل. للتسجيل يمكنكم مراجعة أقرب مركز خدمة لإدارة التطوير والدعم.

② برامج تعليم تطبيقي للمبادرة الاقتصادية بالتنسيق مع مؤسسة العمل في تركيا: برنامج التعليم التطبيقي للمبادرة الاقتصادية الذي تقدمه مؤسسة العمل في تركيا، هي نفسها التي تقدمها إدارة التطوير والدعم. بخلاف برامج إدارة التطوير والدعم، تتم تغطية بعض نفقات برامج مؤسسة العمل من قبل المؤسسة نفسها.

③ برامج المبادرة الاقتصادية التي تقدمها المديرية العامة للتعليم مدى الحياة في وزارة التربية: تقدم هذه البرامج التعليمية من قبل مدربين تحت إشراف مراكز التعليم الشعبي، في مراكز التعليم المهني ومراكز التعليم الشعبي والمنشآت في القطاع المعني. هذه البرامج تستغرق 24 ساعة في المجموع، مفتوحة للعموم، مجانية. للحصول على معلومات والتسجيل يمكنكم مراجعة مراكز التعليم الشعبي الموجودة في جميع المناطق التابعة للمحافظات الـ81 تقريباً. يمكنكم أيضاً أن تستفسروا لدى بلديتكم عن وجود دورات تعليمية من هذا النوع.

④ برنامج تطوير النساء المبادرات: تقوم مجموعة تطوير المبادرة وتطوير القيادات في جمعية النساء المبادرات في تركيا، بتقييم مشاريع لنساء مبادرات، بفواصل زمنية محددة. النساء المبادرات اللواتي يجتزن الاصطفاء الأول، تتم دعوتهن إلى برنامج "أؤسس مشروع". المرشحات اللواتي يقدمن خطط عملهن ويجتزن المرحلة الثانية تتم مساعدتهن بتقديم المشورة عند الحاجة.

خدمات البحث عن عمل، والعثور على عمل، والتوظيف

تم تأسيس مؤسسة العمل في تركيا بهدف تحقيق زيادة الاستخدام، فهي مؤسسة دولة تعمل على إيجاد عمل للباحثين عنه، وإيجاد عمل للمنشآت الباحثة عن عمالة. ومن أهداف المؤسسة أيضاً زيادة مهارات الباحثين عن عمل من خلال التعليم المهني، والقيام بالتوجيهات اللازمة بواسطة مستشاري عمل ومهن.

يتم نشر كثير من الإعلانات عن فرص عمل في القطاعين العام والخاص، في الموقع الإلكتروني لمؤسسة لعمل في تركيا. يجب على الراغبين في الاستفادة من خدمات البحث عن العمل وإيجاد العمل والتوظيف أن يسجلوا أنفسهم كـ"باحثين عن العمل" سواء عن طريق الحصول على عضوية الموقع الإلكتروني، أو مراجعة مديريات مؤسسة العمل في المحافظات. من أجل إجراء مطابقة ناجحة، يجب أن تتوفر لدى مؤسسة العمل معلومات صحيحة وكاملة عن كل من الوظائف الشاغرة والشخص الباحث عن عمل. لهذا السبب على من يريدون تسجيل أنفسهم لدى المؤسسة أن يعطوها معلومات صحيحة وشاملة عن مستواهم التعليمي والمهني وغيرها من المعلومات الضرورية، فهذا مهم لتوظيفهم في عمل يناسبهم. يشترط فيمن يريد تسجيل معلوماته لدى المؤسسة أن يكون قد أتم الرابعة عشرة من عمره وألا يكون ملتحقاً بالخدمة العسكرية بصورة فعلية. يتم التعامل بالبيانات الشخصية لطالب العمل في تحديد مهنتهم.

مؤسسات توفر قروضاً صغيرة

هناك مؤسسات تؤمن الحصول على قروض للنساء اللواتي يرغبن في تأسيس عمل خاص بهن.

① برنامج تركيا غرامين للقروض الصغيرة (TGMP): هو مؤسسة غير ربحية لديها 107 فروع في عموم تركيا، بحيث يوجد فرع واحد على الأقل في كل محافظة. يتطلب طلب قرض من تركيا غرامين تقديم مشروع عمل وتشكيل مجموعة من خمس نساء. الأعضاء الذين يريدون الحصول على قرض للمرة الأولى، يمكنهم الحصول على ألف ليرة تركية فقط. ويشترط ألا ترتبط نساء المجموعة بعلاقات قرابة من الدرجة الأولى، كأم وبناتها أو أخواتها على سبيل المثال. بعد تشكيل المجموعة الخماسية يتلقى أعضاؤها معلومات بشأن نظام تشغيل المؤسسات، وبشأن تسديد القروض، في دورة تعليمية من 3 أيام، تقدمها الجمعية التركية لمكافحة الإسراف (TISVA). تحصل المجموعة، بعد انتهاء هذه الدورة، على القرض، على أن يتم تسديده لـ TISVA في غضون 46 أسبوعاً.

② جمعية استثمار جهد المرأة -MAYA: تأسست MAYA، في شهر حزيران 2002، كمشروع اقتصادي لجمعية استثمار جهد المرأة، بهدف تقديم قروض صغيرة للنساء من ذوات الدخل المحدود لتطوير أعمالهن الصغيرة. "مايا" هي أول مؤسسة للقروض الصغيرة في تركيا، تمارس أعمالها الآن في مدن كوجا إلي وسكارييا وأسكي شهير، وقد منحت، إلى الآن، قروضاً تجاوز عددها 12 ألفاً. شروط منح القرض: يمنح القرض لمجموعة تضامنية يتراوح عدد أفرادها بين 3-5 نساء. يكون القرض الأول 100 ليرة في الحد الأدنى و800 ليرة في الحد الأعلى. يجب تسديد القرض بمبالغ أسبوعية على أن ينتهي بعد 6 أشهر أو 12 شهراً. كما تحصل المؤسسة على بدل خدمة من أجل تأمين استمرارية عملها.

يمكنني العمل في وظيفة تدر دخلاً!

آيلا وفاطمة ونورجان صديقات مقربات وجارات في الحي نفسه. لقد أنجبن أطفالهن واعتنين بهم في أزمئة متقاربة، وتبادلن المساعدة دائماً. لقد كبر الأطفال، وتوظفت الابنة الكبرى لآيلا وابن فاطمة، وتزوجت ابنة نورجان، أما الصغار فهم يتابعون دراستهم في الثانوية والجامعة. ترغب الصديقات الثلاث في العمل، لكنهن لا يعرفن كيف يمكن البدء. اشتركن في البرنامج التعليمي حول حقوق المرأة الإنسانية (KİHEP) الذي تقدمه البلدية بالتعاون مع جمعية حقوق المرأة الإنسانية – حلول جديدة. ازدادت رغبتهن في العمل



بعد انتهائهن من البرنامج التدريبي. كما أنهن علمن، أثناء مشاركتهن في البرنامج، بدورات مؤسسة العمل للتعليم المهني، وبالدعم الذي تقدمه بعض المؤسسات للمبادرات الاقتصادية.



قصدت الصديقات الثلاث، أولاً، مركز الخدمة في مؤسسة العمل في تركيا حيث سجلن أسماءهن، وقابلن استشاري العمل والمهن الذي أعطاهن معلومات حول التعليم المهني. سجلت آيلا في دورة كوافيرة، لأنها كانت قد عملت أجيرة في هذه المهنة قبل زواجها، ولديها ثقة في مهاراتها اليدوية. أما فاطمة ونورجان فقد سجلتا في دورة تعليمية تطبيقية تقدمها مؤسسة العمل بالشراكة مع إدارة تطوير ودعم المنشآت الاقتصادية ذات الحجم الصغير والمتوسط.



حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

كيف تعمل في وظيفة مدفوعة الأجر؟



في أعقاب تعليم استمر لبضعة أشهر، تم توظيف آيلا بوساطة مؤسسة العمل في تركيا. كانت أجرتها في البداية تساوي الحد الأدنى للأجور، مع ضمان اجتماعي. ثم إن ربة عمل آيلا التي رأت أنها ماهرة جداً في عملها وعدتها بزيادة راتبها بعد سنة إذا استمرت في العمل بالمهارة نفسها.

أما فاطمة ونورجان فقد قامتا بدراسة تهيئية، باستخدام مهارتهما في دراسة الأسواق وتطوير المنتجات التي تعلمتاها في تعليم المبادرة الاقتصادية. ثم قررنا افتتاح متجر في حيهما لبيع المحاصيل العضوية. ستقومان باستخدام دكان صغير تحت بيت فاطمة، يملكه أحد أقاربها، كمكان عمل. ولكنهما بحاجة إلى بعض النقود، أي رأس المال، من أجل إعداد المحل وشراء بعض المستلزمات. بحثا عن برنامج غرامين للقروض الصغيرة الذي سمعا بشأنه أثناء الدورة التعليمية.

فعرفا أن الحصول على قرض من هذا البرنامج يتطلب تشكيل مجموعة من خمس نساء. فانضمت إليهما 3 صديقات من الحي، وحصلا على الدعم. ولكن ليس من السهولة تطوير هذا العمل الذي بدأ الآن. على رغم بعض الصعوبات التي عانتا منها، أثمرت جهودهما خلال عام واحد فارتفع عدد الزبائن وارتفع حجم المبيعات.



حقوقنا في سوق العمل



حين نبدأ العمل في مكان عمل مقابل دخل، نتحدد أجورنا والضمان الاجتماعي وساعات الدوام والإجازات وغيرها من شروط العمل وفقاً لبعض القواعد. ويشكل الدستور إطاراً لهذه القواعد، أما مبادئ التطبيق الملموسة فتتشكل من قوانين وتعليمات تنفيذية مختلفة كقانون العمل وقانون موظفي الدولة وقانون الضمان الاجتماعي وقانون التأمين الصحي العام. في هذا الإطار نملك حقوقاً كالحصول على الحد الأدنى للأجور على الأقل، والاستفادة من الضمان الاجتماعي والتأمينات الصحية والتأمين ضد الحوادث والضمان التقاعدي، على أن يدفع أقساطها رب العمل، والاستفادة من إجازة الأمومة والرعاية، والحق في معاملة متساوية بصورة مستقلة عن الجنس وغيرها.

بعض أماكن العمل حريصة على حماية حقوق العاملين فيها، وتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية وقائمة على المساواة. بالمقابل هناك الكثير من النساء العاملات ممن قد يواجهن التمييز الجنسي أو انتهاكات الحقوق. سنتناول الآن بعض المواضيع التي تواجهها النساء العاملات بكثرة، كظروف عمل الحوامل والمرضعات، والحصول على أجور متساوية لقاء الوظائف المتساوية أو المتكافئة، المساواة في الترقيات، والحيلولة دون حدوث التحرش الجنسي في مكان العمل.

شروط عمل الحوامل والمرضعات

بعدما أنهت آيلين دراستها في الثانوية المهنية، رأت آيلين إعلاناً عن وظيفة في شركة نسيج: "نبحث عن مساعد مراقبة جودة ذا طاقة عالية تتحمل ضغط العمل" ففكرت بأن هذه الوظيفة كأنها فصلت من أجلها. فقدمت طلبها، وتم قبولها كعامله مع ضمان اجتماعي. بفضل عملها الدؤوب، تمت ترقيتها، في غضون سنوات قليلة، إلى وظيفة مسؤول مراقبة الجودة. بموازاة تقدمها المهني، تزوجت آيلين خطيبها أوزغور، وقررا أن يراكما بعض المال قبل إنجاب أولاد. لكن آيلين انتبهت، بعد فترة قصيرة، إلى أنها حامل. صحيح أن الزوجين فرحا بذلك، لكن القلق ساورهما أيضاً. ففي بيتهما الكثير من النواقص، ولم يجدا فرصة لتوفير أي نقود.



حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

حقوقنا في سوق العمل



في تلك الفترة بالذات ازداد ضغط العمل في المنشأة التي تعمل فيها آيلين، وبدأ يتكرر بقاؤها في العمل لدوام إضافي. كما أنها شعرت بضرورة تعويض إجازة الولادة التي ستحصل عليها قريباً، بصورة مسبقة. كما كانت تتوجس من احتمال أن تستغني الشركة عن عملها. لذلك وافقت على العمل لساعات إضافية طويلة. ولكن بمرور الأيام بدأت تشعر بالإرهاق، فلم يبق أثر من طاقتها التي كانت بلا حدود. انتبه مديرها إلى ذلك فاستدعاها إلى مكتبه.

شرحت آيلين وضعها للمدير. حين عرف المدير أنها لم تخضع بعد لمعاينة طبيب، طلب منها أن تسارع، قبل كل شيء، إلى المعاينة والحصول على تقرير طبي. وقال لها إن القانون لا يسمح لها بالعمل لأكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم، ولا يجوز لها الدوام الإضافي في

وردية الليل. وأخبرها أنه من حقها الحصول على إجازة مدفوعة الأجر 8 أسابيع قبل الولادة، و8 أسابيع بعدها، وأن بإمكانها الاستفادة من القسم الأكبر من الأسابيع الـ16 بعد الولادة. لم تكن آيلين على دراية بأن الحمل خاضع لهذا التنظيم المفصل في حياة العمل. ولم يخطر في بالها الاستقصاء عن الموضوع بسبب قلقها بشأن المعيشة. بل أخبرها المدير أن من حقها أيضاً الحصول على إجازات مدفوعة الأجر للقيام بالمعاينات الدورية لدى الطبيب.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

حقوقنا في سوق العمل



بعد معاينة مراقبة الحمل التي قامت بها آيلين، بدأت تتناول فوليك أسيد وفيتامينات أخرى. فشعرت بالتحسن، وقررت الاستقصاء عن حقوقها بشأن الحمل والولادة. قامت مع أوز غور، في مساء ذلك اليوم، بالاطلاع على القوانين واللوائح التنفيذية المعنية بالموضوع على شبكة الانترنت. عرفا، قبل كل شيء، أن الفصل من العمل بسبب الحمل أو الولادة يتعارض مع القوانين. ولها حقوق أخرى غير إجازة 16 أسبوع التي تحدث عنها المدير. فمن حقها الحصول على ساعة ونصف يومياً من التوقف عن العمل للإرضاع، إلى أن يبلغ وليدها سنة من عمره، أو استبدال ذلك بالعمل بدوام جزئي لمدة شهرين. كذلك يحق لها الحصول على مساعدة مالية بمبلغ معين لمرة واحدة، إضافة إلى تعويض إرضاع لمدة 6 أشهر. كذلك من حق أوز غور الحصول على إجازة أبوة مدفوعة الأجر، وإن كانت قصيرة، لمدة 5 أيام. عرفا أيضاً أن المنشآت الاقتصادية التي تشغل بين 100-150 امرأة عاملة، يتوجب عليها افتتاح حضانة. شعرا بالسعادة لأنهما يعملان في منشأة تحمي حقوقهما. بعد فترة قصدت آيلين الطبيب للمعاينة، وهذه المرة برفقة زوجها. أخبرهما الطبيب أنه أحس بخفقان قلبين، لا قلب واحد، فأصيبا بالدهشة. فرحا من جهة وساورهما القلق من جهة ثانية. وإذ أخبرهما الطبيب أنهما سيتمتعان بحقوق إضافية في حالة الحمل المتعدد، قررا الاستقصاء عن الموضوع بصورة موسعة. اكتشفا أن إجازة الأمومة، في الحالة الجديدة، تمتد إلى 18 أسبوعاً، وأن المساعدة المالية لمرة واحدة ستكون بمبلغ أكبر، وأن تعويض الإرضاع سيتضاعف. فأحسا بالارتياح بعدما حصلوا على تلك المعلومات. لن يكون الأمر سهلاً، لكنهما بالعمل وبخدمة الحضانة التي توفرها الشركة سيتغلبان على الصعوبات. للمرة الأولى منذ معرفتهما بالحمل، بدأ ينتظران ولادة طفليهما التوأمين بحماس.



أجور متساوية للعمل المتساوي أو المتكافئ

بعدما تخرجت معلّية من الجامعة، بدأت العمل في شركة منتجات غذائية كمهندسة أغذية. في الفترة التي بدأت فيها معلّية العمل في الشركة، تم توظيف حسن أيضاً الذي تخرج مثلها مهندساً للأغذية، فبدأ العمل معاً في القسم نفسه. إضافة إلى كون معلّية وحسن من المستوى التعليمي نفسه، كانا في العمر نفسه أيضاً. لكن معلّية اكتشفت، بعد فترة، أن راتبها الشهري يقل بمقدار 500 ليرة عن راتب زميلها حسن. لم يكن لهذا أي تفسير، ذلك أن تقييم الأداء الذي حصلت عليه في ختام سنتها الأولى في العمل كان إيجابياً إلى أقصى حد.

أدى هذا الوضع إلى تعميق شعور معلّية بالغبين، وإضعاف إخلاصها للشركة، وأثر سلباً على إنتاجيتها في العمل. انتبهت رئيسة القسم "نباخت" إلى هذا التغيير عند معلّية، فاستدعتها ذات يوم إلى مكتبها وسألتها ما هي المشكلة؟ وإذ شرحت معلّية لها الوضع، قالت نباخت إنها على حق، ووعدتها بإثارة الموضوع حين يتم رفع الأجور.

نقلت نباخت، حين أن الأوان، مشكلة معلّية إلى اجتماع الإدارة، وتحدثت عن أهمية مبدأ الأجور المتساوية للعمل نفسه أو للأعمال المتكافئة، وكان مجلس الإدارة بغالبية عديداً للرجال. كما ذكّرتهم بالمادة الخامسة من قانون العمل التي تستوجب منح أجور متساوية للعمل نفسه أو للأعمال المتكافئة، وقالت إن هذا يحتملهم مسؤولية قانونية. وانتهت إلى إقناع أعضاء مجلس الإدارة بإعادة التوازن لراتب معلّية التي أظهرت أداءً ممتازاً في عملها. أصبحت معلّية الآن تتقاضى الراتب نفسه الذي يتقاضاه حسن، وتعمل بإنتاجية أعلى.



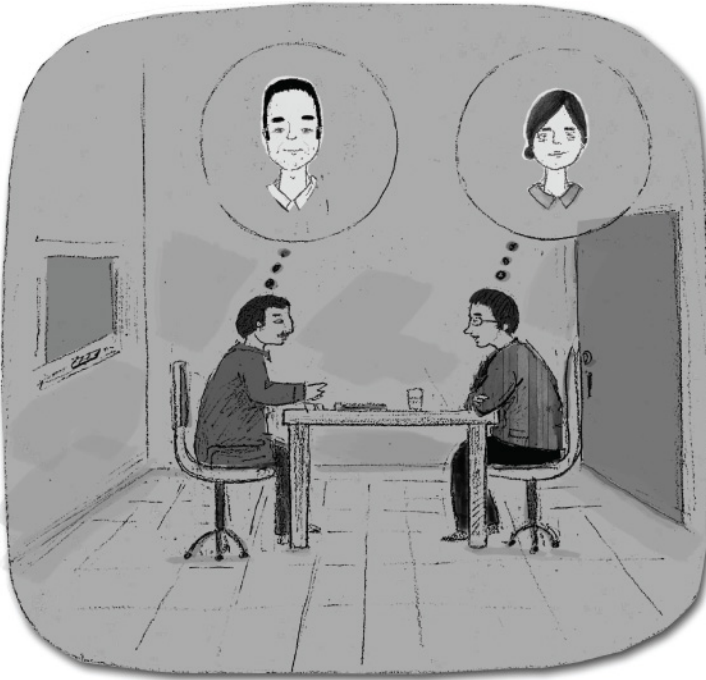
أجور متساوية للعمل نفسه أو للأعمال المتكافئة!

المعاملة بالمثل في الترقيات والترقيات الوظيفية



الخريجة الجامعية "غمزة" تعمل، منذ 8 سنوات، خبيرة حسابات في مكتب استشارات مالية. في غضون ذلك تزوجت وأنجبت طفلاً، لكنها لم تنقطع عن عملها، فهي تحب عملها وناجحة فيه، لكنها تتطلع إلى ترقيةها من خبيرة حسابات إلى رئيسة قسم. أخيراً شغرت وظيفة رئيس قسم في الشركة، فسارت غمزة إلى المدير وأخبرته أنها ترغب بإشغال هذا الموقع. كان هناك مرشح آخر للموقع هو أحمد الذي التحق بالعمل في الشركة بعدها بعامين، ويعمل خبير حسابات مثلها. كان أحمد خبير حسابات ناجحاً بدوره، لكن غمزة أكثر أقدمية منه. لذلك كانت واثقة أن الأولوية ستكون لها.

قام المدير العام ومعاونيه بتقييم المرشحين، واتفقا على أن كليهما جيدان في عملهما على قدم المساواة، ومخلصان للشركة والوظيفة بالدرجة نفسها. لكن معاون المدير العام طرح سببين لإعطاء الأولوية لأحمد: الأول أن أحمد مسؤول عن رعاية ولدين وزوجة، وهو ما يجعله أكثر احتياجاً لزيادة في راتبه. والثاني هو أن غمزة حامل بطفلها الثاني، وهناك احتمال كبير أن تأخذ إجازة أمومة. واجه المدير رأي معاونه قائلاً إن لدى غمزة أقدمية في العمل، وأن ترقية أحمد سيكون غيباً لها، وأضاف أنه بحاجة لبعض الوقت للتفكير قبل حسم قراره.



حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

حقوقنا في سوق العمل



إحدى زميلات غمزة سمعت هذا النقاش بدون قصد، ونقلت مضمونه إلى غمزة. فقصدت غمزة المدير وقالت إنها تريد في التحدث إليه. قالت له إنها منذ وقت طويل بانتظار موقع رئاسة القسم الذي شغل مؤخرًا، وأنها تعتقد باستحقاقها لهذه الترقية لأنها تعمل في وظيفتها بنجاح منذ سنوات. ثم أضافت أن المرشح الآخر أحمد هو خبير ناجح أيضاً، وذكرت المدير بأقدميتها في الشركة، وأنها تتوقع أن تطبق الشركة سياستها العامة في الانحياز لصالح العناصر ذوي الأقدمية. ولمحت إلى أنها قد تلجأ إلى الإجراءات القانونية وفقاً للمادة الخامسة من قانون العمل التي تنظم مبدأ المعاملة المتساوية.

بعد هذه المحادثة استدعى المدير العام معاونه، وقال له إنه لا يصح ترقية أحمد إلى الوظيفة الشاغرة بحجة أنه رب أسرة أو بحجة أن غمزة قد تأخذ إجازة أمومة. قال إن ترقية أحمد تتعارض مع القانون، وأن المبدأ الأساسي في قرارات الترقية هو الأداء الوظيفي والأقدمية. وأضاف قائلاً إن من شأن ترقية غير عادلة أن تؤدي إلى رفع دعوى ضد الشركة، وختم كلامه بالقول إنه قد اتخذ قراره لصالح غمزة.



التحرش الجنسي في مكان العمل وسبل مكافحته

التحرش الجنسي هو جريمة يمكن أن تواجهنا في جميع ميادين حياتنا اليومية، بما في ذلك مكان العمل. كل التصرفات التي تزعجنا كالكلام ذي المحتوى الجنسي، أو التصرفات الجنسية، أو التحرش الكلامي، أو النظرات الملحة، هي تحرشات جنسية. لا يتضمن التحرش الجنسي لمساً للجسد. فإذا تم لمس جسم الشخص بالمعنى الجنسي، بلا رضاه، يكون ذلك اعتداءً جنسياً، عقوبته أكبر من عقوبة التحرش. إن انتشار التحرش الجنسي قد يمنعنا، أحياناً، من الخروج من البيت، أو العمل، أو استخدام وسائل المواصلات العامة.

مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل



بعدما تخرجت "جران" من الثانوية المهنية، بدأت العمل في قسم الموارد البشرية في إحدى الجامعات الكبيرة. قدم رئيس الدائرة أورهان الدعم لجران لتتعلم العمل وتعتاد عليه. أورهان المتزوج والأب لطفلين، بدأ بعد فترة يتصل بجران على رقم هاتفها المحمول، خارج أوقات الدوام. في البداية كان يطرح عليها أسئلة بخصوص العمل، في مواضيع ليست عاجلة، ثم ازدادت كثافة اتصالاته، وأخذ يرسل إليها رسائل هاتفية. كان هذا الوضع يزعج جران، لكنها لا تعرف ما ينبغي عمله.



وفي إحدى المرات اتصل أورهان وقال لها إنه يريد تبادل الحديث معها. قالت إنها مشغولة، لكنه واصل حديثه بإصرار. قال لها إنها تروق له، وإنه يعرف أنه يروق لها أيضاً، وأنه يرغب باللقاء بها خارج مكان العمل. قالت جران إنها ترفض ذلك وأغلقت الهاتف في وجهه.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

التحرش الجنسي في مكان العمل وسبل مكافحته



في صباح اليوم التالي، في مكان العمل، أمرها أورهان، بنبرة قاسية، ومن غير أن ينظر إلى وجهها، بتنفيذ بعض الأعمال، ثم وبخها على الملأ بدعوى أنها لم تنجز تلك الأعمال في موعدها. شعر الموظفون الآخرون بأن هناك شيء غير طبيعي، لكنهم لم يفهموا الوضع. تحدثت جران إلى زميلتين من زميلاتها المقربات بشأن ما حصل، فقالت لهما إن هذه أشياء تحدث، فلا تجعلي منها مشكلة، وإلا فقدت عملي. أما زميلتها الثانية فكان رأيها مختلفاً. كانت قد حضرت، قبل فترة، اجتماعاً نقابياً تضمناً عرضاً حول "التحرش الجنسي في مكان العمل"، وسمعت أن الجامعة التي يعملن فيها قد أقرت "التعليمات ضد التحرش والاعتداء الجنسيين". كانت جران تسمع بهذا التعبير للمرة الأولى، وشعرت بالاستياء. اعترضت قائلة لزميلتها إنه لا شيء جنسياً بينها وبين أورهان. لكن زميلتها فتحت الصفحة المتضمنة لنص "تعليمات ضد التحرش والاعتداء الجنسيين" على موقع الانترنت الخاص بالجامعة، وجعلت جران تقرؤها. فأدركت جران أن ما يفعله رئيس الدائرة يطابق التعريف المكتوب هنا بشأن التحرش الجنسي، مطابقة تامة. يتضمن نص التعليمات عقوبات كبيرة بحق المتحرش كتغيير وظيفته، وحرمانه من راتبه، وطرده من الجامعة. كما توضح التعليمات أن من حق ضحية التحرش اللجوء إلى القضاء استناداً إلى قانون العقوبات التركي.



اتبعت جران هذه التعليمات وقدمت شكوى إلى رئاسة الجامعة. تشكلت لجنة تحقيق قابلت جران أولاً، ثم زميلاتها كشهود، ثم أورهان، وقررت بنتيجة تلك المقابلات والتحريات أن جريمة التحرش الجنسي قد حدثت. نقلت إدارة الجامعة أورهان من رئاسة الدائرة إلى قسم آخر، وحذرتة تحذيراً خطياً رسمياً من تكرار جريمته مرة أخرى تحت طائلة الفصل من عمله.

التحرش الجنسي في مكان العمل

التحرش الجنسي هو جريمة في قانون العقوبات التركي (قانون العقوبات التركي، المادة 15). يعاقب من يرتكب هذه الجريمة بالسجن من 3 أشهر إلى سنتين، أو بغرامة قضائية. إذا ارتكب التحرش الجنسي في مكان العمل، تزيد فترة السجن بمقدار النصف. إذا اضطرت ضحية التحرش ترك عملها بسبب التحرش، لا يجوز لعقوبة الجاني أن تنقص عن سنة.

يمكن للمتحرش في مكان العمل أن يكون رب العمل أو المدير أو زميل العمل أو أحد العاملين. هذا الشخص يستغل التراتبية الوظيفية في العمل، ومن السهولة المتأتية عن الوجود في المكان نفسه كل يوم. كما أن الخوف من فقدان العمل قد يمنع ضحية التحرش من تقديم شكوى. لهذا السبب تقترح المادة 15 من قانون العقوبات عقوبة مشددة في حال وقع التحرش في مكان العمل.

لضحية التحرش الحق في تقديم شكوى إلى محكمة الجنايات. ولكن كما رأينا في القصة المذكورة أعلاه، يمكن أن يكون لمكان العمل نفسه تعليمات أو قواعد ضد التحرش الجنسي. في مثل هذه الحالة لن يضطر الشخص المتعرض للتحرش للاستعانة بالقضاء، ويمكنه حل المشكلة بمراجعة الجهات المعنية في مكان العمل.

المصدر: جمعية حقوق الإنسان النسائية – حلول جديدة: كراس "لنا حقوق!"



قائمة بمؤسسات يمكننا الحصول فيها على دعم ومعلومات وتعليم وتوجيه بشأن حقوقنا الاقتصادية

(1) منصة الحضانه حق

انطلاقاً من أن خدمة العناية بالأطفال هي حق، اجتمع، في العام 2013، عدد كبير من النساء والمنظمات النسائية والجمعيات والبنى النسائية في المنظمات المهنية من 14 محافظة، وأسسوا معاً منصة الحضانه حق. أقام أعضاء المنصة ورشات عمل ناقشوا فيها كيف ينبغي أن تكون العناية بالأطفال، والأشخاص أو الجهات التي يجب أن يقوموا بها. فيما يأتي التوصيات التي خرجت من تلك الورشات:

① تنشئة الأطفال ليست مسؤولية النساء فقط، بل مسؤولية الرجال أيضاً. خدمات العناية، وبخاصة العناية بالأطفال، هي خدمة، وحق اجتماعي، يجب أن تقدمها الدولة.

② إن تقديم الدولة لخدمة العناية بالأطفال، بدلاً من إلقاء مسؤوليتها على النساء، هي وسيلة تساعد على مشاركة المرأة في كل ميادين الحياة الاجتماعية، بما في ذلك حياة العمل، وعلى تحقيق المساواة الاجتماعية بين الجنسين.

③ ينبغي ألا يتم حصر مناقشة التوافق بين حياة العمل وحياة البيت، في دور المرأة.

④ هذا الوضع، في زمن تضائل الدور الاجتماعي للدولة، يحيل جميع خدمات العناية إلى داخل البيت، ويحمل المرأة كل أعباء العمل المنزلي في إطار الأدوار الاجتماعية.

⑤ في هذه النقطة يزداد عدم المساواة الاجتماعية بين الجنسين، وهو ما يتعارض، في الوقت نفسه، مع كل من المادة العاشرة من الدستور التركي، ومعاهدة الأمم المتحدة لمناهضة كل أنواع التمييز ضد المرأة (سيداو) وتركيا هي أحد الأطراف الموقعة عليها، ومع توجيهات الاتحاد الأوروبي.

حضانه لكل طفل، في كل مكان يعيش فيه أطفال!

⑥ إن أعباء العناية بالأطفال والمسنين والمعاقين والمرضى، ليست مسؤولية حصرية للنساء، بل هي مسؤولية على كامل المجتمع تحملها. على الدولة أن تقدم خدمات عناية جيدة ويمكن الوصول إليها، كما يجب أن يشارك الرجال في تحمل مسؤوليتها.

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

قائمة المؤسسات التي يمكننا الحصول على معلومات حول حقوقنا الاقتصادية

- ① ينبغي أن يتم تحويل خدمات العناية والتعليم إلى حق لجميع الآباء والأمهات والأطفال.
- ② ينبغي استحداث نماذج عديدة للحضانات، كحضانات الأحياء وحضانات أماكن العمل وحضانات المناطق الصناعية، وأن يترك الاختيار بينها للأبوين.
- ③ يجب أن تتصف الحضانات بسهولة الوصول إليها، والمجانية، والجودة، ومفتوحة على مدار 24 ساعة لخدمة أطفال العاملين وفق نظام الورديات.
- ④ يجب أن يعمل في مؤسسات العناية الرجال والنساء معاً، ممن حصلوا على تعليم في مجال نمو الطفل، وفي مجال المساواة الاجتماعية بين الجنسين، وأن يبتعدوا عن كل قول أو فعل تمييزي.
- ⑤ إذا كان الأب أو الأم يعملان في الخارج، يجب توفير غرفة للإرضاع وخدمة عناية لجميع العاملين، بما يناسب نظام العمل (نظام ورديات أو دوام جزئي... إلخ) وبصرف النظر عن شكل العمل.
- ⑥ يجب ربط إلزامية غرفة الإرضاع وخدمة العناية بالأطفال في أماكن العمل، بالعدد الكلي للعاملين، وليس بعدد النساء العاملات فيها.
- ⑦ في نظام يعمل فيه الأبوان بدوام كامل، في البيت أو خارجه، ويذهب تلاميذ المرحلة الابتدائية إلى المدرسة بدوام لنصف يوم، يجب

توفير مراكز لهم تغطي النهار، للدراسة والاختلاط الاجتماعي.

- ⑧ يجب إصدار توجيهات تحدد مبادئ مراقبة حضانات الأطفال، على أن يتم تفقدها دورياً من قبل لجان تتشكل من عاملين اجتماعيين وخبراء من ذوي الصلة تابعين للمديرية العامة لخدمات الأطفال، وممثلي أهالي الأطفال، وممثلي منظمات المجتمع المدني.

- ⑨ المبادئ واللوائح التنفيذية الخاصة بحضانات الأطفال، يجب أن تكون واضحة ومتسقة مع المعايير الدولية، وألا تتشكل السياسات الخاصة بالحضانات وفقاً للسلطة القائمة.

- ⑩ يجب إجراء التغييرات المناسبة في قانون الإدارات المحلية، لكي تقوم تلك الإدارات بافتتاح حضانات أطفال.

- ⑪ يجب إجراء تغييرات في القوانين ذات الصلة لكي يتاح للجمعيات التعاونية افتتاح حضانات أطفال.

المساواة في كل ميادين الحياة، المسؤولية المشتركة في خدمات العناية!
العناية بالأطفال ليست من مسؤولية النساء فقط، بل الرجال أيضاً!
حضانة مناسبة لكل طفل، في كل مكان يحيط فيه أطفال!
منصة الحضنة حق
www.kreshaktir.org

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!
قائمة المؤسسات التي يمكننا الحصول على معلومات حول حقوقنا الاقتصادية

(2) المؤسسات التي يمكن الحصول منها على معلومات وتعليم بشأن حقوقنا الاقتصادية

ألو 170 مركز التواصل لمؤسسة العمل والضمان الاجتماعي:

يمكن الحصول على معلومات وتوجيهات بخصوص انتهاكات الحقوق في أماكن العمل.

من أجل تعليم محو الأمية للبالغين:

وزارة التربية، المديرية العامة للتعليم مدى الحياة

وحدة فعاليات تعليم القراءة والكتابة للبالغين

TEL: 0312 413 38 82/53/79, E-POSTA: OKUMAYAZMA@MEB.GOV.TR

جمعية تعليم الأم والطفل (AÇEV)

TEL: 0212 213 42 20, E-POSTA: ACEV@ACEV.ORG

عنوان موقع الانترنت: ACEV.ORG

من أجل التعليم المتوسط المفتوح:

وزارة التعليم، المديرية العامة للتعليم مدى الحياة، ثانوية التعليم المفتوح

TEL: 0312 413 21 46 – 0312 413 21 47 – 0312 413 21 67

من أجل جميع الاستفسارات والمشكلات، خط الدعم: ALO 147

عنوان الانترنت: AOL.MEB.GOV.TR

ثانوية التعليم المهني المفتوح:

TEL: 0312 413 2145, E-POSTA: MAOL@MEB.GOV.TR İNTERNET ADRESİ: MAOL.MEB.GOV.TR

من أجل التعليم الجامعي المفتوح:

نظام التعليم المفتوح في جامعة الأناضول

TEL: 0222 335 05 80, E-POSTA: GENSEK@ANADOLU.EDU.TR

İNTERNET ADRESİ: ANADOLU.EDU.TR/ACIKOGRETİM

جامعة إسطنبول كلية التعليم المفتوح والتعليم عن بعد

TEL: 0212 440 01 98, İNTERNET ADRESİ: AUZEF.ISTANBUL.EDU.TR

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!
قائمة المؤسسات التي يمكننا الحصول على معلومات حول حقوقنا الاقتصادية

من أجل التعليم المهني:

وزارة التعليم، المديرية العامة للتعليم مدى الحياة

TEL: 0312 413 21 14 – 0312 413 21 16, İNTERNET ADRESI: HBOGM.MEB.GOV.TR

برامج التعليم المهني والتقني

TEL: 0312 413 33 50 – 0312 413 33 47 – 0312 413 33 28, İNTERNET ADRESI: MEGEP.MEB.GOV.TR

(3) تعليم المبادرة الاقتصادية والمؤسسات التي تقدم الدعم

KOSGEB

للوصول إلى معلومات بشأن أقرب مركز للتعليم التطبيقي للمبادرة الاقتصادية يمكنكم زيارة العنوان:

567 1 444 مركز النداء: HTTP://WWW.KOSGEB.GOV.TR/ SITE/TR/BAGLANTI/UGELISTE

عنوان الانترنت: KOSGEB.GOV.TR

مؤسسة العمل في تركيا (İŞKUR)

للوصول إلى أقرب مركز وصول إلى معلومات بشأن التعليم التطبيقي للمبادرة الاقتصادية الذي يقدم بالتعاون بين KOSGEB و İŞKUR

يمكنكم زيارة عنوان: HTTP://ESUBE.ISKUR.GOV.TR/KURS/KURSONAIR.ASPX?PROGRAMTUR=5

خط الدعم لعموم تركيا: 87 75 444

عنوان الانترنت: ISKUR.GOV.TR

جمعية النساء المبادرات (KAGİDER)

تليفون: 61 82 266 0212 بريد الكتروني: OFIS@KAGIDER.ORG

عنوان الانترنت: İNTERNET ADRESI: KAGIDER.ORG

(4) للقروض الصغيرة:

برنامج التمويل الصغير غرامين تركيا (TGMP)

للوصول إلى معلومات حول أقرب فرع لتمويل الصغير يمكنكم زيارة الرابط: HTTP://TGMP.NET/TR/SUBELERIMIZ/0

تليفون: 90 90 436 0312 بريد الكتروني: KEDV@KEDV.ORG.TR موقع الكتروني: KEDV@KEDV.ORG.TR

حقوق الإنسان للمرأة ، جمعية الحلول الجديدة لدينا حقوق اقتصادية!

قائمة المؤسسات التي يمكننا الحصول على معلومات حول حقوقنا الاقتصادية

5) مؤسسات أخرى يمكنها أن تقدم الدعم بشأن الحقوق الاقتصادية

جمعية محو الأمية المالية والتمكين المالي (FODER)

تقوم جمعية "فودر"، بالتعاون مع مؤسسات الدولة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، بمشاريع التوعية والتعليم والاستقصاء ودعم التطبيقات وإنتاج السياسات، بهدف تزويد الأفراد، على مستوى تركيا، بمحو الأمية المالية والتمكين المالي.

عنوان البريد الإلكتروني: BILGI@FO-DER.ORG عنوان الانترنت: FO-DER.ORG

جمعية تقييم عمل المرأة (KEDV)

تقوم جمعية KEDV بمشاريع موجهة للنساء والأطفال في المناطق ذات الدخل المنخفض. تطبق برامج تمكين اقتصادي وتنمية قدرات فردية وجماعية موجهة للمجموعات النسائية المحلية. تنشئ مراكز للمرأة والطفل من أجل هذه المجموعات، وتقدم الدعم لتقديم خدمات تعليمية للطفولة المبكرة.

تليفون: 72 26 292 0212 بريد الكتروني: KEDV@KEDV.ORG.TR الموقع الإلكتروني: KEDV.ORG.TR

مبادرة عمل المرأة واستخدامها (KEİG)

منصة KEİG، هي منصة تنشط في مختلف ميادين المساواة بين الجنسين، كميادين العمل والعنف الذكوري الموجه ضد المرأة والمشاركة السياسية للنساء، تشكلت من 31 منظمة نسائية من 15 محافظة، تنتج معرفة وتعمل على مشاريع في ميدان عمل المرأة واستخدامها.

تليفون: 50 58 251 0212 بريد الكتروني: ILETISIM@KEIG.ORG

البرنامج التعليمي لحقوق المرأة الإنسانية KİHEP:

تطبق KİH-YÇ البرنامج التعليمي لجمعية حقوق المرأة الإنسانية، المعروفة اختصاراً بـ KİHEP، الهادف إلى تقوية النساء، في مختلف المحافظات والمناطق من تركيا، بخصوص حقوقهن في مختلف المجالات، بما فيها الحقوق الاقتصادية.

جمعية حقوق المرأة الإنسانية – حلول جديدة (KİH-YÇ)

تليفون: 29 00 251 0212 بريد الكتروني: INFOKIH@WWHR.ORG الموقع الإلكتروني:

KADINININSANHAKLARI.ORG

جمعية حقوق المستهلك

هدفها تطبيق الحقوق الكونية للمستهلك على أفضل وجه، وتطويرها، وتشكيل وعي للمستهلك، وشيوعها، وخلق حركة مستهلكين قوية

وصحيحة وفعالة. لجمعية حقوق المستهلك 38 فرعاً وأكثر من عشرة آلاف عضو. تليفون: 0312 417 93 – 0312 425 15 29 TEL:

34 – 0312 419 37 74

الموقع الإلكتروني: /TUKETICIHAKLARI.ORG.TR

حقوقنا الاقتصادية لنا !

KIH-YÇ هي مؤسسة مجتمع مدني مستقلة، تأسست في العام 1993، بهدف الدفاع عن حقوق النساء الإنسانية وتحقيقها في تركيا والعالم. اقتبست اسمها من عبارة "حقوق المرأة هي حقوق إنسانية" التي ظهرت في المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي انعقد بمبادرة من الأمم المتحدة، في العام نفسه في فيينا. تعمل الجمعية، في المستويات المحلية والوطنية والدولية، بهدف تحقيق حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة بلا نواقص، ودعم مشاركة النساء في جميع ميادين الحياة كأفراد حرات ومواطنات متساويات. أصبحت الجمعية، بمشاريعها المستمرة في ميادين تطوير الوعي الحقوقي للنساء، وتشكيل شبكات دفاع وتضامن، ونشر المعرفة النسوية، منظمة مجتمع مدني معروفة ومحترمة على الصعيدين الوطني والدولي. بنتيجة هذه المشاريع والأعمال قدمت الجمعية مساهمة مهمة في انتشار تعليم KIH-YÇ، وتحقيق الإصلاحات التشريعية في تركيا، وأسست شبكة واسعة في المجتمعات المسلمة، وباتت واحداً من أبرز المدافعين عن KIH-YÇ في الأمم المتحدة. في العام 1999 حصلت الجمعية على جائزة الحلول الرائدة التي تقدمها جمعية حقوق المرأة في التنمية (AWID) بسبب مساهماتها في تطوير المساواة الجنسية في المجتمع والعدالة الاجتماعية. كما حصلت، في العام 2005، على موقع المستشار الخاص في المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لمنظمة الأمم المتحدة (EKOSOK). وبسبب الحملات التي أطلقتها الجمعية من أجل الإصلاحات التشريعية، وتشكيلها شبكات تضامن في المجتمعات المسلمة تحت اسم اتحاد الحقوق الجنسية والجسدية في المجتمعات المسلمة (CSBR) من أجل حقوق المرأة الجنسية والجسدية والإنجابية، وأنشطتها الدفاعية، فقد نالت، في العام 2007، الجائزة الدولية لحقوق المرأة التي تقدمها جمعية غروب.

البرنامج التعليمي KİHEP الذي طورته جمعية KIH-YÇ ووصل، منذ العام 1995 إلى اليوم، إلى أكثر من 15 ألف امرأة في عموم تركيا، ما زال أحد البرامج الأكثر انتشاراً واستدامة وشمولاً في مجال تعليم حقوق الإنسان في تركيا والعالم. في عام 2004، تم اختيار برنامج KİHEP في إطار مشروع تكتيكات جديدة بخصوص حقوق الإنسان، باعتباره "واحداً من أفضل التكتيكات المستخدمة بخصوص حقوق الإنسان في العالم".

يهدف برنامج (KİHEP) إلى توعية النساء بحقوقهن، واكتسابهن المعارف والمهارات اللازمة للاستفادة من تلك الحقوق. يدعم البرنامج تأسيس المنظمات النسائية المحلية، ويتم تطبيقه بالتعاون بين المنظمات النسائية المحلية والمؤسسات العمومية كالبلديات. منذ العام 1998، تم الوصول إلى 16 ألف امرأة تقريباً عن طريق أكثر من 800 مجموعة عمل KİHEP في 56 محافظة تركية وقبرص. وفقاً لنتائج تقرير تقييم الأثر الذي تم إنجازه بمشاركة النساء اللواتي انضممن إلى برنامج KİHEP بين العامين 2018-2012، أوضحت 86% من المشاركات أن برنامج KİHEP قد ساهم في معرفتهن بحقوقهن الشرعية، في حين عبر 85% من المشاركات عن أنه ساهم في تمكينهن الشخصية وتحولهن الشخصي.

عبرت ثمان نساء من كل عشرة من المشاركات عن أنهن مررن بتجربة تحول فردي من زوايا عدة بفضل برنامج KİHEP، كما يلي: ازدادت ثقتهن بنفسن (91%)، أشعر بأنني أصبحت أقوى وأكثر ثقافة (88%)، أعبر عن نفسي بصورة أفضل (88%)، ازدادت وعياً في موضوع اللامساواة الاجتماعية القائمة على الجنس (87%)، وبدأت أناضل ضد وجوه اللامساواة (81%)، أصبحت أكثر تصالحاً مع جسدي (85%)، أصبحت أكثر وعياً بجنسانيتي (84%).

كما عبرت المشاركات عن أن البرنامج قد ساهم في تحسين علاقاتهن مع أولادهن وأزواجهن، كما يلي: ازدادت معارفهن وثقافتهن بشأن تربية أولادي بحساسية تجاه الجنس الاجتماعي (86%)، تحسن تواصلني مع أولادي (84%)، تعززت تواصلني مع زوجي أو شريكي (71%). أقرت 84% من المشاركات أن برنامج KİHEP قد ساهم بصورة إيجابية في النضال ضد العنف الموجه ضد المرأة داخل البيت وخارجه، وقالت 67% من المشاركات أنهن أعضاء في جمعيات نسائية أو متطوعات فيها، وقالت 59% منهن إنهن عدن إلى العمل المأجور أو بدأن العمل، وقالت 62% منهن إنهن استأنفن تعليمهن.

لدينا حقوق اقتصادية!

لدينا حقوق!

لدينا جنسانيتنا!

لدينا حقوقنا الإنجابية!

لدينا حقوقنا الاقتصادية!



KADININ İNSAN HAKLARI - YENİ ÇÖZÜMLER DERNEĞİ

Women for Women's Human Rights (WWHR) - New Ways

Ağa Çırağı Sok. No: 7 Pamir Apt. Kat: 2 Daire: 7 Gümüşsuyu 34437 İstanbul, Türkiye

Tel: (29 00 251 (212 - Faks: (65 00 251 (212

E-posta: newways@wwhr.org

Web: www.kadinininsanhaklari.org - www.wwhr.org

Facebook: /KadininInsanHaklariYeniCozumler Twitter: @kadinih Instagram: @kadinih

ISBN 978-605-81206-5-2