



دار الخدمات النقابية والعمالية (ل)

الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان لعام 1999

بحث

(<https://facebook.com/CTUWScenter>)

اتصل بنا (<content/%D8%A7%D8%AA%D8%B5%D9%84-%D8%A8%D9%86%D8%A7/>)

عن الدار (<content/%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D8%B1/>)

[مقالات \(/articles\)](articles/)

[أخبار \(/news\)](news/)

[بيانات صحفية \(/press-releases\)](press-releases/)

[الرئيسية \(/\)](الرئيسية/)

[English \(/en\)](English (/en))

[فعاليات \(/events\)](events/)

[تقارير \(/reports\)](reports/)

التقرير السنوي الأول لأعمال المؤتمر الدائم للمرأة العاملة خلال عام 2014

الجمعة, أكتوبر 10, 2014 - 01:59

• [برنامج المؤتمر الدائم للمرأة العاملة](#)

[D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%/D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AA%D9%85%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AA%D9%85%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D8%A6%D9%85-%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-\(%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9%C2%A0](D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%/D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AA%D9%85%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%AA%D9%85%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D8%A6%D9%85-%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-(%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9%C2%A0)



المؤتمر الدائم
للنساء الكنديين

التقرير السنوي الأول

لأعمال المؤتمر الدائم للمرأة العاملة خلال عام ٢٠١٤

إعداد
وزارة الخدمات التقنية والعمالية

وزارة الخدمات التقنية والعمالية

مقران ، ١ (٢) شارع معهد سيد أحمد ، عمارة كورونيل ، عمارة إنشورية ، الدور الأول - مونتريال ، ١١٤ شارع
كيبورت ، ١٢٩١-١٢٩٢ (٢) - ١٢٩١-١٢٩٢ (١) - ١٢٩١-١٢٩٢ (٢) - ١٢٩١-١٢٩٢ (١) - ١٢٩١-١٢٩٢ (٢) - ١٢٩١-١٢٩٢ (١) - ١٢٩١-١٢٩٢ (٢)

E-mail: ctawa.ctawa@gmail.com

Website: <http://www.ctawa.com>

تمهيد :

انتهجت دار الخدمات النقابية والعمالية منذ نشأتها عام 1990 منهجا ديمقراطيا في عملها يرتكز على تمكين العمال/ات أنفسهم/هن من التنظيم والدفاع الواعي عن مصالحهم/هن وحقوقهم/هن حيث رفضت واستبعدت في ذلك الشأن منطق الإنابة والاستحواذ.. وعلى مدى مسيرة الدار عملت باجتهاد شديد في الدفاع عن الحقوق الديمقراطية والاجتماعية للعمال./ات مما أكسبها مصداقية كبيرة بين صفوف الطبقة العاملة المصرية.

في إطار هذه الرؤية ومنهجية العمل سعت الدار إلى تأسيس المؤتمر الدائم للمرأة العاملة ليتبنى قضايا النساء العاملات ويضعها ضمن أولويات العمل حيث خصص الوقت والجهد الكافي باعتبار قضايا المرأة العاملة هي أحد الأهداف الرئيسية وجزء أساسي من رؤيته لتحقيق ما يسمو إليه من مجتمع ديمقراطي عادل يسعى لتحقيق المساواة في كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية بين جميع فئات المجتمع والذي لا يتحقق إلا بالقضاء على كافة أشكال التمييز التي تقع على النساء.

حيث استدعى انتباهنا أثناء العمل إلى النظر بعين القلق إلى ما يجتاح المجتمع من انتهاكات جسيمة لحقوق النساء العاملات وما يتعرضن إليه من جميع أشكال التمييز في المجتمع فهن يعملن ويقهرن لا لشيء سوى أنهن نساء في مجتمع يميز دائما بين الرجال والنساء في كافة مناحي الحياة.

انطلاقا من هذه الرؤية جاء تأسيس المؤتمر الدائم للمرأة العاملة ليتبنى منهجية العمل بدعم وتمكين المرأة العاملة خاصة وأن السنوات الأخيرة قد شهدت العديد من الإضرابات والاحتجاجات العمالية شاركت فيها المرأة العاملة والتي كان لدورها أثر كبير في تحقيق بعض أهدافها.

ولأن الربط بين قضايا المرأة وحقوق الإنسان من القواعد المتفق عليها دوليا ومحليا ولأن مفهوم العدالة في حد ذاته يحتاج إلى وعي مجتمعي يتفهم هذه الحقوق وإعلان واع بعدالة التغييرات كانت إستراتيجية عمل المؤتمر الدائم للمرأة العاملة تهدف بشكل أساسي إلى السعي والعمل الدعوب من أجل تحسين شروط العمل للمرأة العاملة ومن ناحية أخرى التشبيك مع القضايا الخاصة بها في المجتمع من خلال تطوير وتقوية القطاع النسوي العامل بالتعاون مع أكبر عدد من المنظمات النسوية والحقوقية المصرية والعربية لصياغة رؤى مشتركة ودعم آليات أكثر ديمقراطية.

.. وتواصل لهذه الرؤية تم انعقاد المؤتمر السنوي الأول (للمؤتمر الدائم للمرأة العاملة المصرية) بالقاهرة في الفترة (12-13 ديسمبر 2013) والذي قرر بانتهائه أن ينعقد سنويا لمناقشة أوضاع المرأة العاملة وطرح أولويات العمل طبقا لأهم القضايا الخاصة بها لفترة عام ما بين انعقاد المؤتمرات.

حيث شارك في الانعقاد الأول للمؤتمر السنوي عدد من النساء العاملات النقابيات من محافظات القاهرة والجيزة والقليوبية والمنوفية والغربية والبحيرة والإسكندرية وأسوان والأقصر وقنا والشرقية والدقهلية.

وقد تنوع الحضور ليغطي قطاعات العمل المختلفة القطاع العام (الحكومة) والقطاع الخاص وقطاع العمالة غير المنتظمة وقطاع الأعمال العام.

كما توزعت المشاركات واللاتى بلغ عددهن (150) مشاركة علي (47) نقابة واتحاد نوعي أبرزها نقابات التمريض والرائدات الريفيات. التعليم , الغزل والنسيج, البريد, مكتبة الإسكندرية, المعاهد القومية المتخصصة، المحامين، البترول، الملاحة البحرية، العاملين بالجامعات، العاملين بالتموين، العاملين بالنيابات والمحاكم، العاملين بالعلوم الصحية، مدربي التنمية البشرية، الهندسة الإذاعية، العاملين بالمهن الزراعية، طنطا للكتان، الجامعة العمالية، المهن الحرة ونقابة العاملين بالأوقاف، والمبدعون الشعبيون، اتحاد المعلمين المصريين.

كما شهد المؤتمر حضور كبير من منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المرأة وحقوق الإنسان.

وقد تم طرح لأهم القضايا الخاصة بالمرأة العاملة للعمل عليها من خلال خطة عمل من قبل المشاركات بالمؤتمر جاءت طبقا لترتيبها في أولوية العمل كما يلي :

- التمييز بين النساء والرجال فى أماكن العمل وما يتبعه من إشكاليات خاصة بالأجور والترقى وتولى المناصب القيادية والعمل النقابى.
- غياب الإرادة السياسية لتمكين المرأة حيث لم تدفع الدولة بالشكل الكافى فى هذا الاتجاه.
- وجود بيئة ومناخ عام معادي لحقوق المرأة يجب العمل على تعديله.
- تنميط دور المرأة فى المجتمع وتأثيره على مشاركتها الفعالة فى العمل العام والعمل النقابى.
- ضرورة العمل على تعديل بعض التشريعات الحالية التى تقف فى مواجهة دعم مشاركة المرأة.
- عدم تولى المرأة المناصب القيادية وعدم قربها من مراكز صنع القرار مما يجعل قضاياها دائما تأتي فى مرتبة متأخرة لأولويات المطالب.
- عزوف الكثير من السيدات عن العمل العام لضعف ثقتهن بأنفسهن أو لعدم تشجيع المجتمع لها.
- استغلال العادات والتقاليد والدين أحيانا لكسر إرادة المرأة وتهميش دورها واختزاله فى أعمال تربية الأبناء.
- الحاجة الشديدة إلى بناء قدرات المرأة العاملة وتنمية مهارتها من خلال برامج تدريبية وتنقيفية حول القضايا الخاصة بها وحقوقها فى القوانين والاتفاقيات والمواثيق والاتفاقيات الدولية.
- ضعف روح الاتحاد بالنسبة للمرأة العاملة حول القضايا النسوية وغياب الفعاليات الخاصة بها سواء على مستوى العمل النقابى أو العمل العام.

حيث انتهت فاعليات المؤتمر الأول بالإعلان عن تأسيس (المؤتمر الدائم للمرأة العاملة) وبلورة أولويات القضايا التى تم الاتفاق عليها من خلال المشاركات والتي تقرر أن يتم صياغتها فى خطط عمل محددة يتم إنجازها فى الفترة ما بين الانعقاد الأول والثانى. كما طرح نموذج لشكل تنظيمي مقترح يعمل من خلال لجان نوعية ومعايير لاختيار المنسقين وقد تم إرجاء المقترح لدور الانعقاد الثانى لتقييم مدى التقدم فى تحقيق المهام التى كلف المؤتمر بها أعضاؤه فى محافظاتهن المختلفة حيث تم بلورة أهم القضايا والإعلان عن ضرورة وضع خطة عمل لتنفيذها .

خلفية عامة عن المؤتمر الدائم للمرأة العاملة وأهدافه :

استلهمت فكرة المؤتمر الدائم للمرأة العاملة من منطلق رؤية دار الخدمات النقابية والعمالية لمشاكل المرأة العاملة والتي كان للنساء العاملات دور كبير بها خلال السنوات الماضية وطرحها على الرأى العام والاحتجاج بشأنها والتصدى لها بكافة الأشكال حيث ظهرت فى إضرابات واحتجاجات ومظاهرات الطبقة العاملة.. كانت النساء فيها متصدرة المشهد - حتى كانت فى بعض المواقف متقدمة على الرجال وقائدة لهم.

ورغم أهمية هذا الدور والظهور الشديد لها إلا أن العديد من المنظمات والنقابات تناولته بتوجه خاص بقى بعيدا إلى حد كبير فى إطاره النظرى دون تجسيد هذا الدور بالأنشطة والآليات المناسبة - فلم يتم توجيه الأنشطة بشكل منهجى ومخطط لتحقيق قضاياهن المطلبية والنقابية مما جعل غياب كبير لقضايا المرأة النقابية والمطلبية فى (برامج النقابات والأحزاب ومؤسسات الدولة)، ولقناعتنا الأكيدة أن وجود المرأة فى العمل النقابى قد يعطى زخماً وفعالية للقطاع النسوي العامل الذى يعاني هموماً تتقاطع مع هموم القطاع العمالي والمهني والذى له خصوصيته حيث يعاني من التمييز الاجتماعى والتشريعى ويجري استغلاله تحديداً فى القطاع غير المنظم .. جاء تأسيس "مؤتمر دائم للمرأة العاملة المصرية" - ديسمبر 2013- لخلق كيان واسع يضم جميع المبادرات والأشكال التنظيمية التى تعمل فى مجال حقوق المرأة العاملة بشكل خاص وحقوق المرأة المصرية بشكل عام..

وذلك لما رأيناه من ضعف شديد للتمثيل النسائي في الهيئات القيادية بال نقابات المستقلة وأماكن العمل بالإضافة إلى ضعف المشاركة النسائية في العمل النقابي والعام وهو ما جعل الضرر الذي يلحق بالنساء العاملات مزدوج، سواء من حيث عدم التأثير فيما يتعلق بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية، أو من حيث مشاركتهن في مجمل عملية البناء المجتمعي لا سيما السياسي منها والتأثير في صناعة القرار وتهميشهن بهذا الجانب، كذلك يأتي دور المؤتمر الدائم لمواجهة كل محاولات إقصاء المرأة العاملة عن القيام بدورها داخل المجتمع ومواجهة الثقافة السلبية التي تعوق مشاركتها في مراكز صنع القرار حيث يعمل على تطبيق برنامج عمل يتم تحديده من قبل المشاركين/ات يعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف الواضحة وذلك لإيماننا الشديد أنه لن يحل مشاكل المرأة العاملة سوى المرأة نفسها.

الأهداف :

- تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للنساء بشكل عام والقطاع النسوي العامل بشكل أكثر تحديدا في المجتمع المصري من خلال دعم وتمكين المرأة بكافة القطاعات.
- مواجهة ثقافة التيارات الرجعية التي ترى أن المرأة العاملة مكانها المنزل بحملات رفع وعى دائمة.
- العمل على تمكين النساء لاستطاعتهم تحقيق المساواة فيما يخص حقوق العمل خاصة الأجر والحق في العمل اللائق.
- العمل من أجل تغيير البنية التشريعية التي تعوق ممارسة المرأة لدورها بشكل عام.
- تفعيل ما هو قائم من قوانين لا تجد طريقها إلى التطبيق في أرض الواقع. حيث لم تعد فكرة المساواة القانونية هي الهدف النهائي لحل مشاكل المرأة العاملة المصرية.
- تمكين ودعم النساء العاملات من آليات العمل النقابي وتأهيلهن لاعتلاء مناصب قيادية داخل نقابتهن،
- رفض أي شكل من أشكال التمييز إزاء المرأة وإدانتها ومكافحته.

التحديات :

هناك نوعان من التحديات.. قابلت العضوات المشاركات بالمؤتمر الدائم للمرأة العاملة برزت في تحديات عامة بالمجتمع بشكل عام، وأخرى خاصة بالعمل داخل المؤتمر الدائم.. فأما عن المستوى الأول من التحديات فهي تاريخية وراسخة ترجع إلى ثقافة وعادات وتقاليد كل مجتمع وما ينتبعه من تأثير على حماية المرأة العاملة داخل بيئة العمل، فضلا عن ما مر به المجتمع منذ سنوات ثلاثة ما بعد ثورتين من صراعات ومراحل تحول سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وتشريعية أدت بدورها إلى تدهور وضع المرأة في سوق العمل وأثرت بشكل مباشر على مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي والعام،والذى أدى بدوره إلى بعدها عن تولى المسؤوليات القيادية ومراكز صنع القرار. رغم رؤيتنا الواضحة لزيادة نسبة تمثيلها بعضوية النقابات خلال هذه السنوات.

وأما عن المستوى الثانى للتحديات: فهي لم تكن بمعزل عن المناخ العام بصعوباته داخل المجتمع فحيث أن الهدف العام للمؤتمر الدائم للمرأة العاملة هو دعم وتمكين النساء العاملات لتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتشريعية وحيث أن كل ما هو عام داخل المجتمع يؤثر تأكيدا بالسلب على عمل العاملات النشيطات والنقابيات في تحقيق مطالبهن وحل قضاياهن، كانت التحديات التي قابلت فريق العمل لا تنفصل عن ما يحدث بالمجتمع حيث أننا نسير جميعا في دائرة متصلة تتأثر كل منها بالأخرى.

لهذا كان من الأهمية توضيح تحديات العمل بالمؤتمر الدائم للمرأة العاملة على مدار عام (2014)

1 - رغم ظهور المرأة العاملة بشكل كبير فى العمل النقابى إلا أننا لاحظنا ضعف التمثيل النقابى والسياسى فى الهيئات القيادية للنقابات المستقلة واتحاداتها التى تم تكوينها عقب قيام الثورة المصرية، ولم تتمكن من تحقيق هدفنا حتى الآن بتمكين المرأة العاملة من اعتلاء المناصب القيادية داخل النقابات أو داخل أماكن العمل، كذلك لم يتم التنسيق بين عضوات المؤتمر الدائم للمرأة وبين النساء النشيطات داخل الأحزاب والقوى السياسية مما كان له مردوده السلبى على طرح قضايا المرأة العاملة ضمن برامجهم وتحقيق بعض المكاسب التى كان قد طرحها المؤتمر الأول التأسيسى والخاصة بالمساواة والقضاء على الثقافة التمييزية داخل المجتمع وداخل البنية التشريعية، وقد يرجع ذلك لنقص الخبرات من ناحية ومن جهة أخرى لانشغال النقابات والأحزاب فى بناء نفسها تنظيميا وداخليا وهو ما جعل العمل على قضايا المرأة العاملة يتوارى نسبيا للخلف وجعل التقدم بالعمل يسير خطوة للأمام ثم خطوتين للخلف.

... بينما يجب التأكيد على عامل أساسى وهام لا يجب أن نغفله" وهو أن القضاء على ثقافة التمييز داخل أي مجتمع بكل ما يعنيه "مفهوم التمييز" وما يترتب عليه من ممارسات وانعكاسات، ليس بالهدف القصير الذى يتحقق فى فترة وجيزة، لكنه هدف ممتد ومستمر يحتاج إلى عمل دؤوب ومتواصل للوصول إلى ما نسعى إليه".

2 - كان نتيجة انشغال العديد من عضوات المؤتمر ببناء الهياكل النقابية الخاصة بهن وترتيب العمل الداخلى بها أثره على سير العمل بشكل عام فى بعض المحافظات مما أحر بداية العمل نسبيا لعدة أشهر.

3 - عدم وجود خطة عمل مكتوبة ومحددة وموزعة المهام بين فرق العمل بكل محافظة وانشغال كل محافظة بالعمل الخاص داخلها دون التنسيق المشترك بين كافة عضوات المؤتمر بباقي المحافظات جعل العمل فردى غير متكامل إلى حد كبير وفى بعض الأحيان مكرر.

4 - عدم توافر الخبرة الكافية لدى نسبة كبيرة من عضوات المؤتمر بالعمل النقابى والعمل التنظيمى قد جعل كثيرا من الوقت يمر دون الانتباه إلى ضرورة وضع تصور عام للعمل فيما بين المجموعات بكل محافظة.

5 - عدم الاتفاق على تسمية مسئول عام للتنسيق بين فرق العمل بكل المحافظات جعل كل محافظة تعمل بمفردها نسبيا دون التنسيق تحت "مسمى المؤتمر الدائم للمرأة العاملة" رغم ولاء واقتناع جميع العضوات بأهداف ورؤية عمل المؤتمر الدائم.

غير أن هذه المعوقات لم تستمر كثيرا وقد انتبه إليها فريق العمل حيث قامت دار الخدمات النقابية والعمالية فى (24/9/2014) بدعوة ممثلين/ات عن عضوات المؤتمر بالمحافظات المختلفة (بمحافظة القاهرة) لمناقشة خطة عمل مكثفة ومحددة بمدة زمنية " أربعة أشهر" لتتجاوز فترة الانقطاع . لكن الجدير بالذكر أن هذه الفترة لم ينقطع العمل بها حيث أن جميع العضوات المشاركات بالمؤتمر نقابيات يعملن كل منهن بنقابته داخل محافظتهن بشكل عام – إلا أن المشكلة كانت فى عدم التنسيق فيما بينهن نتيجة لعدم وجود خطة عمل سابقة واضحة ومحددة وموزعة الأدوار فيما بينهن . وقد أسفر الاجتماع التنظيمى للمؤتمر عن مناقشة خطة العمل المقترحة لبدأ العمل بها اعتبارا من (25/9/2014) وحتى (15/12/2014) ضمت عددا من الأنشطة ليعمل على تنفيذها بكل محافظة حيث أقرها جميع الحضور والتزم بها، كما سوف يتضح لاحقا من خلال عرض الأنشطة ونتائجها بمصفوفة محتوى الأنشطة التى تمت خلال تلك الفترة المحددة.

مخرجات أعمال المؤتمر الدائم للمرأة العاملة :

إستراتيجية العمل خلال الفترة ما بين (25/9 إلى 15/12/2014)

بنيت إستراتيجية العمل بالمؤتمر فى هذه الفترة على تحديد مستويين من العمل:

المستوى الأول:

يتمثل فى بناء قدرات عضوات المؤتمر بشكل خاص والعمل على إحداث دمج النوع الاجتماعى فى كافة المستويات النقابية لتصبح قضايا المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من أولويات ومصالح هذا القطاع مع الاهتمام بالدراسات البحثية المتخصصة من خلال القيام بعمل دراسة بحثية تتناول وضع المرأة فى سوق العمل.

المستوى الثانى:

دعم وتمكين النساء العاملات والنقابيات بشكل عام للعمل داخل النقابات من خلال رفع قدراتهن بمفاهيم العمل النقابى ومناقشة مشاكلهن داخل أماكن العمل والمعوقات التى تقابلهن وتحول دون ممارستهن للعمل بشكل عام أو العمل النقابى بشكل محدد.

وفيما يلى عرض لمصفوفة محتوى الأنشطة خلال عام (2014) حيث كانت الأهداف المحددة للعمل عليها وتحقيقها من خلال الأنشطة المنفذة تتلخص فيما يلى :

- تمكين ودعم جميع النساء العاملات من آليات العمل النقابى وتأهيلهن لتولى المسئولية داخل نقابتهن وأماكن عملهن.
- المطالبة بتطبيق القوانين كما تتوافق واتفاقيات العمل الدولية، والعمل على تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على حد سواء من حيث التوظيف والترقى والتعيين فى المناصب القيادية والمشاركة فى برامج التدريب والتأهيل.
- العمل على تحسين شروط وظروف العمل وتذليل الصعاب أمام النساء التى تشكل عائقا أمام انخراطهن فى العمل أو التنظيمات النقابية ومن أهمها توفير وسائل المواصلات المناسبة ودور الحضانة والخدمات الصحية.
- رفض أي شكل من أشكال التمييز إزاء المرأة وإدانتته ومكافحته.
- دعم جهود المرأة فى مكافحة النظرة الدونية، وكذلك النهوض بمستواها التكويني النقابي على مزاوله مختلف النشاطات الثقافية والاجتماعية والفنية التى من شأنها المساعدة على استقطاب النساء.

مصفوفة الأنشطة خلال الفترة من (25/ 9 إلى 15/ 12/ 2014)

النشاط	التاريخ	المحافظة	المخرجات
لقاء بين منسقات المحافظات المختلفة لمناقشة خطة العمل خلال أربعة أشهر	24/9/2014	القاهرة	خطة عمل للمؤتمر الدائم للمرأة خلال أربعة أشهر وتوزيع الأدوار فيما بين فرق العمل بالمحافظات المختلفة
حلقة نقاشية حول مشاكل العملات داخل العمل واليات العمل النقابي لتبنى هذه القضايا والعمل على حلها	2/10/2014	القاهرة	طرح بعض مشاكل العمل داخل أماكن العمل وطرح آليات للعمل على مواجهتها
ورشة عمل حول التمييز داخل العمل وانعكاساته على المرأة العاملة	5/11/2014	القاهرة	الوصول إلى أشكال التمييز فى المجتمع والقانون وأسبابه وأثاره وكيفية مواجهته
حلقة نقاشية حول مواد قانون العمل 12 لسنة 2003	14/11/2014	القاهرة	الخروج ببعض التعديلات على مواد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الخاصة بباب تشغيل النساء
ندوة حول آليات تفعيل العمل النقابي	30/10/2014	الإسكندرية	الوصول إلى بعض الآليات التى يجب العمل عليها لتفعيل دور النساء داخل النقابة
ورشة عمل حول التمييز وانعكاساته على المرأة العاملة	31/10/2014	الإسكندرية	الوصول إلى أشكال التمييز فى المجتمع وداخل العمل وداخل الأسرة وانعكاساته على دور المرأة فى المجتمع بشكل عام وفى العمل والعمل النقابي

الوصول إلى أهمية دور النقابة بالنسبة للعاملات وأهمية العمل النقابي ودوره في حل مشاكل المرأة العاملة	قنا	9/2014/ 27	ورشة عمل حول آليات تفعيل العمل النقابي للمرأة العاملة
ترتيب المشاكل بدرجة أهميتها لترحها كقضايا يجب العمل عليها بشكل محدد	الغربية	23/10/2014	حلقة نقاشية حول مشاكل العاملات داخل العمل وداخل النقابة
الوصول لأدوات العمل داخل النقابة وكيفية العمل النقابي وأهميته للمرأة العاملة	الغربية	20/11/2014	حلقة نقاشية حول آليات العمل النقابي وكيفية تفعيل دور النساء داخل النقابة

التعرف على الاتفاقيات الدولية وأهميتها بالنسبة للمرأة العاملة بالإضافة إلى التعرف على اتفاقية السيداو والمواد الخاصة بالتميز داخل العمل	القاهرة	21/9/2014	تدريب على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالنساء العاملات الصادرة من منظمة العمل الدولية والعربية بالإضافة إلى اتفاقية السيداو
التعرف على حق التنظيم وأهميته بالنسبة للمرأة العاملة وأشكاله وكيفية العمل من خلال النقابات المستقلة أحد أشكال التنظيم النقابي	القاهرة	14/10/2014	تدريب على أهمية التنظيم للمرأة العاملة

للتعرف على رؤية المؤتمر وأهدافه وأهم الأنشطة والفئة المستهدفة والمستفيدة من خلاله		10/12/2014	مطوية
لتمييز المؤتمر الدائم للمرأة العاملة			لوجو
تقديم الاستشارات القانونية لجميع النساء العاملات بالمحافظات المختلفة	جميع المحافظات المستهدفة كمرحلة أولى للعمل بها	اعتبارا من بداية إطلاق المؤتمر وحتى الآن	مساعدة قانونية
لعرض خطة العمل التي أنجزت خلال العام من خلال الأنشطة المنفذة وتقديم تحليل وافى للتحديات وكيفية التغلب عليها والإنجازات وكيفية الوصول إليها وأخيرا التوصيات والمقترحات للعام القادم		19/12/2013	التقرير السنوى

وفيما يلي شرح تحليلي لمحتوى مصفوفة الأنشطة :

سمات الفئة المستهدفة في جميع الأنشطة المنفذة :

الفئة المستهدفة :

نساء عاملات ونقابيات بقطاعات العمل المختلفة (الحكومي والعام والخاص والقطاع غير الرسمي).

السن: هناك تفاوت في السن ما بين الخمسين والعشرين حيث كانت من أهدافنا الوصول إلى فئة الشباب/ات النقابيات.

الأهداف المحددة للأنشطة المنفذة :

التعرف على المشاكل التي تتعرض لها العاملات "داخل العمل، وخارجه"، أسبابها، وتأثيرها وطرح آليات العمل المناسبة ومناقشة كيفية العمل على تنفيذها.

التعرف على المشاكل التي تتعرض لها العاملات داخل النقابات المستقلة وكيفية التعامل معها .

الخدمات التي تقدم للعاملات والاحتياجات التي لا تتوافر.

التعرف على الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات العملية والثقافية.

رفع قدرات العاملات ببعض المفاهيم النقابية والعمل النقابي.

المشاكل التي تتعرض لها العاملات من منظور رؤيتهن لها

جاء التمييز ضد النساء على رأس المشاكل التي تتعرض لها العاملات سواء داخل العمل أو المجتمع بشكل عام، حيث تنوعت أشكال التمييز من منظور رؤيتهن له في عدد من الصور نعددها فيما يلي:-

• جاءت أهم وأوضح المشاكل بالنسبة لجميع العاملات تتعلق بالواقع المجتمعي من عادات وتقاليد وثقافة تمييزية سائدة تتعلق بالمرأة وتلعب دور أساسي في قضية المشاركة والعمل وهذا ما يظهر بوضوح من ممارسات يثيرها البعض طوال الوقت تشكك بقدرات المرأة والانتقاص من مكانتها ودورها وتحاول إقصائها عن العمل بشكل عام وهو ما يندرج ضمن المفاهيم النمطية السائدة التي تبرز في كل محطة تحاول المرأة أن تتقدم لتطالب بحقوقها النقابية أو الاقتصادية أو الاجتماعية والتشريعية بها، حيث تقذف في وجهها المصطلحات المتعلقة - بنقص المؤهلات والكفاءة - مع العلم أن نقص الكفاءة ليست صفة ملازمة للمرأة، كما أنها ليست حكراً على الرجل، والأمر هنا يتعلق أساساً بعدم تكافؤ الفرص والتجارب.. ولا يتعلق بتركيب المرأة الفسيولوجية أو طبيعة تكوينها النفسي حيث أعتاد المجتمع أن يطلق أحكام على مجمل القضايا دون الرجوع إلى أسبابها وتحليلها بشكل يمكننا من فهمها وتحديد رؤيتنا نحوها بشكل موضوعي، وإطلاق هذا الحكم هو جزء من هذا النهج وخاصة عندما يدور الحديث عن قضايا المرأة بشكل خاص، فقد يظهر أكثر ما تشكو منه ويقف عائقاً أمامها هي ثقافة مجتمع تحول دائماً بينها وبين ممارسة دورها بسهولة.. ليس هذا فحسب.. بل ويحاول التشهير وتلويث السمعة بها عندما تخرج عن الدور المحدد والمرسوم لها مما يجعل النساء النشيطات منهن دائمات على المطالبة بضرورة مساعدتهن من أجل وضع استراتيجيات تدعمهن وتقوين من أجل النفاذ إلى الأدوار غير التقليدية التي يفرضها عليهن المجتمع.

وقد تنوعت الشهادات والمواقف التي تعرضت لها كل سيدة سواء داخل العمل أو خارجه بسبب عملها النقابي أو العام والمشاكل التي تعرضت لها بسببه وكيف واجهت هذه المشاكل كما ذكرت البعض منهن أنهن مستمرين في عملهن رغم أي معوقات تصادفهن، ومنهن من ذكرت تأثير هذه المشاكل على حياتها الأسرية والنفسية.. لكن الجدير بالذكر أن أغلبهن كان متحدياً لهذه المشاكل ومواصلاً للعمل.

• كما أكدت المشاركات على أن هناك استبعاد للنساء عن مراكز صنع القرار داخل عملهن ونقباتهن بسبب عدم احترام الرجل لها كقيادية وعدم ثقة العاملة زميلتها بها نتيجة الشعور بعدم مقدرتها على مواجهة الآخرين وبالتالي عدم مقدرتها المطالبة بحقوقهن.

" الرجالة فاكرين إنهم أحسن، بالرغم من أنهم بيصروننا إحنا لما تبقى في مشاكل".

• كما ذكرت أخريات أن هناك تمييز واضح داخل العمل والنقابات بين الرجل والمرأة والذي تعكسه بشكل أساسي الثقافة الذكورية التي تسيطر على طبيعة المجتمع به، حيث أن الرجل يقف بجانب الرجل.. يساعده بينما ينظر إلى المرأة على أنها (متبجحة) وخارجة على عادات وتقاليد وثقافة مجتمعها لأنها تتناول وتعمل أعمال الرجال وقد ذكرت أحدهن "موقف لمديرها الذي ساعد تطبيقها في تلويث سمعتها ورفع قضية عليها لضم الأطفال

له بمساعدته له بإعطائه بيانات عن الأجازات وأيام الغياب والتأخير التي تحصل عليه مطلقته بسبب سفرها وممارستها للعمل النقابي وإدعاؤه لها بإهمالها لأطفالها".

- كما أفادت عاملات أخريات أن هناك مشاكل خاصة بعدم توفير خدمات علاجية لهن حيث أن معظمهن يعمل دون تأمين صحى مما يجعل لديهن شعورا بالخوف طول الوقت من المرض.
- كذلك ذكرت معظم العاملات شعورهن بالتعب والإرهاق الدائم نتيجة للمواصلات والعمل داخل البيت وخارجه وتربية الأطفال وعدم وجود أي وسيلة مساعدة لها حيث أن الدخل المادى يفى بالاحتياجات الأساسية والزوج لا يساعد بالأعمال المنزلية أو تربية الأطفال وهذا المعتاد عليه.
- كما أكد العديد من المشاركات على أن هناك اضطهاد للعاملين والعاملات المنتسبين للنقابات المستقلة إلا أن النساء يواجهن اضطهادا مضاعفا باعتبارهن نقابيات فى النقابات المستقلة ونساء على الوجه الآخر.
- تخصيص أعمال معينة للنساء فى بعض القطاعات "كالبريد المصرى" شاقه ومنعبة دون تخصيصها للرجال .

"الأعمال اللى بنقوم بها متعبة ومحتاجه تركيز كبير جدا، والرجالة ما بيقوموش بالأعمال دى خالص

وده تمييز".

- تمييز بعض النساء ضد زميلاتهن

" زميلاتنا ممكن يضطهدونا لما بيحسوا اننا بنقوم بدور مختلف، أو اننا مختلفين عنهم"

• التمييز فى الخدمة العلاجية حيث أن الرجال لهم الحق فى علاج أسرهم بينما النساء ليس لهم الحق فى دخول أسرهم معهم فى العلاج.

• من المشاكل الأخرى التى ذكرتها المشاركات أيضا؛ القصدية فى تشويه سمعة النقابيات.

• كذلك ذكرت المشاركات أن هناك أشكال من التمييز تمارس ضد العاملات والعاملين على حد سواء ممثله فى سوء الخدمة الصحية فيما يخص التأمين الصحى؛ فبخلاف عدم جودة الخدمة المقدمة هناك خدمات لا تقدم أصلا فى التأمين.

• وقد جاءت العلاقة التعاقدية فى العمل من أهم المشكلات التى يتعرض لها العمال سواء نساء أو رجال حيث يعد عقد العمل الفردى هو أساس العلاقة التعاقدية بين العاملة وصاحب العمل وهى عقود سنوية وتجدد وفقا لإرادة صاحب العمل. وعلى الرغم من ذلك، فإن غالبية العاملات أشرن أنهن يعملن بغير عقود أو يعملن عدة شهور قبل توقيع العقد وذلك نتيجة إلى ظروف سوق العمل واحتياجهن الشديد للعمل وانتهاز أصحاب الأعمال للأوضاع المتردية لعمالة النساء وإملاء شروطهم عليهن واستغلالهن بشتى الطرق الممكنة فى ظل ظروف عمل مجحفة ومع ذلك تقبلها المرأة للاحتياج الشديد لفرصة عمل، كما أشار البعض منهن إنهن ليس لديهن نسخة من العقد. بالإضافة إلى الشكوى من أن الأجر المكتوب فى العقد أقل بكثير مما يتقاضين فضلا عن استمارة (6) التى يوقعن عليها قبل بداية العمل والتى تحرمهن من جميع حقوقهن، هذا إلى جانب اكتشاف بعض العاملات إنهن غير مؤمن عليهن أو لا يتم دفع التأمينات لهن بانتظام وكما نرى أن هذه النوعية من العلاقة التعاقدية أدت إلى شعور العاملات بعدم الأمان الوظيفى تماما وإدراكهن انه من الممكن الاستغناء عنهن فى أي وقت وبلا أي حقوق.

• كذلك ذكرت المشاركات رغم ما تقوم به المرأة من دور أساسي في الحياة الاجتماعية والاقتصادية إلا أنها مازالت تعاني من إقصاء وتهميش في كل المواقع بجميع مؤسسات وقطاعات الدولة ورغم ظهور المرأة العاملة بشكل كبير في العمل النقابي خلال السنوات الماضية ورغم زيادة نسبة عضويتها بهذه النقابات إلا أن هذه الزيادة وهذه المشاركة الفعالة والتي ظهرت بوضوح في جميع الاحتجاجات والعمل النقابي لم تعبر بشكل حقيقي عن تمثيلها الزائد ولم يعكس هذا التمثيل الزائد في المشاركة والعضوية عن تواجدتها بالمراكز القيادية بها، فما زالت هناك مسافة واسعة ولافتة للنظر بين حجم العضوية التي تبدو في التزايد بالنقابات المستقلة وخطى المراكز القيادية من النساء، وقد أرجعن الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة إلى الثقافة التمييزية المتجذرة لعمل المرأة بالمراكز القيادية وعدم مراعاة القوانين واللوائح الداخلية لكل نقابة بتخصيص نسب محددة للنساء من أجل رفع مستوى مشاركة المرأة في العمل النقابي.. فضلا عن ذكورية المجتمع النقابي والمهني في العموم.

ولكننا إذ نؤكد على أن تحقيق العدالة الاجتماعية ومساواة النوع الاجتماعي هي الخطوة الأولى للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في المجتمع والتي لا يتم تحقيقها إلا بالتمثيل العادل للنساء ومشاركتهن في المراكز القيادية ومراكز صنع القرار بجميع المؤسسات تبعا لقوة مشاركتهن في العمل ونسب عضويتهم بالنقابات.

أسباب المشاكل :

- عدم وعي النساء أنفسهن بحقوقهن، وطرق الوصول لها.

- العادات والتقاليد التي تضع النساء دائما في مرتبة أقل.

- الخلل القانوني والتشريعي الذي يسلب حقوق العمال بشكل عام، والعمالات على وجه الخصوص. وهو ما يتضح في الأجور وساعات العمل التي تصل إلى 12 ساعة في بعض الأحيان والأجازات فنرى أنه يقل اجر العمالات مقارنة بزملائهم من الرجال عن نفس العمل، كما انه في مجمله اقل من الحد الأدنى للأجور بكثير، كما ذكرت البعض منهن أنه يتم التلاعب بالأجر المتغير وتأخير صرف الرواتب بالإضافة إلى تدنى المكافآت على العمل الإضافي والإجبار على العمل أيام الأجازات في أحيان كثيرة. وكما نرى أن هذا الوضع غير المتكافئ بين الأجور التي تتلقاها العمالات واحتياجات المعيشة يضرب فكرة العمل اللائق في مقتل ويدفع مزيد من النساء العمالات لتقديم مزيد من التضحيات من أجل لقمة العيش.

- كما أكدت بعض المشاركات أن النساء أنفسهن هن سبب هذه المشاكل لأنهن غير مهتمين بمعرفة حقوقهن، وحتى لو عرفتها فهي غير مبادرة بالعمل على تغييرها إما لخوفها من الآثار المترتبة على عملها أو شعورها أن المجتمع قد لا ينصفها أو يقف بجانبها.

- كما ذكرت أخريات أن الثقافة المجتمعية خاصة بالمجتمعات الريفية والصعيد هي أحد أهم الأسباب. فهم يروا دائما المرأة في صورة الكائن الأضعف وفي مرتبة ثانية لا يجب عليها المشاركة في العمل العام أو حتى قيادة مركز داخل عملها ولو حدث ذلك تعتبر المرأة خارجه على العادات والتقاليد وتشوه سمعتها ليس هي فقط بل عائلتها وأخواتها خاصة إذا لم يكن قد سبق لهن الزواج.

جوزى مرة قالى: عاملة نفسك راجل، انتى نسيتى انك بطرحه".

- وكما رأينا من خلال العرض التحليلي لمصفوفة الأنشطة التي نفذت على مدار الفترة الماضية أن طبيعة المشاكل التي طرحت وتم التعامل معها جميعها كانت تدور حول نفس الإشكاليات والقضايا المتقاربة إلا أن كل مجتمع كان يعبر عن احتياجاته ومشاكله بشكل مختلف نسبيا تبعا لطبيعة العادات والتقاليد المختلفة بين الحضر والريف والصعيد لنتكشف من خلالها مشاكل المجتمع ذاته، والتي تتواجد إما لثقافة تمييزية شديدة داخل المجتمع وإما لعادات وتقاليد أصبحت لا تتماشى مع ذلك العصر بكل مشاكله الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وفي ظل غياب دور

الدولة ومؤسساتها عن وضع إستراتيجية مناهضة للعنف ضد المرأة القائم على التمييز وعدم المساواة فى كل مناحى الحياة والذي لم يقتصر هذا الغياب على مؤسسات الدولة فحسب بل أمتد إلى ترسخ ثقافة أبوية ذكورية مادية تعطى الشرعية لمثل هذه الممارسات التمييزية. وفى إطار كل ذلك برزت أوضاع النساء العاملات ومشاكلها وسوء أوضاعها بسبب كونهن نساء من ناحية وعاملات من ناحية أخرى فهن يتحملن عبء التمييز على أساس النوع إلى جانب عبء الاضطهاد فى العمل، فكما كان للتمييز وعدم المساواة أثره على المرأة فى الأسرة والمجتمع كان أثره عليها أيضا فى العمل والقوانين والمشاركة المجتمعية بكل ما تعنيه من عمل نقابى أو مشاركة سياسية ليظل دورها محددًا فى الخروج للعمل من أجل المال وإعالة الأسرة ودورها الأساسى فى المنزل كأم وزوجة.. والحماية الاجتماعية والقانونية غائبة فى الحالتين..

- كما كشفت الحلقات النقاشية وورش العمل الغياب التام لمفهوم العمل اللائق فى العمل وكيف ترتب على ذلك من تزايد نسب معدلات البطالة بين النساء فى جميع الحالات سواء فى أوقات - الانفراج الاقتصادى أوفى حالات الكساد - مما ترتب على هذا الوضع المتردى للمرأة فى سوق عزوف أغلب القطاعات الاقتصادية عن تشغيل النساء نظرا لواجباتهن الاجتماعية، كما أن شركات القطاع الخاص والذي تعمل بها النسبة الأكبر من عمالة النساء تعتبر لوائح العمل المفروضة عليهم وفقا لمعايير العمل الدولية وقوانين العمل جاحفة لأنهم يرون أن عمل المرأة مكلف بسبب إجازات الوضع مدفوعة الأجر ورعاية الأطفال وغيرها. وبذلك تكون هذه اللوائح العادلة أحد القيود الأساسية على خلق فرص عمل للمرأة ومقيدة من التوسع فى فرص العمل الرسمية والمنتظمة للإناث، حيث تصبح كون المرأة "زوجة وأم" لا بد أن تصبح مقصرة فى العمل الذى تؤديه، رغم توافر المواد القانونية لحمايتها فى هذا الشأن.. ثم يأتى القانون والثقافة المجتمعية ليؤكدان دائما أن المرأة وحدها عليها أن توازن بين واجباتها الأسرية وبين عملها ويختفى فى هذا الإطار دور مؤسسات الدولة رغم أهميته الشديدة للمرأة العاملة لتحقيق التوازن بين كونها أم وزوجة وامرأة عاملة، فنرى بذلك أن مشاركة المرأة فى سوق العمل لم تأتى نتيجة لدمج النوع الاجتماعى أو نتيجة للمساواة فى علاقات العمل، ولكنها جاءت نتيجة أزمة اقتصادية متزايدة الوطأة، دفعت النساء للعمل دون أدنى اهتمام بالحماية الاجتماعية والقانونية، وكانت النتيجة استغلال للنساء فى سوق العمل ونساء يعملن فقط لكسب رزقهن دون الشعور بقيمة العمل أو أهميته، والحقيقة أن هذا الشعور لدى المرأة العاملة أصبح من المحددات الأساسية التى تقلل من خروج المرأة إلى سوق العمل أو مشاركتها فى العمل النقابى للمطالبة بحقوقها.

• فيما يخص الخدمات التى تقدم للنساء العاملات داخل منشآتهن.

- فقد جاءت شهادات جميع العاملات تحمل غياب الخدمات الصحية بشكل كبير داخل أماكن عملهن فلا يتوافر لهن تأمين صحى أساسا حيث أغلبهن يعمل دون تأمين عليهن وفى بعض الأحيان دون عقود عمل.

- عدم توفر حضانات لأطفالهن، فأصحاب العمل يتحايلون على القانون فلا يعين مائة عاملة-العدد الذى نص عليه القانون لإنشاء حضانة داخل المنشأة-

- كذلك جاءت وسائل المواصلات من أهم المشاكل بالنسبة للعاملات حيث أكدت العاملات عدم توفير وسائل مواصلات للذهاب للعمل بالإضافة إلى انعدامها نهائيا بعد الساعة السادسة فى أغلب قرى الريف وهذا يجعل النساء بشكل أساسى يحجمون عن المشاركة فى أي عمل بعد هذه الساعة حتى ولو كان تدريبيا خاص بالعمل.

• الاحتياجات التدريبية

• أكدت جميع العاملات على مدى احتياجهن للعديد من التدريبات والمهارات التى تجعلهن أكثر خبرة بالعمل النقابى والعمل العام، كما ذكرت جميع العاملات مدى احتياجهن لبناء قدراتهن حتى يتمكن من معرفة حقوقهن كاملة، والدفاع عنها.

- كذلك أكد على أهمية تحديد حزمة تدريبية لبناء قدرات أعضاء وعضوات النقابات المستقلة.
- أبرزت النساء العاملات عدد من التدريبات التي يعتقدن أنها ستساعدهن وتدعمهن في نضالهن من أجل الوصول لحقوقهن منها على سبيل المثال:

- مهارات العمل النقابي وإدارة النقابة داخليا.

- التعرف على الاتفاقيات الدولية.

- معرفة قوانين العمل المختلفة لكل قطاع، وقراءة نقدية له.

- تدريب حل المشكلات، وإدارة الأزمات

- تدريب حملات ومهارة التفاوض والمفاوضة الجماعية

تأثير المشاكل على حياة النساء العاملات

أكدت جميع العاملات على أن تعرضهن للمشاكل السابقة يسبب لهن العديد من المشاكل منها:

- الضغط النفسى.
- الإحساس بالضعف فى بعض الأحيان.
- إحجام بعض النساء عن المشاركة فى المجال العام.

"لكن رغم ذلك كانت هناك بعض النساء التى أكدت على مشاركتها فى العمل النقابى والعمل السياسى حيث أن هناك بعض النساء العاملات تبحثنزلوهن الانتخابات المحلية والبرلمانية القادمة.

وقد اختتمت أحد العاملات كلامها بعد أن ذكرت تأثير هذه المشاكل عليها بشدة بهذه المقولة.

"لكن بالرغم من كده بنقاوم وهنقاوم".

التوصيات والتدخلات المطلوبة لتوفير الحماية الاجتماعية والقانونية للمرأة العاملة :

- إن التعامل مع جوانب الانتهاك والتهميش التى يعان منها القطاع النسوى العامل يحتاج إلى إستراتيجية متكاملة الأبعاد، تتعامل مع قضايا العمالة النسائية فى إطار قضيتين أساسيتين، هما قضية حقوق النساء وقضية التهميش الاجتماعى. أن هذا التهميش الذى تزداد حدته مع الحلقات الأضعف للمجتمع وبالتحديد المرأة. لابد أن يضع له إستراتيجية تستند إلى رؤية " اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية " لها أهداف واضحة يشارك فى صياغتها كل الأطراف المعنية (الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدنى) كما يجب تحديد أدوار لكل الفاعلين فى تنفيذ هذه الإستراتيجية ومتابعتها.

وفى هذا الإطار يمكن لنا طرح بعض التوصيات للعمل عليها لتحقيق مثل هذه الإستراتيجية:

.. مما لاشك فيه أن لتحقيق إستراتيجية تهدف إلى علاج نواقص السياسات يتطلب حزمة من التغييرات يأتي بعضها على المدى الطويل والأخر على مدى متوسط وقصير بشرط أن تكون المرجعية الأساسية لهذه السياسات والتدخلات " لمفهوم القضاء على التمييز ضد المرأة وإقرار مبدأ المساواة الغائب " هذا المفهوم الذي يجب أن نتبناه جميعا ليحقق احتياجات النساء العاملات ويكمل ما ينقص لإقرار معايير العمل اللائق لهن. لذلك فمن الطبيعي أن تكون مشاكل وأولويات المرأة العاملة مختلفة عن أولويات الرجل العامل نظرا لطبيعة توزيع الأدوار طبقا لرؤية المجتمع وتقسيمه لها. فالمرأة يجب أن توفق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها المهنية مما يتطلب معه توفير بعض وسائل الراحة في المواصلات ودور حضانة للأطفال فضلا عن تعرضها لمشكلات خاصة بها مثل تعرضها للتحرش الجنسي داخل العمل أو خلال الوصول إليه، وهذا يتطلب معه حماية قانونية وتشريعية خاصة بتجريم التحرش الجنسي داخل أماكن العمل على سبيل المثال، فضلا عن أن معايير العمل اللائق لا بد أن تكفل حماية المرأة داخل بيئة العمل وما يترتب عليه بالخارج. وبناء على هذه الرؤية لا بد من وضع تصور لإستراتيجية عمل متكاملة الأبعاد. "سياسية، تشريعية، اجتماعية" على أن تنفذ بالتعاون بين مؤسسات الدولة بكافة فروعها ومنظمات المجتمع المدني - يمكن توضيحها في الآتي:-

1 - لا بد من تدخل الدولة بمؤسساتها الكاملة بوضع خطة عمل متكاملة وواضحة تكون مرجعيتها الأساسية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ونشر مفهوم المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات على أن تترجم هذه الخطة في التشريعات والسياسات التنفيذية والمجتمع.

2 - تضع الدولة رؤية سياسية متكاملة ذات أهداف واضحة ومحددة حول مشكلات المرأة في سوق العمل مما تعنيه من توفير حماية اجتماعية وقانونية لها في جميع قطاعات العمل الرسمي والغير رسمي مع وضع حلول واضحة للقضاء على مشكلة البطالة بشكل عام وما يخص المرأة منها على سبيل التحديد، حيث أن هناك مشاكل ذات أبعاد عامة تكون النساء جزء منها ولكي تحل مشاكل النساء بشكل خاص لا بد من وضع حلول جذرية للمشكلة بشكلها العام.

3 - القضاء على الأمية بين الفتيات خاصة في الريف والصعيد وضمان توزيع عادل لفرص التعليم والعمل للفتيات.

4 - لا بد من وجود دور فعال وحقيقي للمجتمع المدني يتعامل مع المشكلات بكل أبعادها وليس بشكل محدود ومحدد فالقضاء على ثقافة التمييز في المجتمع على سبيل المثال لا يأتي بتمكين ودعم النساء فقط دون النظر إلى تغيير في ثقافة المجتمع ككل وتحويل النظرة النمطية للمرأة إلى نظرة متفتحة شاملة لجميع الأدوار.

5 - يجب على منظمات المجتمع المدني خاصة منها المهتمة بحقوق المرأة أن تعمل على رفع وبناء قدرات النساء العاملات في مجال المشاركة المجتمعية خاصة العمل النقابي لبناء كوادر وقيادات نقابية لها القدرة على مواجهة جميع المعوقات والمطالبات بجميع الحقوق الخاصة بالنساء العاملات.

6 - على منظمات المجتمع المدني المهتمة بحقوق النساء أن تعمل من أجل دمج النوع الاجتماعي بجميع مؤسسات الدولة وجميع النقابات المستقلة وان تضع على عاتقها تدريب وبناء قدرات هؤلاء النساء ليصبحن قيادات قادرات على تولى المناصب القيادية ووصولهن لمراكز صنع القرار التي مما لاشك فيه قد تساعدهن على طرح قضاياهن بشكل أسهل وأعمق.

7 - ويأتي دور الإعلام كأحد المؤسسات الهامة في نشر المعلومة وتعديلها أو تغيير ثقافة مجتمعية خاصة ببعض القضايا ويقع على الدولة ومنظمات المجتمع المدني عبء التعاون مع الإعلاميين وإمدادهم بالمعلومات الثقافية الصحيحة وتدريبهم على كيفية تناول قضايا المرأة وكيفية تعديل بعض المفاهيم الراسخة في المجتمع وكيفية تقديم صورة المرأة بالشكل الإيجابي لها في المشاركة المجتمعية.

8 - كما يجب على الدولة إعادة النظر في جميع القوانين التمييزية الخاصة بالنساء وإدخال التعديلات المناسبة بما تتوافق مع الاتفاقيات الدولية التي وقعت وصدقت عليها.

9 - كما يجب على منظمات المجتمع المدني الضغط من أجل تفعيل ما هو قائم من قوانين من خلال سياسات عادلة تضمن التطبيق لها.

10 - أخيرا فمن الضروري والهام أن نعمل من أجل نشر مفهوم العمل اللائق بين جميع فئات المجتمع ولم يتحقق هذا المفهوم دون اقتناع من رجال الأعمال والدولة بأهميته للعامل /ة وانعكاساته على المجتمع بما فيهم أصحاب العمل.