



التّمييز بين الجنسين في سوق العمل (دراسة سوسيولوجية للفرص والعقبات)

المقدمة:

يُعَدُّ سوق العمل أحد الركائز الأساسية في بناء المجتمعات، حيث يعكس ممارساته وتوجّهاته الإجتماعية والثقافية والإقتصادية. فهو ليس مجرد مساحة لتبادل العمل مقابل الأجر، بل يمثل منظومة متكاملة تعكس قيم العدالة والمساواة، أو على العكس، تكشف عن مظاهر التمييز وعدم الإنصاف. ومن بين أبرز التحدّيات التي تواجه أسواق العمل في مختلف المجتمعات، تبرز ظاهرة التّمييز بين الجنسين، التي لا تزال تؤثر بشكل مباشر على فرص الأفراد في الوصول إلى الوظائف والترقيات والحقوق الإقتصادية والإجتماعية. إن انتشار التّمييز بين الجنسين في سوق العمل لا يقتصر على الجانب الإقتصادي فحسب، بل يمتدّ ليتترك آثاراً عميقة على مستوى الأفراد والمجتمع ككل. فعلى الصعيد الفردي، يؤدي هذا التّمييز إلى الإحباط وتقليل فرص تحقيق الذات، كما يسهم في ترسيخ الفجوات الإقتصادية بين الرّجال والنساء. أما على المستوى المجتمعيّ، فإنّه يعيق التّنمية المستدامة ويضعف التّكافؤ في الفرص، مما يؤدّي إلى هدر الطاقات البشريّة وتعزيز أشكال عدم المساواة. في هذا البحث، سنناقش مظاهر التّمييز بين الجنسين في سوق العمل، وأسبابه، والآثار المترتّبة عليه، مع التّركيز على سبل الحدّ من هذه الظّاهرة، وتعزيز بيئة عمل أكثر عدالة وإنصافاً.

الفصل الأول: الخطوات المنهجية للبحث

أولاً: أهميّة البحث: يمكن تحديد أهميّة البحث بما يلي:

- أهميّة أكاديميّة في إثراء الأدبيات حول قضايا النوع الإجتماعي وسوق العمل.

- أهمية تطبيقية للمؤسسات والجهات المعنية التي تسعى لتعزيز مبدأ المساواة.
- أهمية إجتماعية في توجيه الإهتمام للتمييز كعائق تنموي يؤثر في بناء مجتمع عادل.

ثانياً: أهداف البحث: تركّز أهداف البحث على الآتي:

- التعرف على أشكال وصور التمييز بين الجنسين في سوق العمل.
- دراسة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تعزّز هذا التمييز.
- تحليل تأثير التمييز على الفرص المتاحة للرجال والنساء في سوق العمل.
- إقتراح حلول وتوصيات للحد من التمييز وتعزيز المساواة المهنية.

ثالثاً: إشكالية البحث:

تمثّلت إشكالية بحثنا هذا في مدى تأثير وفعالية سياسات وبرامج سوق العمل النشطة في الارتقاء بمستويات التشغيل، والحدّ من البطالة، والتمييز بين الجنسين في المجتمع، حيث هدفنا من خلال ذلك إلى تسليط الضوء على السبل والآليات التي تعمل على تعزيز وتحسين فرص العمل بين الجنسين كماً ونوعاً. وكذلك تحديد العوامل الاجتماعية والثقافية التي تساهم في استمرار هذا التمييز.

ينبثق عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات نذكر منها:

- 1- ما هو المستوى الثقافي في المجتمع؟ وما هو تأثيره على سوق العمل؟
- 2- هل يؤثر التمييز في فرص العمل على النساء؟ وما هي طبيعة هذا التأثير؟
- 3- هل توجد عقبات ثقافية وإقتصادية في تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين؟ وما مدى تأثيرها في نمو المجتمعات؟

للإجابة على هذه التساؤلات نحتاج الى التأكد من مجموعة من الفرضيات تساعد في الوصول الى نتائج علمية دقيقة.

رابعاً: فرضيات البحث:

- 1- توجد علاقة بين الثقافة السائدة في المجتمع واستمرار التمييز بين الجنسين في العمل.
- 2- يؤثر التمييز بين الجنسين سلبيًا على فرص النساء في التوظيف والترقية مقارنة بالرجال.

3- وجود عقبات مؤسسية وثقافية تعيق تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين.

خامساً: المنهج المستخدم في البحث: بهدف الوصول الى نتائج علمية موضوعية ودقيقة سوف نستخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يمثل منهجاً يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً أو كمياً، حيث أنّ التعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

يُعدّ هذا المنهج مناسباً لكافة أنواع الدراسات: كالدراسات الاجتماعية، والدراسات الميدانية ودراسة الحالة، وغيرها من الدراسات المختلفة. ويمكن الباحث من جمع البيانات الكمية والنوعية في ذات الدراسة. فهو يساهم في وصف الظاهرة بشكل دقيق: يلعب دوراً كبيراً في مساعدة الباحث على وصف الظاهرة التي يقوم بدراستها بشكل دقيق للغاية، الأمر الذي يساهم في إيضاحها بالنسبة للقارئ.

لذلك فإنّه يمتلك أهميّة كبيرة في البحث العلمي، نظراً للمرونة الكبيرة التي يتمتع بها.

سادساً: أدوات البحث: تم استخدام تقنية المقابلة حيث أجريت مقابلات معمّقة مع أصحاب ومدراء مؤسسات مختلفة.

سابعاً: مجالات البحث

1- المجال الجغرافي: مؤسسات قطاع خاص في سوق العمل المحلي في مدينة النبطية. (ثانوية الشهيد بلال فحص - مستشفى حكمت الأمين (النجدة الشعبية اللبنانية) - سوبرماركت رمال (النبطية) - مصنع الطاقة الشمسية (Merico عربصايم) - مصنع للألبسة الجاهزة (حبوش).

2- المجال البشري (عيّنة البحث): أصحاب ومدراء من ميادين مهنية متنوعة (تجار ، صناعيين ، مدارس إلخ).

الفصل الثاني: الإطار النظري (التمييز بين الجنسين)

أولاً: مفهوم التمييز بين الجنسين:

- يُعرّف التمييز بين الجنسين على أنّه المعاملة غير المتكافئة بين الذّكر والأنثى، وذلك بمنح أحدهما الإمتيازات والأولوية وتفضيله على الآخر، وذلك على أساس النوع الاجتماعي فقط، أي باعتباره ذكراً أو أنثى، وليس على أساس المهارات أو القدرات الفردية. في غالبية المجتمعات، يُفضّل إنجاب المولود الذّكر على الأنثى، بإعتباره ذكراً فقط، ويترتب على هذا التمييز حرمان الفتاة من الكثير من حقوقها.
- من وجهة النظر غير التقليدية المحدثّة، التمييز هو المصدر الرئيسي لعدم المساواة في سوق العمل، ويتجلى في التفاوت المستمر بين الجنسين والتفاوت في الدّخل بسبب العرق. ويعرّف الإقتصاديون غير التقليديين التمييز بصورة أوسع من الإقتصاديّين الكلاسيكيين الجدد. فعلى سبيل المثال، تعرّف "ديبورا فيجرت" خبيرة الإقتصاد النسوية التمييز في سوق العمل على أنّه "التفاعل متعدّد الأبعاد للقوى الإقتصادية، والاجتماعية، والسّياسية، والثّقافية في كلّ من سوق العمل والأسرة، مما ينتج عنه نتائج مختلفة تتضمّن الأجور، والتّوظيف، والمكانة". بمعنى آخر، فإنّ التمييز لا يعنى فقط النّتائج القابلة للقياس، ولكنّه يتعلّق أيضاً بالآثار غير القابلة للقياس. ومن المهمّ ملاحظة أنّ العمليّة لها نفس أهميّة النّتائج. علاوة على ذلك، فالمعايير القائمة على النوع الاجتماعي تُعدّ جزءاً لا يتجزّأ من أسواق العمل وتشكّل أفضليّة صاحب العمل أو تفضيلات العاملين. وبالتالي، فليس من اليسير فصل التمييز عن عدم المساواة المرتبطة بالإنتاجية.
- مفهوم المساواة بين الرّجل والمرأة: تُشكّل النّساء ما يُقارب نصف سكّان العالم، لذلك تسعى المرأة للحصول على حقوقها الأساسيّة التي تُمكنها في المجتمع، وتجعلها قادرةً على إدارة

حياتها، والحصول على استقلاليتها، وتمتعها بفرص في حياتها الإجتماعية والعملية مساوية لتلك الفرص التي يحصل عليها الرجال، وذلك ما يُطلق عليه "المساواة بين الرجل والمرأة"، ولا يعني هذا المفهوم أن يُصبح الجنسين سواءً في كل شيء، ولكنه يهدف إلى إزالة العوائق في طريق تحقيق المرأة لذاتها، وإلغاء فكرة التمييز وإعطاء الفرص بناءً على الجنس، ويُمكن تحقيق ذلك من خلال التركيز على تحديد ومعالجة إختلالات توازن القوى بين الجنسين، وتمكين المرأة في عملية صنع القرار سواءً على المستوى الخاص أو العام، وعدم حصره في يد الرجال. وتكمن أهمية تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في إقامة مجتمعات سليمة ذات إمكانيات بشرية كاملة، وتحقيق مبدأ المشاركة بشكل كامل بين الجنسين كشركاء متساويين، وحماية حقوق الإنسان، وتحقيق الديمقراطية، واحترام سيادة القانون، والمساهمة في النمو الاقتصادي، وتحفيز الإنتاجية والقدرة التنافسية، وتحقيق التنمية المستدامة.

ثانياً: أسباب التمييز بين الجنسين:

- تعود أسباب التمييز بين الذكر والأنثى إلى مجموعة من المعتقدات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تجعل العائلة ترى في ولادة الفتيات سبباً في تحمّل المزيد من العبء والمسؤولية، وتتمثل فيما يأتي:
- 1- الاعتقاد بأن الفتيات أقلّ قيمة من الذكور، وذلك بسبب توقّعات العائلة حول إمكانيّة وصول الذكر إلى الفرص والموارد والعمل في المجتمع بشكلٍ أفضل من الأنثى، وانتشار هذا الاعتقاد وتطبيقه سواء في المنزل أو المدارس أو المجتمع ككل.
 - 2- اعتبار الفتيات مجرد كائن عابر في الأسرة، لأنها ستترك المنزل في النهاية، وتنتقل إلى بيت زوجها، لذا فإنّ مجتمع الأسرة ليس مكانها، بخلاف الذكر الذي يحتفظ بإسم العائلة دائماً ويبقى عضواً فيها.
 - 3- النظر إلى الذكر كمعيل لأسرته في المستقبل عندما يكبر الوالدان ويصلان إلى مرحلة الشيخوخة؛ سواء معيلاً من الناحية المادية بالإنفاق عليهما أو مقدّماً للرعاية لهما، وهو ملزم بذلك.

4- إنجاب المولود الذّكر، عندما يكبر، المزيد من الذّرية التي تتبع عائلته، أي أنّه ضمان لإستمراريّة خطّ العائلة، بخلاف الأنثى التي تتزوَّج وتُتجب أبناءً يتبعون عائلة جديدة ومختلفة النّسب.

التّمييز على أساس الجنس هو معاملة شخص ما معاملة غير متساوية أو غير عادلة بناءً على جنسه، ولكن ليس بالضرورة بناءً على طبيعة جنسيّة. يشمل ذلك التّحرّش/التّمييز على أساس الجنس أو الهوية الجنسيّة أو التّعبير الجنسيّ.

ثالثاً: النظريّات السّوسولوجيّة المرتبطة بالتمييز الوظيفيّ:

توجد عدّة نظريّات تفسّر التّمييز الوظيفيّ بين الجنسين، وتساعد في فهم الأسباب التي تقف وراء النّفاوآت في مكان العمل. ومن أبرز هذه النّظريّات:

1- نظريّة التّوافق الدوراني (Role Congruity Theory): تشير هذه النّظريّة إلى أن التّحيّزات تحدث عندما لا تتوافق خصائص الأفراد مع الأدوار الاجتماعيّة المتوقّعة منهم. على سبيل المثال، قد يُنظر إلى النّساء على أنّهنّ أقلّ ملائمة للأدوار القياديّة بسبب التّوقّعات المجتمعيّة المتعلّقة بالقيادة والأنوثة.

2- النّظريّة النّسويّة ومنطلقات الجندر: تركّز هذه المقاربة على فهم كيفيّة تأثير مفاهيم الجندر على العلاقات الاجتماعيّة والوظيفيّة. وتُسهّم في تفسير كيف أنّ التّوقّعات المجتمعيّة حول أدوار الجنسين يمكن أن تؤثر على فرص العمل والنّقد المهنيّ.

3- نظريّة التّحيّز الضّمّني: تقترض هذه النّظريّة أن الأفراد يحملون تحيّزات غير واعية تؤثر على قراراتهم وتقييماتهم. قد يؤدّي ذلك إلى تفضيل غير مبرّر للذكور على الإناث في التّعيينات والترقيات.

4- نظريّة التّناسب الاجتماعيّ (Social Role Theory): تقترح هذه النّظريّة أنّ الأفراد يتبنّون أدواراً اجتماعيّة بناءً على التّوقّعات المجتمعيّة، ممّا يؤدّي إلى توزيع غير متكافئ للوظائف والمهام بين الجنسين.

5- نظريّة الحواجز الرّجائيّة (Glass Ceiling Theory): تصف هذه النّظرية الحواجز غير المرئيّة التي تمنع النّساء من الوصول إلى المناصب العليا في المؤسّسات، رغم مؤهّلاتهن وأدائهن الجيّد.

هذه النّظريّات تُقدّم رؤى مختلفة حول كيفيّة تأثير العوامل الاجتماعيّة والثّقافيّة على التّمييز الوظيفي بين الجنسين، وتسلّط الصّوء على التّحدّيات التي تواجهها النّساء في بيئة العمل.

رابعاً: التّمييز في التّوظيف (التّفضيل عند التّعيين):

العمل هو حقّ من حقوق الإنسان وأداة أساسيّة لتحقيق المساواة والتّنمية، وهو يساهم في علاقات أكثر مساواة بين الرّجل والمرأة، وفي تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرارات داخل المجتمع، لذا هو من أفضل الوسائل لتحقيق التّنمية المستدامة والنّمو الإقتصادي القابل للاستدامة.

ويتجاوز هذا الفروق بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل ليشمل الفروق بين الجنسين في الإنتاجيّة والأجور عبر مختلف القطاعات والوظائف. ويُظهر أنه على الرغم من التّقدّم الملحوظ في مشاركة المرأة في القوى العاملة على مدى السّنوات الخمس والعشرين الماضية، لا تزال الفروق بين الجنسين متفشّية ومستمرّة في الإنتاجيّة والأجور. ويجادل بأنّ تفاعل التّمييز الوظيفي بين الجنسين مع الفروق في استخدام الوقت والحصول على المدخلات، ومع إخفاقات السّوق والمؤسّسات، يُوقع النّساء في فخ الوظائف منخفضة الأجر وفي الأعمال منخفضة الإنتاجيّة. ويتطلّب الخروج من فخ الإنتاجيّة هذا تدخّلات تُخفّف قيود الوقت على المرأة، وتُعزّز وصولها إلى المدخلات الإنتاجيّة، وتُصحّح إخفاقات السّوق والمؤسّسات.

تختلف وظائف الرّجال والنّساء اختلافاً كبيراً باختلاف القطاعات والصّناعات والمهن وأنواع الوظائف والشركات. ورغم أن هذه الاختلافات تتطوّر مع التّطوّر الإقتصادي، إلّا أنّ التّغيّرات النّاتجة في هيكل التّوظيف لا تكفي للقضاء على التّمييز الوظيفي على أساس الجنس. ففي جميع أنحاء العالم، تتركّز النّساء في وظائف منخفضة الإنتاجيّة والأجور. ويعملن في مزارع صغيرة ويدرن شركات صغيرة، ويمثّلن نسبة كبيرة من العمّال غير مدفوعي الأجر وفي القطاع غير الرّسمي، ونادراً ما يصلن إلى مناصب قياديّة.

في حين أنّ الاختلافات في خصائص العمّال (وخاصةً في رأس المال البشري) والعوائد مهمة، فإنّ الاختلافات في الوظائف هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن الفجوات بين الجنسين في الإنتاجية والأجور.

هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤدي إلى الفصل بين الجنسين في فرص الحصول على الفرص الاقتصادية بين المزارعين وروّاد الأعمال والعاملين بأجر:

1- الاختلافات بين الجنسين في استخدام الوقت (والناتجة أساسًا عن الاختلافات في مسؤوليات الرعاية).

2- الاختلافات بين الجنسين في الحصول على المدخلات الإنتاجية (وخاصةً الأراضي والإئتمان).

3- الاختلافات بين الجنسين الناجمة عن إخفاقات السوق والمؤسسات.

تتحمل النساء حصة غير متناسبة من مسؤوليات المنزل والرعاية، وبالتالي يواجهن تكاليف ثابتة مهمة مرتبطة بعمل السوق: جداول زمنية ثابتة، ومتطلبات الحد الأدنى لساعات العمل، وصعوبة تعديل المسؤوليات في المنزل.

كما تؤثر الأعراف الاجتماعية المتعلقة بدور المرأة أيضًا على هذه المفاضلات. فالنساء أكثر عرضة لتقديم ساعات عمل أقل من الرجال، مما يعرضهن لخطر توجيههن نحو وظائف أقل جودة.

تتمتع المزارعات ورائدات الأعمال بقدرة أقل على الوصول إلى الأراضي والإئتمان مقارنةً بالرجال. ويعود ذلك إلى عوائق الوصول إلى الأسواق، بما في ذلك التمييز وتفاوت الأسعار في أسواق الأراضي والإئتمان، والقيود المؤسسية، بما في ذلك حقوق الأراضي والقواعد واللوائح المالية.

ويؤدي التمييز داخل الأسر إلى تفضيل الرجال في تخصيص الموارد الإنتاجية، مما يترجم إلى اختلافات بين الجنسين في حجم الإنتاج والإنتاجية والقدرة على الاستثمار والنمو. إنّ الوجود المحدود للمرأة في بعض الأسواق قد يخلق حواجز أمام المعرفة والتعلم حول أدائها، مما يعزز من عدم قدرتها على الوصول إلى هذه الأسواق.

وقد يكون تصميم المؤسسات وطريقة عملها متحيّزين (عمداً أو بغير قصد) ضدّ المرأة بطرق تؤدّي إلى إدامة عدم المساواة القائمة.

خامساً: التّمييز في الأجور:

لتحقيق القدرة التنافسية والنجاح في السوق، على الشركات أن تسعى لجذب واستبقاء أفضل المواهب. ولا يشكّل النوع الاجتماعي مؤشراً لموهبة الفرد أو كفاءته، وبالتالي، لا بدّ لهذه الحقيقة الجلية والبسيطة أن تكون جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجيّات التّنوع، التي تعكس العالم الذي نعيش فيه.

كما ينبغي أن يكون تقدير الموظفين من خلال ضمان المساواة في الأجر من المقوّمات الأساسيّة لإستراتيجيّات التّوظيف والإستبقاء داخل الشّركات. ولكن، لا تزال المرأة تكسب أجراً أقلّ من أجر الرّجل، مقابل العمل بقيمة متساوية، لذا، فإن فجوة الأجور القائمة حالياً بين الجنسين تهدّد بإبطاء الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل. ويمكن أن يرجع الخلل في الأجور إلى التّحيّز الجنساني ضد المرأة، والذي يمسّ طريقة التّعاطي مع الموارد البشريّة ضمن المؤسسات والشّركات. لذلك يجب أن تكون الفعاليّة في إدارة المساواة في الأجر من أبرز أولويات الشّركات التي تهدف إلى سدّ الفجوة القياديّة فيها، ليس لأن دفع الأجور بالتّساوي بين المرأة والرّجل هو تصرف صائب وحسب، بل لأن ذلك يسهم في إنجاح الأعمال.

فالمساواة في الأجور هي أداة مهمة للشّركات كي تشغل المرأة المناصب القياديّة. ويتيح نظام الأجور العادل للشّركات الإبقاء على أفضل المواهب، وتعزيز مشاركة المرأة في القوّة العاملة، وإعطاء صورة ايجابية عن الشّركة.

وبوسع الشّركات معالجة الفجوة في الأجور بين الجنسين والدفع نحو المساواة عن طريق تعزيز الشّفافية من حيث الإفصاح عن الأجر، ووضع معايير موضوعيّة للأجور والترقيات، ومن خلال زيادة الوعي بشأن الحواجز التي تعترض طريق المرأة في الوصول إلى المناصب العليا. سادساً: التّوازن بين العمل والأسرة وتأثيره على الفرص المتاحة للنّساء:

التوازن بين العمل والأسرة قضية حاسمة تؤثر على الفرص المتاحة للنساء في سوق العمل. فيلعب هذا التوازن دوراً مهماً في تمكين المرأة من تحقيق طموحاتها المهنية دون التضحية بمسؤولياتها الأسرية.

1- التحديات التي تواجه النساء في تحقيق التوازن:

1-1 الأدوار المجتمعية التقليدية: تتحمل النساء في كثير من المجتمعات مسؤوليات أسرية أكبر، مما قد يحدّ من فرصهن في التّقدم الوظيفي.

1-2 نقص سياسات دعم الأسرة: مثل إجازة الأمومة المدفوعة، وساعات العمل المرنة، ودور الحضانه الميسورة التكلفة.

1-3 التمييز في بيئة العمل: حيث يُنظر إلى المرأة على أنّها أقلّ إلتزاماً بالعمل بسبب مسؤولياتها العائلية، ممّا يؤثّر على فرص ترقيتها.

2- آثار التوازن الجيد على الفرص المتاحة للنساء:

1-2 زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل: توفر سياسات داعمة مثل العمل عن بعد وساعات العمل المرنة يتيح للنساء فرصاً وظيفية أوسع.

2-2 تحقيق التنمية الإقتصادية: عندما تتمكّن النساء من الجمع بين العمل والأسرة، ينعكس ذلك إيجابياً على الإقتصاد من خلال زيادة الإنتاجية والإبداع.

2-3 تعزيز العدالة بين الجنسين: التوازن يخلق بيئة عمل أكثر عدالة، حيث لا يتمّ تقييد تقدّم المرأة بسبب مسؤولياتها الأسرية.

3- إستراتيجيات لتعزيز التوازن:

1-3 توسيع سياسات العمل المرن: مثل العمل من المنزل أو تقليل عدد ساعات العمل للأمهات.

2-3 تعزيز دور الآباء في رعاية الأطفال: من خلال منح إجازات أبوة مدفوعة، مما يخفّف العبء عن الأمهات.

3-3 توفير خدمات رعاية الأطفال في أماكن العمل: مما يسهّل على الأمهات الجمع بين العمل ورعاية الأسرة.

3-4 التوعية والتغيير الثقافي: عبر تعزيز المساواة في تحمل المسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة.

تحقيق التوازن بين العمل والأسرة ليس مجرد مسؤولية فردية، بل هو مسؤولية مجتمعية تتطلب دعماً من المؤسسات وأصحاب العمل والحكومات.

عندما يتم تحقيق هذا التوازن، تصبح الفرص المهنية أكثر إنصافاً للنساء، مما يساهم في تنمية المجتمعات وتعزيز التضامن الاجتماعي.

أفضل السياسات التي يمكن أن تساعد في تعزيز التوازن بين العمل والأسرة:

لتحقيق توازن أفضل بين العمل والأسرة، يمكن اعتماد مجموعة من السياسات الفعالة التي تدعم الموظفين، وخاصة النساء، في الجمع بين مسؤولياتهم المهنية والعائلية. تشمل هذه السياسات:

1- سياسات العمل المرنة:

1-1 العمل عن بعد: يسمح للموظفين بأداء مهامهم من المنزل، مما يقلل من ضغوط التنقل ويوفر وقتاً للعائلة.

1-2 ساعات العمل المرنة: تتيح للموظفين تحديد ساعات عمل تناسب احتياجاتهم الأسرية، مثل بدء العمل مبكراً أو متأخراً.

1-3 الأسبوع المضغوط: السماح بالعمل لساعات أطول في أيام معينة مقابل إجازة إضافية في نهاية الأسبوع.

2- إجازات عائلية مدفوعة:

1-2 إجازة أمومة وأبوة سخية: منح إجازة مدفوعة الأجر لكلا الوالدين يعزز المشاركة المتساوية في رعاية الأطفال.

2-2 إجازة رعاية الأسرة: لتغطية احتياجات الموظف في حالات الطوارئ العائلية أو رعاية أحد الوالدين المسنين.

3- دعم رعاية الأطفال:

1-3 دور حضانة مدعومة من الشركات: توفير أو دعم مراكز رعاية الأطفال بالقرب من أماكن العمل.

- 3-2 مساعدات مالية لرعاية الأطفال: تقديم منح أو تخفيضات لمصاريف الحضانة أو الإستهانة بمرئيات مؤهلات.
- 4- ثقافة عمل داعمة للأسرة:
- 4-1 تقدير التوازن بين العمل والحياة: تشجيع المدراء على إحترام وقت الموظفین خارج العمل.
- 4-2 تجنب ثقافة العمل المفرط: الحد من التواصل خارج أوقات الدوام ومنع العمل الإضافي غير الضروري.
- 5- تعزيز المساواة في بيئة العمل:
- 5-1 دعم النساء في المناصب القيادية: من خلال برامج التوجيه والتدريب والتشجيع على تقلد أدوار إدارية.
- 5-2 سياسات عدم التمييز: لضمان عدم تأثر فرص التوظيف أو الترقية بسبب المسؤوليات الأسرية.
- 6- تحفيز الحكومات والشركات على تبني هذه السياسات:
- 6-1 حوافز ضريبية للشركات: التي توفر بيئة عمل داعمة للعائلات، مثل تخفيضات ضريبية لمن يوفرون حضانات أو إجازات مدفوعة.
- 6-2 تشريعات لحماية حقوق الأسرة في العمل: وضع قوانين تلزم الشركات بتوفير إجازات مرنة وسياسات داعمة للعائلة.
- عندما تتبنى الحكومات والشركات سياسات داعمة للتوازن بين العمل والأسرة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفین، وتعزيز رفاهيتهم، ورفع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل. وهذا ليس فقط مفيداً للأفراد، بل ينعكس إيجابياً على الإقتصاد والمجتمع ككل.
- مشاركة الرجل في دعم سياسات التوازن بين العمل والأسرة أمر حاسم لتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافاً، وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. لذلك يمكنه أن يساهم في هذه السياسات بعدة طرق:

- 1- في الأسرة: تغيير الأدوار التقليدية.
- 1-1 المشاركة الفعّالة في رعاية الأطفال: من خلال تخصيص وقت لرعاية الأبناء، مثل المساعدة في الدّراسة، والأنشطة اليوميّة، والإهتمام بصحتهم.
- 1-2 تحمّل مسؤوليّات المنزل بالتساوي: مثل الطّبخ، والتنّظيف، والتّسوّق، مما يخفّف العبء على المرأة.
- 1-3 الاستفادة من إجازة الأبوة: وتشجيع سياسات تمنح الرّجال الفرصة لقضاء وقت مع أطفالهم دون القلق من تأثير ذلك على وظائفهم.
- 2- في العمل: دعم زملائه النّساء
- 1-2 تعزيز بيئة عمل داعمة: من خلال إحترام إحتياجات الزّميلات فيما يتعلّق بمرونة العمل والمسؤوليّات الأسريّة.
- 2-2 تشجيع ثقافة عدم التّحيّز: رفض التّمييز ضدّ النّساء بسبب مسؤولياتهنّ الأسريّة، والتّأكيد على أنّ الأداء المهني لا يتأثّر بذلك.
- 2-3 الدّفاع عن سياسات العمل المتوازنة: دعم إجازات الوالدين، والعمل المرن، والمطالبة بسياسات تُسهّل تحقيق التّوازن بين الحياة الشّخصية والمهنيّة.
- 3- في المجتمع: تغيير المفاهيم التّقليديّة
- 1-3 التّحدّث علنًا عن أهميّة التّوازن: من خلال تسليط الصّوء على أهميّة مشاركة الرّجال في الأسرة ودورهم في تحقيق المساواة.
- 2-3 نقل هذه القيم للأجيال الجديدة: تعليم الأبناء أهمية تقاسم الأدوار بين الجنسين داخل الأسرة وخارجها.
- 4- في السّياسة وصنع القرار:
- 1-4 دعم القوانين والتّشريعات العادلة: من خلال تأييد قوانين توفّر مرونة العمل، وإجازة الوالدين، والحماية من التّمييز الوظيفي بسبب المسؤوليّات الأسريّة.
- 1-4 تشجيع الشّركات على تبني سياسات داعمة: عبر دعم المبادرات التي تُعزّز التّوازن بين العمل والأسرة.

عندما يشارك الرّجل في هذه السّياسات، فإنه لا يُسهم فقط في تحسين حياة أسرته، بل يساعد أيضًا في خلق مجتمع أكثر عدالة واستدامة.

الفصل الثالث: التّمييز في مكان العمل

أولاً: جوانب المساواة بين الرّجل والمرأة

يرتكز تحقيق المساواة بين الرّجل والمرأة على ثلاثة جوانب رئيسيّة جميعها مترابطة مع بعضها، وهي كالآتي:

- 1- القدرات: وهي تتمثّل بالقدرات الأساسيّة التي يكتسبها الإنسان لتحقيق حياة مريحة، وتشمل التّعليم، والصّحة، والتّغذية.
- 2- الوصول إلى الموارد والفرص: ويعني ذلك تحقيق المساواة بين الجنسين في إمكانيّة استخدام أو توظيف القدرات الأساسيّة للحصول على حياة تتمتّع بالرفاهيّة والراحة على المستوى الشخصيّ أو العائليّ، وذلك من خلال الحصول على فرص في العديد من الجوانب، كفرصة الحصول على إمكانيّات إقتصاديّة؛ كتملّك الأراضي والممتلكات، أو الحصول على الموارد كالدّخل والعمالة، وتمتّع المرأة ببعض الفرص السّياسية، مثل: التّمثيل في البرلمانات والهيئات السّياسية الأخرى، وغير ذلك.
- 3- الأمن: وذلك من خلال التّخلّص من العنف والصّراعات التي تُلحق الضّرر البدنيّ والنّفسيّ للإنسان، وتُقلّل من القدرات والإمكانيّات للأفراد، والأسر، والمجتمعات، كما ينبغي التّركيز تحديداً على مواجهة العنف ضدّ المرأة، والذي يُقيّد المرأة ويُضعف إمكانيّاتها وسعيها لتحقيق ذاتها بسبب ما يُسبّبه من خوف وأذى.

ثانياً: المساواة بين الرّجل والمرأة في مكان العمل

تتمحور أهميّة المساواة بين الرّجل والمرأة في مكان العمل في عدّة نقاط، وهي كالآتي:

- 1- تحسين الأداء التنظيمي والرفاهي في العمل: هناك علاقة طردية بين الأداء التنظيمي والمساواة بين الجنسين في بيئة العمل، وذلك من خلال تحقيق رؤية أكثر شمولية للتحديات التي تواجهها الشركات، وتقديم حلول أكثر فعالية لمعالجتها.
- 2- تسهيل فهم واستهداف المستهلكين: تُشكل النساء النسبة الأعلى في شراء المنتجات، لذا يؤدي تشغيل المرأة في هذه المجالات إلى زيادة المبيعات من خلال رؤيتها الأكثر شمولية لسوق الشراء واستيعابها لإحتياجات المستهلك، ونظرتها الأفضل للتصاميم التي تجذب المشتري.
- 3- جذب المواهب والحفاظ عليها: إنّ توظيف النساء وإعطائهنّ فرصاً متساوية للتقدّم الوظيفي والترقية يعني إستغلال مواهبهنّ وقدراتهنّ.
- 4- الإرتقاء بسمعة الشركة: تتمتع الشركة التي تُحقّق المساواة بين الجنسين في بيئة عملها بسمعة لعلامتها التجاريّة، والتي تُعدّ أهمّ معايير الشراء، كما تؤديّ إلى تحسين صورتها بشكلٍ مستمرّ خاصةً لدى المستهلكين الذين يهتمّون في قضية المساواة بين الجنسين.
- 5- تعزيز الابتكار في الشركة: يؤديّ التّنوّع في العقليّات إلى تنافس مستمرّ للابتكار والإبداع وخاصةً في الشركات التّقنيّة، كما يُعدّ وجود النساء في بيئة العمل وسيلةً لحلّ المشكلات بشكلٍ أفضل بسبب وجهات نظرهنّ وتجاربهنّ المختلفة.

ثالثاً: مظاهر المساواة بين الرجل والمرأة:

تظهر بعض المؤشرات أو المظاهر على المجتمع الذي تسود فيه المساواة بين الرجل والمرأة، وفيما يأتي نبذة عنها:

- 1- إنحسار الفجوة المعرفيّة بين الذّكور والإناث خاصّةً في القراءة والكتابة، واقترب معدّلات إلحاق كلا الجنسين بالتّعليم الإبتدائيّ والثّانويّ والتّعليم العالي.
- 2- تقارب النّسبة المئويّة بين النّساء والرجال في الحصول على وظائف مدفوعة الأجر.
- 3- إرتفاع النّسبة المئويّة لحصول النّساء على وظائف مهنيّة، وفنيّة، وإداريّة، وحكوميّة.
- 4- زيادة عدد المقاعد التي تحصل عليها المرأة في البرلمان، والمناصب الوزاريّة، ومناصب صنع القرار.

رابعاً: : عواقب التمييز بين الجنسين:

للتمييز بين الجنسين في مكان العمل عواقب وخيمة وواسعة النطاق. ويمكن أن تؤثر سلباً على الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل.

1- العواقب على الأفراد

عندما يقع الموظفون (وغالبيتهم من النساء) ضحايا للتمييز على أساس الجنس في مكان العمل، فقد يؤثر ذلك سلباً على صحتهم ورفاههم العام. وغالباً ما يؤدي سوء المعاملة إلى إرتفاع مستويات التوتر لدى الضحية، مما قد يُصبح في النهاية حالة مزمنة تُسهم في الإكتئاب أو مشاكل نفسية أخرى.

2- العواقب على المؤسسات

يمكن أن يؤثر التمييز على أساس الجنس سلباً على المؤسسات، لا سيما فيما يتعلق بالإنتاجية والإبتكار. فعندما يتعرض قطاع من المؤسسة للتمييز، يُرجح أن يقل تركيزه على عمله وتراجع إنتاجيته. علاوة على ذلك، عندما يكون تمثيل جنس معين (عادةً النساء) أقل في الأدوار القيادية، تُحرم المؤسسات من الاستفادة من المساهمات ووجهات النظر في الإبتكار وحل المشكلات.

3- السياق الاجتماعي الأوسع

عندما يوجد عدم مساواة بين الجنسين في مكان العمل، تكون هناك أيضاً عواقب إجتماعية وثقافية. يمكن أن يؤدي التمييز إلى تعميق الإنقسامات داخل المجتمعات وعرقلة النمو الشخصي أو المهني. كما يمكن أن يعرقل النمو الإقتصادي من خلال خلق تفاوت في الدخل بين الجنسين.

خامساً: إستراتيجيات الحد من التمييز بين الجنسين في المؤسسات

أفضل طريقة لمنع التمييز بين الجنسين في المؤسسات هي خلق جو يشعر فيه جميع الموظفين بالأمان والتقدير. ولتحقيق هذه الغاية، نطرح بعض الإستراتيجيات التي يمكن إستخدامها لمساعدة العمل على تعزيز ثقافة مكان العمل الخالية من التمييز على أساس الجنس.

- 1- خلق ثقافة الشمول: ينبغي على المؤسسات والشركات أن تسعى جاهدة لتعزيز بيئة عمل ترحب بمساهمات الجميع وتحترمها، بغض النظر عن جنسهم. ويشمل ذلك وضع سياسات تدعم ضحايا التمييز وتحتفل بالتنوع بين الجنسين.
- 2- سياسات المساواة في الأجور والترقية: يمكن استخدام شفافية الرواتب ومنع عدم المساواة في الرواتب بين الجنسين. كما ينبغي على المؤسسات تشجيع الموظفين من جميع الأجناس على التقدم للترقيات ومعالجة أي تفاوتات في عملية الترقية.
- 3- التدريب على التنوع والشمول: يساعد التدريب على الحساسية تجاه المساواة بين الجنسين العمال على الشعور بالراحة في التعبير عن مخاوفهم ويساعد الشركات على تجنب المضاعفات المستقبلية.
- 4- إلزام القيادة والمساءلة: يجب أن تدعم الإدارة منع عدم المساواة بين الجنسين. وينبغي لقيادة الموارد البشرية تعزيز الشمولية ومحاسبة بعضهم البعض على تحسين التنوع المؤسسي.
- 5- تعزيز المساواة بين الجنسين: مع أن منع التمييز بين الجنسين في مكان العمل أمر بالغ الأهمية، إلا أنه ينبغي على الشركات التركيز على تعزيز المساواة بين الجنسين. ومن بين إستراتيجيات الترقية الفعالة ما يلي:
 - أ- برامج الإرشاد والرعاية.
 - ب- دعم التوازن بين العمل والحياة.
 - ت- مجموعات موارد الموظفين.
 - ث- تعزيز دور المرأة في القيادة.
 - ج- الحقوق القانونية والإنصاف.

سادساً: العوامل المؤثرة في التمييز بين الجنسين

أولاً: العوامل الثقافية والاجتماعية:

التمييز بين الجنسين في سوق العمل هو نتيجة تفاعل معقد بين العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، ومن أبرز العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر فيه:

1- العوامل الثقافية:

- 1-1- التقاليد والأعراف الإجتماعية: في بعض المجتمعات، تُحدّد الأعراف أدوارًا تقليدية للرجال والنساء، مما يؤثر على فرص العمل المتاحة لكلا الجنسين.
- 1-2- التصورات النمطية للجنسين: تُرسخ بعض المجتمعات فكرة أن الرجال أكثر قدرة على القيادة والعمل في المجالات التقنية، بينما تُعتبر النساء أكثر ملاءمة للأدوار الرعائية والتعليمية.
- 1-3- الدين والتفسيرات الثقافية له: بعض التفسيرات الدينية تُستخدم لتبرير الفصل بين الجنسين في سوق العمل أو الحد من فرص النساء في بعض الوظائف.
- 1-4- المناهج التعليمية: غياب التوعية بالمساواة بين الجنسين في التعليم قد يؤدي إلى تكريس الفجوة الجندرية في سوق العمل.
- 2- العوامل الاجتماعية:
- 2-1- دور الأسرة والتنشئة الاجتماعية: الأسر التي تُربي الفتيات على أدوار تقليدية قد تحد من طموحاتهن المهنية مقارنة بالذكور.
- 2-2- ضغوط الزواج والإنجاب: في بعض المجتمعات، يُتوقع من النساء التضحية بحياتهن المهنية لصالح الزواج ورعاية الأطفال.
- 2-3- سياسات العمل غير الداعمة: نقص الإجازات العائلية ورعاية الأطفال يؤثر سلبًا على فرص النساء في التقدّم المهني.
- 2-4- التمييز في الأجور والترقيات: حتى عند توفر الفرص، قد تواجه النساء فجوة في الأجور مقارنة بالرجال، إضافة إلى صعوبة في الحصول على الترقيات.
- 2-5- التّحرّش والتمييز في بيئة العمل: بعض بيئات العمل غير الآمنة قد تثني النساء عن الالتحاق ببعض القطاعات أو الإستمرار فيها.
- 3- كيفية الحد من التمييز بين الجنسين في سوق العمل:
- 3-1- تعزيز التشريعات التي تدعم المساواة بين الجنسين.
- 3-2- تحسين سياسات العمل لدعم المرأة، مثل الإجازات العائلية ورعاية الأطفال.

- 3-3- التوعية والتثقيف حول المساواة بين الجنسين في المدارس والإعلام.
- 3-4- تشجيع مشاركة المرأة في المناصب القيادية والمجالات غير التقليدية.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

لقد اعتمدنا في تحديد الخطوات المنهجية على تقنية المقابلة للحصول على معطيات ميدانية تغني البحث. وهكذا فقد أجريت عدّة مقابلات غطّت بعض القطاعات الهامة في سوق العمل في قضاء النبطية:

- المقابلة الأولى مع مدير ثانوية الشهيد بلال فحص – فرع تول
- المقابلة الثانية مع مدير مستشفى حكمت الأمين (النجدة الشعبية اللبنانية) في النبطية.
- المقابلة الثالثة مع مدير استهلاكية رمال الأصلي النبطية (أوتوستراد حبوش)
- المقابلة الرابعة مع صاحب مصنع Merico للطاقة الشمسية (عربصايم).
- المقابلة الخامسة مع صاحب معمل الألبسة الجاهزة و مستلزمات (كوستيم ومراويل) المدارس (حبوش).

أولاً: تفريغ نتائج المقابلات

جاءت الإجابات على الأسئلة على الشكل التالي:

السؤال الأول: كيف تصف سياسة مؤسستكم فيما يتعلق بتوظيف الذكور والإناث؟

- تعتمد سياستنا على الكفاءة والمؤهلات دون النظر إلى النوع الاجتماعي. نحن نحرص على خلق بيئة عمل عادلة وشاملة تتيح الفرصة للجميع بناءً على الجدارة والمؤهلات والخبرة. (بلال فحص).
- تتّبع المستشفى سياسة قائمة على تكافؤ الفرص بين الجنسين بناءً على الكفاءة والخبرة. (النجدة الشعبية).

- سياسة التوظيف في الشركة مبنية على مبدأ الكفاءة والمهارة، دون تمييز بين الذكور والإناث. نحن نؤمن أنّ التنوّع في بيئة العمل يعزّز الأداء، ونعمل على استقطاب الأفضل بغضّ النظر عن النوع الاجتماعي (سوبر ماركت رمال).
- نعتمد الكفاءة والخبرة في التوظيف بغضّ النظر عن الجنس، ولكن طبيعة العمل الفني في المصنع تتطلب غالباً رجالاً. (Merico).
- نفضّل توظيف النساء لأن طبيعة العمل في الخياطة والتطريز تناسب مهاراتهنّ، إضافة إلى أنّهنّ أكثر التزاماً. (معمل الألبسة).

السؤال الثاني: هل تعتقد أنّ هناك تمييزاً بين الجنسين في سوق العمل؟ ولماذا؟

- للأسف، لا يزال هناك بعض التمييز في سوق العمل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ويعود ذلك إلى عوامل ثقافية وإجتماعية متجذّرة، بالإضافة إلى تصوّرات نمطية عن أدوار المرأة والرجل. (بلال فحص).
- نعم هناك تفاوت نسبي خاصة في بعض التخصّصات، ويرجع ذلك الى عوامل إجتماعية وثقافية وليس إلى ضعف كفاءة المرأة. (النجدة الشعبية).
- لا يمكن إنكار وجود بعض مظاهر التمييز في سوق العمل، خاصة في بعض القطاعات أو المستويات الإدارية. لكن الوعي بدأ يتغيّر، وهناك جهود حقيقية نحو المساواة، وكمؤسسة كبيرة، نحرص على أن نكون نموذجاً في هذا المجال. (سوبر ماركت رمال).
- نعم، يوجد تمييز إلى حد ما، خصوصاً في المهن التقنية والصناعية التي لا تزال تُعد "مجالاً ذكورياً" تقليدياً. (Merico).
- لا أرى ذلك في قطاعنا، بل نجد النساء أكثر حضوراً ومنافسة في هذا المجال. (معمل الألبسة).

السؤال الثالث: هل تعتمد مؤسستكم معايير محدّدة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين؟ إشرح ذلك.

● نعم، لدينا معايير واضحة تضمن الشفافية في التوظيف والترقية، مثل تقييم الأداء بموضوعية، وإجراءات موحدة للمقابلات، والحرص على تمثيل متوازن في جميع الأقسام. (بلال فحص).

● نعم، نحن نحرص على توفير بيئة عمل عادلة للجميع من خلال لوائح داخلية تضمن عدم التحيز، مثل نظام الشكاوى والرقابة الإدارية المستقلة. (النجدة الشعبية).

● نعم، لدينا سياسة موارد بشرية واضحة تضمن تكافؤ الفرص في التوظيف، التدريب، والترقيات. كما نُجري مراجعات دورية لعمليات التوظيف لضمان خلوها من أيّ تحيز مباشر أو غير مباشر. (سوبر ماركت رمال).

● لا توجد معايير مكتوبة، لكن نحاول أن نكون منصفين في التوظيف والترقية. (Merico).

● نعم، نحرص على المساواة في الأجور والفرص داخل المعمل. (معمل الألبسة).

السؤال الرابع: عند إختيار موظفين جدد، هل تلاحظ وجود تفضيل غير معلن لنوع إجتماعي معين لبعض الوظائف؟ ولماذا؟

● في بعض الأحيان، قد تظهر تفضيلات مجتمعية تؤثر على قرارات بعض لجان التوظيف، مثل تفضيل الإناث للتدريس في المراحل الدنيا أو الذكور في المناصب الإدارية، لكننا نعمل باستمرار على كسر هذه الصور النمطية. (بلال فحص).

● لا يوجد تفضيل معلن أو غير معلن، فالإختيار يتم على أساس الجدارة فقط، لكن بعض الوظائف قد تكون أكثر ملاءمة لجنس معين من ناحية الجهد البدني أو ساعات العمل. (النجدة الشعبية).

● في بعض الوظائف التشغيلية، قد تظهر تفضيلات مجتمعية وليس مؤسسية، كطلب بعض العملاء وجود موظفين من نوع معين. لكننا نحاول مقاومة هذه التفضيلات عبر توعية العملاء والتمسك بسياسة الشمول والعدالة. (سوبر ماركت رمال).

● ليس تمامًا، ولكن بعض النساء يفضلن الأعمال المكتبية لأسباب شخصية ومجتمعية. (Merico).

• نعم، ولكن ذلك يرجع لتفضيلات العاملين أنفسهم، وليس لقرار إداري. (معمل الألبسة).

السؤال الخامس: هل سبق وواجهت المؤسسة تحديات تتعلق برفض المجتمع أو الزبائن توظيف النساء في مناصب معينة؟

• نعم، في حالات قليلة، وخصوصًا عند تعيين مديرات في مراحل دراسية عليا أو في مهام إشرافية. لكننا نتعامل مع هذه التحديات عبر التوعية بأهمية الكفاءة وتغيير الصورة النمطية. (بلال فحص).

• نعم واجهنا بعض التحفظات في البداية خاصة في وظائف الطوارئ أو الأقسام الجراحية، لكن مع مرور الوقت وإثبات كفاءة الكوادر النسائية تلاشت هذه التحديات تدريجياً. (النجدة الشعبية).

• نعم، لدينا سياسة موارد بشرية واضحة تضمن تكافؤ الفرص في التوظيف، التدريب، والترقيات. كما نُجري مراجعات دورية لعمليات التوظيف لضمان خلوها من أي تحيز مباشر أو غير مباشر. (سوبر ماركت رمال).

• نعم، خاصة في الوظائف الميدانية أو التي تتطلب جهداً بدنياً أو ساعات متأخرة. لكننا نواجه ذلك بالتواصل مع المجتمع، وتقديم قصص نجاح حقيقية لموظفات أثبتن كفاءتهن في مختلف الأدوار. (Merico).

• نعم، ولكن ذلك يرجع لتفضيلات العاملين أنفسهم، وليس لقرار إداري. (معمل الألبسة).

السؤال السادس: هل يوجد إختلاف في الرواتب أو المزايا بين الموظّفين الذّكور والإناث الذين يشغلون نفس المنصب؟ ولماذا يحدث ذلك؟

• لا، لدينا هيكلية وظيفية موحدة ورواتب محدّدة حسب الدّرجة والمنصب، بغضّ النّظر

عن الجنس. وإن ظهرت أيّ فجوات، يتمّ العمل على تصحيحها فوراً. (بلال فحص).

• لا يوجد أي إختلاف، فجميع الموظّفين يحصلون على نفس الأجر والمزايا عند تساوي المنصب والكفاءة وسنوات الخبرة. (النجدة الشعبية).

- لا، الرّواتب والمزايا لدينا تخضع لسلمّ وظيفي موحد ومراقب من الإدارة العليا. وأي تفاوت فردي يخضع للمراجعة والتّصحيح بناءً على التّقييم الموضوعي للأداء. (سوبر ماركت رمال).

- القرارات تُتخذ بناءً على الحاجة والكفاءة. لا تأثير واضح للعوامل الاجتماعيّة. (Merico).

- لا، الرّواتب حسب الإنتاج والخبرة. (معمل الألبسة).

السؤال السابع: كيف يتمّ إتخاذ قرارات التّرقية أو الإسناد للمراكز القياديّة في مؤسّستكم؟ وهل هناك إختلافات تتعلّق بالنّوع الاجتماعيّ؟

- القرارات تعتمد على الأداء، الكفاءة، والخبرة. ولا نميّز بين الذّكور والإناث. ومع ذلك، نحرص على تمثيل النّساء في المناصب القياديّة متى ما توفّرت فيهنّ الشّروط المطلوبة. (بلال فحص).

- يتمّ إتخاذ قرارات التّرقية بناءً على تقييم الأداء والجدارة والخبرة العمليّة، ولا تؤثر مسألة النّوع الاجتماعيّ إطلاقاً في هكذا قرارات. (النجدة الشعبيّة).

- التّرقّيات في الشّركة تعتمد على مؤشّرات أداء واضحة وخطط تطوير فرديّة لكلّ موظّف. ونحن نشجّع النّساء على التّقدّم للمناصب القياديّة، ونسجّل سنويّاً إزدياداً في عدد القيادات النسائيّة بالشّركة. (سوبر ماركت رمال).

السؤال الثامن: برأيك، ما هي العوامل التي قد تعيق وصول النّساء إلى المراكز الإداريّة العليا؟

- من أبرز العوامل: الإلتزامات الأسريّة، النظرة المجتمعيّة التّقليديّة، وغياب الثّقة أحياناً من جهات عليا بقدرة المرأة على القيادة، وكلها عوامل نعمل على معالجتها تدريجيّاً. (بلال فحص).

- من أبرز العوامل: بعض الإلتزامات الأسريّة التي قد تحدّ من القدرة على العمل لساعات طويلة، أو عدم وجود طموح إداري لدى بعضهنّ. ولكننا نعمل على دعم الموظّفات وتمكينهنّ لتجاوز هذه التّحدّيات. (النجدة الشعبيّة).

- غالباً ما تكون الإلتزامات العائليّة، وضعف الدّعم المجتمعي، وغياب شبكات الدّعم الدّاخلي، من أبرز العوامل. لذا نوَقّر تسهيلات داخليّة مثل ساعات العمل المرنة وخطط التّطوير الخاصّة بالنّساء. (سوبر ماركت رمال).
- أبرزها صعوبة العمل الميداني وطبيعته الشّاقّة، إضافة إلى إلتزاماتهنّ العائليّة. (Merico).

- نعم، ولكن ذلك يرجع لتفضيلات العاملين أنفسهم، وليس لقرار إداري. وذلك بناءً على المقابلة والتّجربة العمليّة فقط. (معمل الألبسة).

السؤال التاسع: كيف تتعامل المؤسّسة مع قضايا مثل إجازات الأمومة أو التّسهيلات للموظّفات اللواتي لديهنّ إلتزامات أسريّة؟

- نحن نقدّم الدّعم الكامل، من خلال تنظيم الجداول، وتقديم إجازات مرنة، والعمل عن بُعد عند الحاجة، إيماناً منّا بأهميّة التّوازن بين العمل والحياة الأسرية. (بلال فحص).
- نلتزم بتوفير كافّة الحقوق المنصوص عليها في النّظام، وتوفّر كذلك بعض التّسهيلات كمثل ساعات عمل مرنة، أو خيارات العمل الجزئي عند الحاجة. (النجدة الشعبية).
- نتعامل معها بمرونة وإهتمام، من خلال توفير إجازات أمومة مدفوعة، والعمل عن بُعد عند الحاجة، وتعديل الجداول حسب ظروف الموظّفة. نحن نعتبر التّوازن بين العمل والأسرة جزءاً أساسياً من رفاهيّة الموظّف. (سوبر ماركت رمال).

السؤال العاشر: برأيك، هل تؤثر الإلتزامات الأسريّة على فرص النّساء في التّقدّم الوظيفي مقارنة مع الرّجال؟ ولماذا؟

- نعم، في بعض الحالات، تؤثر الإلتزامات الأسريّة، خاصّة في بيئات لا توفّر المرونة الكافية. ولكن حين تُراعى هذه الجوانب وتُقدّم التّسهيلات المناسبة، تستطيع المرأة التّقدّم وتحقيق إنجازات متميّزة مثلها مثل الرّجل. (بلال فحص).
- نعم في بعض الحالات تؤثر، نظراً لأنّ النّساء غالباً ما يتحمّلن العبء الأكبر من المسؤوليات الأسريّة، مما قد يقلّل من فرصهم في المناصب القياديّة ما لم يتمّ دعمهنّ بشكل مؤسّسي. (النجدة الشعبية).

● نعم، إلى حدّ ما، خاصة في المؤسسات التي لا توفّر بيئة عمل مرنة. ولكن عندما نخلق بيئة داعمة، نقلّ الفجوة، وتصبح المرأة قادرة على تحقيق طموحاتها المهنية مثلها مثل الرجل. (سوبر ماركت رمال).

● بالتأكيد، مثل وجود حضانة أو دوام مرّن. (Merico).

● الإلتزامات العائليّة والتّنقّل، خاصّة في المناطق البعيدة. (معمل الألبسة).

السؤال الحادي عشر: هل ترى أن ثقافة المؤسسة تشجّع على المساواة بين الجنسين؟ وهل توجد دراسات أو مبادرات تدعم المرأة في بيئة العمل؟

● نعم، نحرص على تعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين في مدرستنا من خلال سياسات واضحة وبرامج توعية مستمرة. بالإضافة إلى ذلك، نشجّع المشاركة في المبادرات الوطنيّة والدوليّة التي تدعم تمكين المرأة في بيئة العمل، مثل برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في لبنان التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مختلف القطاعات. (بلال فحص).

● نعم، ثقافة المستشفى تقوم على مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص جاهدين لتوفير بيئة عمل تشمل الجميع دون تمييز. ولدينا مبادرات عديدة لدعم المرأة من ضمنها برامج التدريب القيادي وتوفير فرص للتطوير المهني وتشجيع التّوازن بين الحياة المهنيّة والشخصيّة. كما أنّنا نحرص على تمكين المرأة في المناصب الإداريّة والطّبيّة المتقدّمة. (النجدة الشعبية).

● نعم، ثقافتنا تدعم المساواة، ونعمل مع منظمات محليّة ودوليّة لتطوير برامج تدريبيّة وتوعويّة تدعم تمكين المرأة، وتخلق فرص نمو مهني متساوية للجميع. (سوبر ماركت رمال).

● نحاول، ولكن لا تزال هناك حاجة لرفع الوعي بثقافة المساواة. (Merico).

● نعم، ونلاحظ أن النّساء هنا فاعلات ومؤثّرات. (معمل الألبسة).

السؤال الثاني عشر: هل تلاحظ وجود تصوّرات أو أفكار نمطيّة لدى بعض الموظّفين حول دور المرأة في العمل؟ وكيف تتعامل المؤسسة مع هذه التّصوّرات؟

● قد تظهر أحياناً بعض التّصوّرات النمطيّة حول دور المرأة في العمل. نتعامل مع ذلك من خلال تنظيم ورش عمل وحلقات نقاشيّة تهدف إلى تصحيح هذه المفاهيم وتعزيز الوعي

بأهمية المساواة وتكافؤ الفرص، مستندين إلى دراسات تؤكد ضرورة تغيير هذه الصور النمطية لتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافاً. (بلال فحص).

● في بعض الأحيان قد تظهر تصورات نمطية، وهذا أمر طبيعي في أي بيئة عمل متنوعة. نحن نتعامل مع هذه المسائل من خلال التوعية والتدريب المستمر. ونعمل على تعزيز ثقافة الاحترام المتبادل ولدينا أيضاً سياسات واضحة للتعامل مع أي ممارسات تمييزية، إذ يتم إنخاذ الإجراءات اللازمة عند الحاجة. (النجدة الشعبية).

● تظهر أحياناً، خصوصاً في فرق العمل المتعددة الخلفيات، لكننا نواجهها من خلال التوعية المستمرة، وتشجيع الحوار المفتوح، وعرض قصص نجاح لموظفات تجاوزن هذه التصورات وحقّقن أداءً مميزاً. (سوبر ماركت رمال).

● نعم، أحياناً. نحاول تصحيحها من خلال الحوار والممارسة. (Merico).

● نعم، ونلاحظ أن النساء هنا فاعلات ومؤثرات، وقد قلّت الأفكار النمطية كثيراً، ونواجهها بالتشجيع والمساواة في المعاملة. (معمل الألبسة).

السؤال الثالث عشر: برأيك، ما الذي يمكن للمؤسسة أن تقوم به للحدّ من التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة المهنية؟

● يمكن للمؤسسة إتخاذ خطوات متعددة، مثل:

أ- تطبيق سياسات توظيف وترقية شفافة تعتمد على الكفاءة فقط.

ب- توفير برامج تدريبية للتوعية بالمساواة بين الجنسين.

ت- تقديم تسهيلات داعمة للموظفات، مثل خدمات رعاية الأطفال، مما يساهم في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. (بلال فحص).

● أرى أنه من المهم مواصلة تعزيز التوعية والتثقيف حول المساواة بين الجنسين الى جانب تطوير سياسة واضحة وداعمة، كما أن نشجّع الحوار المفتوح، وتوفير نماذج ناجحة من النساء في مواقع قيادية يساعد في كسر الصور النمطية وتحقيق تقدّم فعلي نحو المساواة. (النجدة الشعبية).

- نقترح التركيز على برامج التوعية، إعتقاد آليات واضحة للإبلاغ عن التمييز، وضع مؤشرات أداء مرتبطة بالتنوع والمساواة، وتقديم حوافز للفرق التي تظهر توازناً في التوظيف والترقية. (سوبر ماركت رمال).
- توفير فرص تدريب للنساء في المجالات الفنية وتعديل بعض ظروف العمل لجعلها أكثر ملاءمة. (Merico).
- من خلال إعطاء فرص فعلية للنساء وتطوير مهاراتهم. (معمل الألبسة).

السؤال الرابع عشر: هل تعتقد أن القوانين وحدها كافية لمواجهة التمييز، أم هناك حاجة لتغيير الثقافة المجتمعية؟

- بينما تُعتبر القوانين أداة أساسية لمكافحة التمييز، إلا أن تغيير الثقافة المجتمعية ضروري أيضاً. القوانين تضع الإطار العام، لكن التغيير الحقيقي يتطلب جهوداً مستمرة في التوعية والتعليم لإحداث تحول في المفاهيم والتصورات المجتمعية، كما أشارت دراسات حول المساواة بين الجنسين في لبنان. (بلال فحص).
- القوانين تشكل أساساً مهماً في مكافحة التمييز، لكنها وحدها لا تكفي. التغيير الحقيقي يتطلب تحولاً في ثقافة المجتمع. بما في ذلك تغيير المفاهيم التقليدية وتعزيز قيم المساواة والإحترام في كل مناحي الحياة بدءاً من الأسرة والتعليم وحتى بيئة العمل. (النجدة الشعبية).
- القوانين هي خطوة أولى مهمة، لكنها ليست كافية. التغيير الحقيقي يبدأ من الثقافة المؤسسية، ويتوسع ليشمل ثقافة المجتمع ككل. نحن نعتبر أنفسنا جزءاً من هذا التغيير، ونحاول أن نكون قدوة في ممارساتنا اليومية. (سوبر ماركت رمال).
- لا، الثقافة المجتمعية بحاجة للتغيير أولاً. (Merico).
- القوانين كافية. (معمل الألبسة).

ثانياً: تحليل النتائج وربطها بالإطار النظري.

بعد القراءة المعمّقة للمعطيات التي تم الحصول عليها من حقل الدراسة، والذي شمل مؤسسات صحية وتربوية وتجارية وصناعية... يمكن أن ندرج الإستنتاجات التالية:

1- تطوّر الأفكار والرؤى والنصوّرات التي طالت سوق العمل من حيث توزّع فرص التّشغيل، رغم العادات والتّقاليد الإجماعيّة... إذ بعد أن عبرت الأنثى الطّريق الأساسي لتحدّد وتميّز حياتها، وبدأت تتابع دراساتها الجامعيّة في كل الاختصاصات، الأمر الذي فتح أمامها سوق العمل الذي كان مشروطاً في السابق وبراتب أدنى من راتب الرّجل... ولكن التّحصّر الذي طال المجتمعات ساهم في الحدّ من العوائق التي تعترض دخولها سوق العمل، والتّحدّيات التي تتعرّض لها، وأصبحت شروط العمل المطلوبة منها تتساوى مع تلك المطلوبة من الرّجل. فتبدّلت سياسات مؤسّسات سوق العمل وبدأت تعتمد على الكفاءة والخبرة دون النّظر الى النّوع الإجماعي، وهذا يركّز على تكافؤ الفرص لأن التّنوّع في بيئة العمل يعزّز الأداء ويرفع مستوى الإنتاجيّة... ورغم ذلك لا تزال بعض أسواق العمل تركّز على إعطاء الفرص للرّجال أو النّساء، وذلك بناء على طبيعة العمل والتي تتطلّب ذلك.

2- رغم ما أظهره الإستنتاج الأول لاحظنا وجود تفاوت نسبي في التّمييز في بعض التّخصّصات، ويؤثر في ذلك العوامل الإجماعيّة والثّقافيّة وليس الكفاءة. وقد ظهر هذا التّفاوت في المهن التّقنيّة والصّناعيّة، مثلاً كما في مصنع الطّاقة الشمسيّة المعتمد في الدّراسة حيث أنّه يعتمد في الاختيار على الرّجال لأنّ طبيعة العمل تتطلّب طاقات جسديّة، أو كما في معمل الألبسة الذي يركّز في الاختيار على العنصر النّسائي. وهذه الاختيارات تتوافق مع العوامل الفيزيولوجيّة للعمّال.

3- بعض المؤسّسات إعتمدت على معايير واضحة للتّوظيف تضمن الشّفافيّة وتقييم الأداء، وتركّز في تحقيق ذلك على المقابلات التي تحرص في الاختيار على الكفاءة والخبرة، محاولة توفير بيئة عمل عادلة مبنية على المراقبة وعدم التّحيّز.

أكثرية المؤسّسات ركّزت على تكافؤ الفرص (المؤسّسات الصحيّة والتّربويّة والتّجاريّة).

4- حول التّفضيل في الاختيار، لم نلاحظ من نتائج المقابلات وجود تفضيل إعتمدته لجان التّوظيف. وقد بدأ العمل عند المسؤولين على كسر الصّورة النمطيّة التي تعتمد ذلك، وإعتماد أساس الجدارة، ولكن بين السّطور تبين وجود بعض التّفضيلات لإختيار الإناث للتّدريس

والتمريض، والدّكتور لتولّي مهام المحاسبة والأعمال الإداريّة وخاصة تلك التي تتطلّب دواماً أطول أو دوام ليلي.

5- من خلال التّركيز على سوق العمل وتأثير العادات والتّقاليد الاجتماعيّة باتت المؤسّسات بين مخالب التّحدّيات، الأمر الذي إنعكس سلباً في بعضها، وتدخلاً في نمط التّوظيف، وذلك ضمن حالات قليلة، وتدخل ما يسمى بـ"الواسطة" التي غزت سوق العمل. وهذا يتطلّب التّوعية بأهميّة الكفاءة التي تنعكس إيجاباً على الإنتاجية. وهذا يركّز على إلّتزام سياسة موارد بشريّة تضمن تكافؤ الفرص في التّوظيف والتّرقّيات...

6 و 7- معظم المؤسّسات المدروسة لديها هيكلّيات وظيفيّة خاصة، ورواتب محدّدة تفرضها الكفاءة والخبرة وسنوات الخدمة ودرجة الوظيفة... بغضّ النّظر عن الجنس أو النّوع الاجتماعيّ، بمعنى أوضح جميع الموظّفين والعاملين في نفس الوظيفة أو نفس الفئة يتقاضون نفس الأجر ويخضعون لنفس شروط الوظيفة عند التّعيين أو التّرقية بناءً على الكفاءة المطلوبة. ورغم ذلك نلاحظ وجود بعض الفجوات وخاصة في ظلّ الظروف الإقتصاديّة الرّاهنة. كذلك بالنسبة لقرارات الإسناد للوظائف والمراكز القياديّة التي ما زالت محتكرة على الذّكور (الرّجال). فإن معظم المؤسّسات في القطاعات العماليّة بدأت تحدّ من هذا النّوع من الإسناد، واعتمدت شروط الكفاءة العلميّة والتقنيّة والخبرة، كما اعتمدت على مؤشّرات أداء واضحة وخطط تطوير.

8- المقابلات التي أجريت مع المؤسّسات موضوع الدّراسة ركّزت على أنه على رأس العوامل التي تعيق وصول النّساء الى المراكز الإداريّة العليا:

- الإلتزامات الأسرية.
 - النّظرة المجتمعيّة، والعادات والتّقاليد.
 - غياب الثّقة بقدرة المرأة على القيادة.
 - عدم وجود طموح إداري لدى بعض النّساء.
- بعض هذه المؤسّسات بدأت بمعالجة ذلك عن طريق تصوّرات وإجراءات منطقيّة توصل الى الحلول.

- 9- على صعيد التعامل مع القضايا المتعلقة بالنساء العاملات والتسهيلات التي تقدّم لهنّ، فقد أظهرت المقابلات مرونة في التعامل تعتمد الدّعم الكامل للمرأة وإعطائها بعض الإجازات الطّارئة مقابل العمل عن بعد (أي من المنزل)، والذي قد تسمح به طبيعة العمل وظروفه وأحياناً العوامل الخارجيّة. وقد تمّ إعتماد ذلك تطبيقاً لقانون العمل وبنوده ومحدّداته المتعلّقة بساعات العمل والعمل الجزئي والإجازات (الإجازات المرضيّة المدفوعة وإجازات الأمومة...).
- 10- في بعض الحالات تؤثر الإلتزامات الأسريّة على الحصول على فرص عمل لأنّ المرأة غالباً ما تتحمّل العبء الأكبر من المسؤوليات في الأسرة، وتحمل فرص الحلول للمشكلات التي تتعرّض لها، مما يقلّل من خفض فرص العمل، وخاصة في المراكز القياديّة، في المؤسسات التي لا توفّر بيئة عمل مرنة.
- 11- معظم المؤسسات المدروسة تحرص على تعزيز ثقافة المساواة في الوظيفة بين الجنسين، وتشجّع المبادرات التي تدعم تمكين المرأة في سوق العمل، لأنّ ثقافة العمل يجب أن تقوم على مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص وخلق فرص نمو مهني متساوية للجميع.
- 12- تظهر عادة في سوق العمل تصوّرات نمطيّة، ويتمّ التعامل معها من خلال التّدريب الذي يساهم في رفع مستوى المساواة بين الجنسين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الإنتاجيّة، كما يتمّ تصحيحها من خلال الحوار والممارسة.
- 13- بهدف الحدّ من التّمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة المهنية، عمدت المؤسسات المدروسة الى إعتماد سياسة توظيف وترقية شفّافة، تركز على الكفاءة وتوفير برامج تدريب، وتقديم دعم وتسهيلات للموظّفين من الجنسين، وخاصة الموظّفات للحاجة لهنّ.
- 14- القوانين المرعية الإجراء تُعتبر أداة أساسيّة لمكافحة التّمييز، ولكنها تحتاج الى المساهمة الفعّالة في عملية تغيير النّقاافة المجتمعيّة التي تتطلّب جهوداً مستمرّة في التّوعية والتّعليم، لإحداث تحوّل في المفاهيم النّقليديّة، وهذا يتطلّب تعاوناً بين المؤسسات والعاملين والسّلطات القياديّة.

الخاتمة والتوصيات

يُعدُّ التَّمييز بين الجنسين في سوق العمل من التَّحدّيات المستمرة التي تواجه المجتمعات، حيث يؤثر سلبًا على العدالة الاجتماعيّة والنَّمو الاقتصادي. وعلى الرّغم من التّقدّم الذي أحرزته العديد من الدّول في تقليص الفجوة بين الجنسين، إلّا أن النساء ما زلن يواجهن عقبات عديدة، مثل فجوة الأجور، وعدم تكافؤ الفرص في التّرقية، والتّمييز في بيئات العمل. لذلك، من الضّروري تبني سياسات وإستراتيجيّات شاملة لتعزيز المساواة وضمان بيئة عمل عادلة للجميع.

التوصيات:

- 1- سنّ وتشديد القوانين المناهضة للتمييز: ضرورة تعزيز التشريعات التي تُجرّم التمييز على أساس الجنس في سوق العمل، مع ضمان تطبيقها بفعاليّة.
- 2- تحقيق المساواة في الأجور: ينبغي فرض سياسات شفافة تضمن حصول النساء على أجور متساوية مع الرجال عند أداء نفس العمل وب نفس الكفاءة.
- 3- تمكين المرأة في المناصب القياديّة: تشجيع الشركات والمؤسّسات على تبني سياسات تدعم وصول المرأة إلى المناصب الإداريّة والقياديّة.
- 4- تعزيز ثقافة المساواة في بيئة العمل: نشر الوعي داخل المؤسّسات حول أهميّة التنوّع والمساواة، وتدريب الموظّفين على مكافحة التمييز والتحيز اللاواعي.
- 5- تحقيق التّوازن بين العمل والحياة الشّخصيّة: توفير خيارات مرنة للموظّفين، مثل العمل عن بُعد والإجازات العائليّة، لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل دون المساس بمسؤوليّاتها الأسريّة.
- 6- تشجيع التّعليم والتّأهيل المهني: الإستثمار في برامج تعليميّة وتدريبيّة تستهدف تمكين المرأة من إكتساب المهارات المطلوبة لمجالات العمل المختلفة، لاسيّما في القطاعات التي يهيمن عليها الذّكور.
- 7- تعزيز الرّقابة والمساءلة: إنشاء هيئات رقابيّة مستقلّة لمتابعة تطبيق سياسات المساواة، وتوفير قنوات آمنة لتقديم الشّكاوى المتعلّقة بالتمييز في بيئات العمل.

من خلال إعتقاد هذه التّوصيات، يمكن الحدّ من التّمييز بين الجنسين وتحقيق بيئة عمل أكثر عدالة، مما يسهم في تحسين الأداء الإقتصادي وتعزيز التّضامن الإجتماعي.

المراجع

- 1- د.علي محمد رضا يونس الطحان: ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية والنظريات الوضعية - دراسة مقارنة- ورقة بحثية - الملتقى الدولي - الإقتصاد الإسلامي - الواقع ورهانات المستقبل - الجزائر - 2021.
- 2- د. محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن- (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص) دار النهضة العربية- القاهرة - 2000.
- 3- د. محمد أنور حامد علي: حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل - الصادر بالقانون 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة - دار النهضة العربية - القاهرة - 2012.
- 4- منظمة العمل الدولية: مقالة مبادئ حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين - المنشورة عام 2000.
- 5- بي بي سي نيوز بالعربي: كيف تحقق المرأة المساواة في سوق العمل - مقالة بتاريخ 4 مارس 2016.
- 6- <https://www.bbc.com/arabic/interactivity>
- 7- Caren Grown, Geeta Rao Gupta, Aslihan Kes, taking action: achieving gender equality and empowering women, London, 2005.
- 8- Anderson, Julie, Ariane Hegewisch and Jeff Hayes, the union advantage for women, institute for women's policy research, 2015.
- 9- Michael Gerber, promoting equality, including social equity, gender equality and women's empowerment, New York, 2014.

ملحق المقابلة

إستهداف أصحاب ومدرء المؤسسات عبر المقابلات المعمقة يعطي بُعداً سوسولوجياً قوياً للبحث في ما يتعلّق بفهم سياسات المؤسسات وتوجّهاتها حول قضايا التّمييز بين الجنسين.

نموذج أسئلة مقابلة

أولاً: أسئلة عامة

- 1- كيف تصف سياسة مؤسّستكم في ما يتعلّق بتوظيف النّساء والرّجال؟
- 2- برأيك، هل تعتقد أن هناك تمييزاً بين الجنسين في سوق العمل المحلي؟ ولماذا؟
- 3- هل تعتمد مؤسّستكم معايير محدّدة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين؟ اشرح لي ذلك.

ثانياً: أسئلة حول التّوظيف والإختيار:

- 4- عند إختيار موظّفين جدد، هل تلاحظ وجود تفضيل غير معلن لنوع إجتماعي معيّن (ذكر/أنثى) لبعض الوظائف؟ ولماذا؟
- 5- هل سبق وواجهت المؤسسة تحدّيات تتعلّق برفض المجتمع أو الزّبائن توظيف النّساء في مناصب معيّنة؟

ثالثاً: أسئلة حول الأجور والترقيات:

- 6- هل يوجد إختلاف في الرّواتب أو المزايا بين الموظّفين الذّكور والإناث الذين يشغلون نفس المنصب؟ برأيك لماذا يحدث ذلك أحياناً؟
- 7- كيف يتمّ إتخاذ قرارات التّرقية أو الإسناد للمناصب القياديّة في مؤسّستكم؟ وهل هناك إختلافات تتعلّق بالنّوع الإجتماعي؟
- 8- برأيك، ما العوامل التي قد تعيق وصول النّساء إلى المناصب الإداريّة العليا؟
- رابعاً: أسئلة حول التّوازن بين العمل والأسرة:
- 9- كيف تتعامل مؤسّستكم مع قضايا مثل إجازات الأمومة أو التّسهيلات للموظّفات اللواتي لديهنّ إلتزامات أسريّة؟

- 10- برأيك، هل تؤثر الإلتزامات الأسريّة بشكل أكبر على فرص النّساء في التّقدّم الوظيفي مقارنة بالرجال؟ ولماذا؟
خامساً: أسئلة تتعلّق بالثقافة التّنظيميّة:
- 11- هل ترى أن ثقافة المؤسّسة تشجّع على المساواة بين الجنسين؟ وهل توجد مبادرات أو برامج تدعم المرأة في بيئة العمل؟
- 12- هل تلاحظ أن هناك تصوّرات أو أفكار نمطيّة لدى بعض الموظّفين حول "دور المرأة" في العمل؟ وكيف تتعامل المؤسّسة مع هذه التّصوّرات؟
سادساً: أسئلة ختامية:
- 13- برأيك، ما الذي يمكن للمؤسّسات أن تقوم به للحدّ من التّمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة المهنيّة؟
- 14- هل تعتقد أنّ القوانين وحدها كافية لمواجهة التّمييز أم أنّ هناك حاجة لتغيير الثقافة المجتمعيّة؟