

تأثير أعمال الرعاية
سوق العمل / التشريعات / تنميط الأدوار المجتمعية

أعداد :

الباحثة / منى عزت	رئيسة مجلس أمناء مؤسسة النون لرعاية الأسرة
الباحث القانوني : كريم عزت	المحامى بالاستئناف ومجلس الدولة
الدكتورة ألفت علام	خبيرة دولية في النوع الاجتماعي والقيادية

مراجعته:

سماح سعيد حلمي خبيرة التنمية و النوع الاجتماعي / محمود مرتضي خبير التنمية

يقدم هذا الإصدار تحليل لأعمال الرعاية من خلال ثلاث محاور :

❑ المحور الأول : تأثير تأنيث أعمال الرعاية داخل المنزل على مجالات العمل المنتج التي تتواجد

فيها النساء بكثافة وكيف يتم تنميط أدوار النساء داخل وخارج المنزل.

❑ المحور الثاني : الفجوة بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية فيما يتعلق بالإجراءات

اللازمة التي تمكن العامل والعاملة من التوازن بين أعباء المنزل والتزامات العمل.

❑ المحور الثالث: الثقافة المجتمعية: أثرها على الدور النفسي اجتماعي لكل من الرجال والنساء

سوف يدار نقاش مع شباب وشابات من الباحثين والقانونيين و متخصصين في علوم الاجتماع والنفوس حول أعمال الرعاية وتفنيد أشكال التمييز والتنميط التي تتعرض لها النساء، والهدف من ذلك هو فتح نقاش واسع مع العاملين في المجالات البحثية المختلفة على الاهتمام بالعمل على استخدام منظور الاقتصاد النسوي في تحليل وفهم أدوار النساء والعوامل التي تؤثر على سمات الشخصية وكيف نقدم خطابات بديلة تسهم في العمل على تغيير علاقات القوى وإعادة تقسيم الأدوار بطريقة عادلة بين النساء والرجال .

أعمال الرعاية وتقسيم العمل في المنزل والعمل

أعداد الباحثة / منى عزت

رئيسة مجلس أمناء مؤسسة النون لرعاية الأسرة

مفهوم العمل المنزلي غير مدفوع الأجر:

"كل الخدمات التي يتم إنتاجها واستهلاكها مجانا داخل الأسرة، أي الخدمات التي يؤديها أفراد الأسرة لبعضهم البعض، سواء تعلق ذلك بأعمال العناية بالمنزل وتجهيزاته أو إعداد وتقديم الوجبات أو شراء المستلزمات المنزلية ونقل أفراد الأسرة من مكان لآخر أو رعاية وتربية الأبناء ورعاية أفراد الأسرة المرضى والمسنين، وجميع هذه الأعمال تقع على عاتق النساء"¹

"يمكن تقسيم كل من أعمال الرعاية المدفوعة وغير مدفوعة الأجر إلى رعاية مباشرة وغير مباشرة. يشمل عمل الرعاية المباشرة الأنشطة الشخصية والعلائقية لرعاية شخص آخر، مثل رعاية طفل أو القراءة للطفل أو مساعدة شخص من كبار السن على ارتداء الملابس أو الاستحمام. يتكون عمل الرعاية غير المباشرة من مهام لا تنطوي على التفاعل وجهًا لوجه، ولكنها ضرورية للحفاظ على الرعاية المباشرة، بما في ذلك التنظيف والطهي والتسوق للأدوات المنزلية وأعمال الصيانة داخل المنزل"².

¹ الدكتورة سلوى العنترى، تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع للنساء في مصر، مؤسسة المرأة الجديدة ، عام 2014
² دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، تقدم المرأة في الدول العربية 2020 ، هيئة الأمم المتحدة للمرأة و منتدى البحوث الاقتصادية وآخرون

يوضح الجدول التالي أعمال الرعاية في المنزل وفي السوق³

أعمال الرعاية غير المباشرة	أعمال الرعاية المباشرة	غير مدفوعة الأجر
الأنشطة غير مدفوعة الأجر التي يتم إجراؤها داخل الأسرة لدعم أعمال الرعاية المباشرة مثل (الأعمال المنزلية)	الرعاية الشخصية والعلائقية التي يتم إجراؤها داخل الأسرة للأطفال وكبار السن وذوى وذوات الإعاقة والمرضى	
	العمل بأجر في التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية	مدفوعة الأجر

يتبين من الجدول السابق ما يلي :

- أعمال رعاية مدفوعة الأجر وأعمال رعاية غير مدفوعة الأجر.
- أشخاص تقوم بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتعمل في مجال آخر غير أعمال الرعاية
- أشخاص تقوم بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتعمل في مجال أعمال الرعاية بأجر
- أشخاص لا تقوم بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر و لا تعمل في مجال أعمال الرعاية بأجر
- النساء هن أكثر من يقومن بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ومدفوعة الأجر وتحديدا غير المباشرة المرتبطة بالعمل المنزلي

أن الرعاية هي منفعة عامة أساسية لمجتمعاتنا واقتصاداتنا، بفوائدها التي تتعدى مجرد متلقى ومتلقيات لتلك الرعاية وحدهم ومع ذلك فالرغم من أن الرعاية منفعة عامة، إلا أن مسؤولية تقديمها تقع في معظم المجتمعات بشكل كبير على عاتق الأسر. وداخل الأسرة ، يقع هذا العائق بالدرجة الأولى على النساء والفتيات، مما يحد من فرصهن في المشاركة في سوق العمل و العمل مدفوع الأجر والنعليم والترقى في العمل والترفيه والرعاية الذاتية.⁴ أدى تآنيث أعمال الرعاية إلى انخفاض قيمة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ومدفوعة الأجر خاصة غير المباشرة

ثمة ضرورة في إعادة النظر في تقييم أعمال الرعاية وتحسين شروط وجودة الأعمال المرتبطة بأعمال الرعاية وتقديم بأجر فهذا سوف يسهم في تحسين الخدمات المقدمة ويحفز الأسر على الاعتماد عليها وأيضا يحسن ظروف العاملين والعاملات بأعمال الرعاية بأجر

يسهم ذلك في عملية الاعتراف بقيمة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وأهمية تقديرها وأول خطوة في ذلك هي مسح استخدام الوقت وهي منهجية بالغة الأهمية في احتساب الوقت الذي يستخدم في أعمال الرعاية

المصدر نفسه³

4

https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/2021/07/UNW_ERF_Report_Arabic_29June.pdf

بالمنزل وتصنيف هذا القياس على أساس النوع فنستطيع معرفة عدد الساعات التي يقضيها كلا من الرجال والنساء في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وليس القياس للمدة الزمنية فحسب بل أيضا تقدير القيمة المادية لهذه الأعمال وفقا للقيمة السوقية

العمل على احتساب قيمة العمل المنزلي وإضافته إلى الإحصائيات القومية (الناتج الإجمالي القومي) محل نقاش منذ القرن 18 وكان محور النقاش أن احتساب أنشطة العمل المنزلي في الحسابات القومية والتعامل معها بأنها أنشطة منتجة فهذا سوف يؤثر على عملية تحليل أوضاع الاقتصاد من حيث قياس عملية التضخم والانكماش فضلا عن أن اعتبار من يقوم بأعمال المنزل أنه من المشتغلين سوف يقدم صورة غير حقيقية عن إحصائيات القوى العاملة⁵.

هذا الموقف أثار غضب النسويات وطالبن في القرن التاسع عشر بضم احتساب العمل المنزلي في التعدادات السكانية، كما كان هناك اقتصاديين في السويد والولايات المتحدة الأمريكية بالعمل على تقدير قيمة العمل المنزلي غير مدفوع الأجر ونسبته من الناتج الإجمالي المحلي

مع تطور أدوات قياس الأداء الاقتصادي بدأت تتبلور أفكار في النصف الثاني من القرن التاسع عشر صدر عن ثلاثة اقتصاديين تقرير من لجنة ستيجليتز عام 2008 في فرنسا أكدوا في التقرير على انه أن الأوان للتحول من التركيز على قياس الإنتاج الاقتصادي إلى قياس جودة حياة البشر ومن بين التوصيات التقرير مد نطاق مؤشرات قياس الناتج المحلي لتشمل الأنشطة غير الموجهة للسوق وهذا يتطلب بالضرورة بيانات ومعلومات عن الفترات الزمنية التي يقضيها الناس في منازلهم وماذا يفعلوا فيها⁶.

كما تبنت الحركة النسوية العالمية مطلب تطوير أساليب تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع، وتضمنها في الحسابات القومية، وعقد عام 1995 مؤتمر الأمم المتحدة الرابع للمرأة وصدر عنه إعلان بكين الذي دعا الحكومات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية إلى القيام بدراسات العمل غير مدفوع الأجر ونشر النتائج.

عن محاولات دول العالم للوصول إلى طريقة من أجل تقييم العمل المنزلي نستند إلى برنامج إحصاءات النوع الاجتماعي للأمم المتحدة عام 2012 وشمل 126 دولة منهم 48% قامت بأجراء بحوث استخدام الوقت بانتظام و42% من هذه الدول قامت بتقدير قيمة ساعات العمل غير مدفوع الأجر و7% من هذه الدول تلتزم بإدراج إحصائيات العمل غير مدفوع الأجر في حساباتها التكميلية لنظام الحسابات القومية⁷

أصدر عام 2019 صندوق النقد الدولي ورق عمل عن "تخفيض وإعادة توزيع العمل غير المأجور" وأشارت الورقة إلى أن يمثل العمل غير المدفوع الأجر، مثل رعاية الأطفال والمسنين والأعمال المنزلية حصة كبيرة من النشاط الاقتصادي لكن لا يتم احتسابه كجزء من الناتج المحلي الإجمالي، تتحمل النساء بشكل غير متناسب عبء العمل غير المأجور و تقوم النساء في المتوسط بساعتين إضافيتين من العمل غير مدفوع

⁵ الدكتورة سلوى العنترى، تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع للنساء في مصر، مصدر سبق ذكره

⁶ المصدر نفسه

⁷ مسح استخدام الوقت في جمهورية مصر العربية 2016 ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2016 .

الأجر في اليوم مقارنة بالرجال، ويوجد اختلافات كبيرة بين الدول في احتساب عدد الساعات وأرجعت الورقة ذلك للقيود التي تفرضها الأعراف الثقافية أو الافتقار إلى الخدمات العامة والبنية التحتية والسياسات الصديقة للأسرة، وأوصت الورقة بضرورة تطبيق سياسات أقوى لدعم المساواة بين الجنسين.

حذر التقرير الصادر عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في هيئة الأمم المتحدة تحت عنوان "نساء العالم 2020: الاتجاهات والإحصاءات" أن الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تقع على عاتق النساء بشكل غير متناسب، مما يحد من إمكاناتهن الاقتصادية⁸.

الوضع في مصر :

تقوم النساء في مصر بالحجم الكبير من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ويعد الزواج إحدى المحددات الرئيسية في زيادة استهلاك الوقت في الرعاية. حيث تقضي النساء المتزوجات سبعة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال المتزوجون في الأعمال المنزلية، في حين إنه تقضي النساء غير المتزوجات ستة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال غير المتزوجين في الأعمال المنزلية. تقضي النساء المصريات تقريبا نفس القدر من الوقت في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر سواء كن موظفات أم لا، مما يعكس العبء المزدوج الذي تواجهه العديد منهن. يوجد عدم توافق ما بين احتياجات الرعاية وخدمات الرعاية الحالية، مما يحد من القدرة على إعادة توزيع مسؤوليات أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.⁹ أن عمل المرأة غير مدفوع الأجر في مصر موجود ضمن سياق اجتماعي وثقافي يحدد توقعات معينة من المرأة. وعلى وجه الخصوص، من المتوقع أن تقوم المرأة المصرية بمعظم الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية في أسرتها، مع تحويل العمل في السوق إلى مرتبة ثانوية

اجري عام 2015 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر ولأول مرة مسح استخدام الوقت، وحسب ما ورد في الإصدار الخاص بالمشح، ترجع أهمية المشح إلى قياس وتحليل جميع أشكال العمل بصورة أكثر شمولاً، وتقييم العمل غير مدفوع الأجر سواء بالنسبة للعمل المنزلي أو التطوعي لأفراد المجتمع بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، وذلك لما لها من مساهمات فعالة داخل وخارج المنزل، هذه الإسهامات أغفل المجتمع تقدير قيمتها وحجمها الحقيقي.

أظهرت نتائج "مسح استخدام الوقت في جمهورية مصر العربية 2015" الصادر عام 2016 أن متوسط قيمة الوقت المستخدم للأنشطة المنزلية غير مدفوعة الأجر بالنسبة للنساء هو 52 جنيهاً في اليوم مقابل 25 جنيهاً للرجال ويرجع هذا التفاوت إلى أن النساء تخصص حوالي ستة ساعات يومياً لهذا النشاط مقابل ساعة وأربعين دقيقة للرجال، بلغ تقدير قيمة العمل المنزلي غير مدفوع الأجر على مستوى الجمهورية 654 مليار جنيهاً في السنة لعام 2015، يخص النساء 79% مقابل 21% للرجال.

⁸ الموقع الرسمي للأمم المتحدة <https://www.un.org/ar/desa/women-report-2020>

⁹

https://egypt.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Egypt/Attachments/Publications/2020/12/arabic_unw_erf_policybriefs_egypt.pdf

ويصل معدل الوقت المخصص للعمل باجر في القطاع المنظم على مستوى إجمالي العينة التي تضمنها التقرير إلى 7 ساعات و58 دقيقة في اليوم للرجال و 6 ساعات و 25 دقيقة للنساء.

بناء على هذه الأرقام فإن إجمالي عدد الساعات التي تعمل فيها النساء داخل المنزل وخارج المنزل 12 ساعة و 25 دقيقة يومياً العائد المالي منها يذهب إلى الأسرة.

يتبين لنا من العرض أعلاه كيف مرت عملية تحليل قيمة العمل المنزلي بمراحل متعددة إلى أن استقر على ضرورة أعداد حسابات تكميلية للحسابات القومية تختص بإحصاءات العمل المنزلي غير المدفوع، والاعتراف بحجم المساهمة الفاعلة للنساء في النشاط الاقتصادي سواء العمل من المنزل أو سوق العمل.

وأهمية هذا التقييم أنه يجعل من أعمال الرعاية داخل المنزل أهمية وقيمة اقتصادية كما الحال في العمل المنتج الموجه للسوق، وبالتالي من يقوم بالعمل أين كان مكانه فهو محل تقدير، وإذا نظرنا إلى الواقع نجد مساهمة النساء مضاعفة في تحقيق تنمية ورفاهية المجتمع مقارنة بالرجل، حيث تعمل النساء داخل وخارج المنزل.

رغم أن أعمال الرعاية أصبحت على أجندة المؤسسات الدولية وتم تضمينها في أهداف التنمية المستدامة 2030 فنص الهدف خامس على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات

وفي مقاصد الهدف تم الإشارة إلى العمل على الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني

بناء عليه تصبح الدول مطالبة بالعمل على مستوى المؤسسات على تقدير واحتساب قيمة أعمال الرعاية وتغيير الأنماط الثقافية والاجتماعية السائدة التي تؤنث أعمال الرعاية والطريق إلى ذلك ليس سهلاً فلاتزال الأفكار السائدة في المجتمع أن أعمال الرعاية هي مسؤولية النساء ويتم النظر إليها أنها أقل قيمة من العمل المنتج في السوق وليس لها عائد مادي ويترتب على ذلك تراتبية في أهمية الأدوار وامتيازات وصلاحيات كل من الرجال والنساء في الأسرة وأصبح الرجال بما أنهم يقوموا بالعمل المنتج فحصلوا على امتيازات وصلاحيات وسلطة أكبر من النساء وأصبح هناك علاقات قوى غير متكافئة، بطبيعة الحال ساد في المجتمع ثقافة ذكورية أبوية تركز لهذه العلاقة و تحافظ للرجال سلطتهم وصلاحياتهم وامتيازاتهم وتنمي الأدوار داخل وخارج الأسرة

وعلى هذا النحو فإن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، التي تؤديها النساء بشكل رئيسي داخل الأسرة، تشكل قيوداً فيما يتعلق بالوقت. وعلى هذا النحو، فإن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر قد تعيق أو تمنع المرأة من مواصلة حياتها المهنية، أو الوصول إلى فرص النمو الذاتي أو تحقيق تطلعاتها.. إن المسؤولية المنسوبة اجتماعياً تقوض حقوق النساء والفتيات وفرصهن وتحد من قدراتهن وخياراتهن. بما أن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تستغرق وقتاً طويلاً وتتطلب الكثير من الجهد والوقت ولا تحظى بالتقدير، فإنها

تعزز عدم المساواة بين الجنسين خاصة بين الفقراء الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف المساعدة في الرعاية مدفوعة الأجر، مما يحد من فرصهن في العمل مدفوع الأجر خارج نطاق الأسرة.

تتعرض النساء للتمييز في العمل بسبب التصاق مسؤولية أعمال الرعاية التي تقع على عاتقها فعليها أن تحدد مجال الدراسة والعمل بما يتوافق مع تلبية أعمال الرعاية ومسئوليتها كأم بها فيفضل أصحاب الأعمال النساء غير المتزوجات وعندما تلتحق بالعمل تتعرض للتمييز على أساس النوع في تقسيم العمل والأجور والترقي حيث تلاحق النساء أعمال الرعاية حتى خارج المنزل .

لا يقف الأمر عن هذا الحد بل هناك أعمال ينظر لها نظرة دونية لكونها من أعمال الرعاية وتقوم بها نساء فعلى سبيل المثال العمالة المنزلية التي تعمل لدى الأسر مقابل أجر، فأصحاب هذه المهنة موصومات ويخفون امتهانهم لهذه المهنة كما إنهن مستثنى من الحماية القانونية وتتعرض لأنواع متعددة من العنف أثناء أداء عملهن¹⁰

النساء في سوق العمل :

نقدم في السطور القادمة أوضاع النساء في سوق العمل المنتج وكيف تتعرض النساء للتنميط بحيث تكون أدوارهن في المنزل تتوافق في الأغلب أدوارهن في العمل.

يوضح هذا الجدول توزيع المشتغلين والمشتغلات على أساس جغرافي وحسب أنشطتهم الاقتصادية¹¹

أقسام النشاط الاقتصادي												
الأقاليم الجغرافية	النوع	الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك	التعدين واستغلال المحاجر	الصناعات التحويلية	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء	الإمداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة ومعالجة النفايات	التشييد والبناء	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	النقل والتخزين	خدمات الغذاء والإقامة	المعلومات والاتصالات	الوساطة المالية والتأمين
الاجمالي العام	ذكور	18.3	0.3	13.9	1.0	1.1	17.1	14.5	10.8	3.7	0.7	0.7

¹⁰ تقرير على موقع منظمة العمل الدولية :

https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_864850/lang--en/index.htm

Reproducing a household: Recognizing and assessing paid and unpaid domestic work in urban India

¹¹ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ص 49

1.4	0.8	0.7	0.9	15.3	0.5	0.5	0.3	7.0	0.0	16.4	إناث	
0.8	0.7	3.2	9.3	14.6	14.5	1.0	0.9	12.8	0.2	18.1	الإجمالي	
1.5	1.1	5.7	12.0	18.3	14.0	1.2	1.7	19.2	0.4	0.8	ذكور	1.8 المحافظات الحضرية
1.8	1.5	1.1	2.4	10.7	1.7	1.2	0.7	10.9	0.2	0.1	إناث	
1.5	1.2	4.8	10.2	16.9	11.6	1.2	1.5	17.6	0.3	0.6	جملة	
0.5	0.9	3.7	12.6	20.3	13.4	0.8	1.3	19.3	0.2	9.1	ذكور	حضر الوجه البحري
0.9	1.9	0.2	0.8	15.3	0.1	0.7	0.1	8.6	0.0	5.1	إناث	
0.525.3	1.1	3.1	10.5	19.4	11.0	0.8	1.1	17.4	0.1	8.4	جملة	
0.4	0.5	3.0	10.6	12.2	14.0	1.3	1.0	15.0	0.1	25.3	ذكور	ريف الوجه البحري
0.7	0.3	0.6	0.4	15.9	0.0	0.2	0.1	6.4	0.0	30.6	إناث	
0.4	0.5	2.6	8.9	12.8	11.6	1.1	0.9	13.6	0.1	26.2	جملة	
1.3	1.3	5.7	12.6	20.1	16.9	0.9	0.7	13.0	0.3	6.7	ذكور	حضر الوجه القبلي
3.5	0.9	0.7	0.7	12.6	0.5	0.9	0.3	6.0	0.0	2.6	إناث	
1.7	1.3	4.9	10.6	18.8	14.2	0.9	0.0	11.8	0.2	6.0	جملة	
0.4	0.3	2.4	8.6	10.1	24.4	0.9	0.5	7.7	0.5	29.3	ذكور	ريف الوجه القبلي
1.2	0.0	1.1	0.2	22.9	0.4	0.0	0.2	3.1	0.0	29.6	إناث	
0.4	2.9	2.9	7.8	11.3	22.1	0.8	0.5	7.3	0.4	29.3	جملة	
1.9	1.0	4.0	9.6	13.5	19.4	1.5	2.8	6.2	1.0	8.9	ذكور	حضر محافظات الحدود
1.5	2.6	1.1	2.3	8.0	1.1	0.0	0.9	2.3	0.0	2.2	إناث	
1.8	1.4	3.3	8.0	12.2	15.3	1.2	2.4	5.3	0.8	7.4	جملة	
1.8	1.4	4.5	13.4	9.3	5.9	2.5	0.0	2.0	0.0	44.6	ذكور	ريف محافظات الحدود
0.0	0.0	0.0	0.0	6.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	إناث	
0.0	0.5	4.2	12.5	9.0	5.5	2.3	0.0	1.8	0.0	41.5	جملة	

1.1	1.1	5.0	12.3	19.3	14.8	1.0	1.3	17.1	0.3	5.3	ذكور	جملة الحضر
2.0	1.5	0.7	1.4	12.5	0.9	0.9	0.4	8.6	0.1	2.4	إناث	
1.3	1.2	4.3	10.4	18.1	12.3	1.0	1.1	15.6	0.2	4.8	جملة	
0.4	0.4	2.7	9.7	11.2	18.6	1.1	0.8	11.6	0.2	27.2	ذكور	جملة الريف
0.8	0.2	0.7	0.3	18.1	0.1	0.1	0.2	5.4	0.0	30.2	إناث	
0.4	0.4	2.5	8.5	12.2	16.1	1.0	0.7	10.8	0.2	27.6	جملة	

جملة أفراد العينة (المشتغلين)		أنشطة غير كاملة التوصيف	المنظمات والهيئات الدولية والاقليمية والسفارات والقنصليات الاجنبية	خدمات افراد الخدمة المنزلية الخاصة للأسر	أنشطة الخدمات الاخرى	أنشطة الفنون والإبداع والتسلي ة	الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي	التعليم	الادارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الاجباري	الانشطة الادارية وخدمات الدعم	الانشطة العلمية والتقنية المختلفة	العقارات والتأجير	النوع	الأقاليم الجغرافية
نسبة العمود	العدد													
100	18067	0.3	0.0	0.8	2.8	0.5	1.7	4.2	4.3	1.0	2.2	0.2	ذكور	الاجمالي العام
100	3266	0.1	0.0	2.8	0.8	0.5	16.0	25.6	7.0	0.9	2.3	0.1	إناث	
100	21333	0.3	0.0	1.1	2.5	0.5	3.9	7.5	4.7	1.0	2.2	0.2	الإجمالي	
15.1	2719	1.2	0.0	2.9	206	0.6	1.6	3.7	3.9	1.7	5.6	0.5	ذكور	المحافظات الحضرية
19.7	643	0.4	0.0	6.6	1.4	1.5	16.9	24.7	9.9	1.9	4.3	0.2	إناث	
15.8	3362	1.0	0.0	3.6	2.4	0.7	4.5	7.7	5.0	1.8	5.4	0.5	جملة	
12.6	2272	0.1	0.0	6.0	2.6	0.8	2.0	4.5	3.4	1.1	2.8	0.2	ذكور	حضر الوجه البحري
15.0	491	0.0	0.0	1.4	1.0	0.4	20.4	30.6	8.1	0.5	3.8	0.0	إناث	
13.0	2763	0.0	0.0	0.7	2.3	0.7	5.3	9.1	4.2	1.0	3.0	0.2	جملة	
32.5	5877	0.1	0.0	0.3	2.8	0.4	1.7	4.4	4.7	0.8	1.2	0.2	ذكور	ريف الوجه البحري
34.7	1134	0.0	0.0	1.0	0.3	0.3	15.4	22.1	4.4	0.4	0.9	0.0	إناث	
32.9	7011	0.1	0.0	0.4	2.4	0.4	3.9	7.2	4.6	0.8	1.2	0.1	جملة	

12.0	2171	0.3	0.0	0.9	3.4	0.8	2.1	4.5	4.6	1.3	2.5	0.3	ذكور	حضر
13.3	435	0.1	0.0	5.5	1.2	0.0	16.1	33.4	10.2	2.1	2.4	0.3	إناث	الوجه
12.2	2606	0.3	0.0	1.6	3.0	0.7	4.5	9.3	5.5	1.4	2.5	0.3	جملة	القبلي
26.6	4798	0.2	0.0	0.4	2.6	0.2	1.2	4.1	4.4	0.7	1.0	0.1	ذكور	ريف
15.7	513	0.0	0.0	1.5	0.6	0.0	12.1	22.1	3.8	0.0	1.2	0.0	إناث	الوجه
24.9	5311	0.1	0.0	0.5	2.4	0.2	2.3	5.8	4.3	0.6	1.1	0.1	جملة	القبلي
0.9	159	0.0	0.0	0.5	4.9	0.5	2.4	7.3	7.9	4.9	1.0	0.8	ذكور	حضر
1.4	46	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	15.1	36.6	21.6	1.1	2.3	0.0	إناث	محافظات
1.0	205	0.0	0.0	0.4	4.1	0.4	5.3	13.8	11.0	4.0	1.3	0.6	جملة	الحدود
0.4	70	0.0	0.0	0.0	0.6	3.3	0.6	4.0	7.2	1.6	0.0	0.0	ذكور	ريف
0.2	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.2	57.6	24.0	0.0	0.0	0.0	إناث	محافظات
0.4	76	0.0	0.0	0.0	0.5	3.1	1.4	7.8	8.4	1.5	0.0	0.0	جملة	الحدود
40.5	7322	0.5	0.0	1.5	2.9	0.7	1.9	4.2	4.0	1.5	3.7	0.4	ذكور	جملة
49.4	1614	0.2	0.0	4.6	1.2	0.7	17.7	29.2	9.8	1.5	3.6	0.2	إناث	الحضر
41.9	8936	0.5	0.0	2.1	2.6	0.7	4.8	8.7	5.0	1.5	3.7	0.3	جملة	
59.5	10745	0.1	0.0	0.4	2.7	0.3	1.5	4.2	4.6	0.8	1.1	0.2	ذكور	جملة
50.6	1652	0.0	0.0	1.1	0.4	0.2	14.3	22.2	4.3	0.3	1.0	0.0	إناث	الريف
58.1	12397	0.1	0.0	0.5	2.4	0.3	3.2	6.6	4.5	0.7	1.1	0.1	جملة	

أنشطة اقتصادية تتواجد بها النساء بكثافة :

- 16.4% نسبة تمثيل النساء في الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك (النسبة الأكبر للنساء في الزراعة وصيد الأسماك)
- 15.3 % نسبة تمثيل النساء في تجارة الجملة والتجزئة
- 25.6% نسبة تمثيل النساء في التعليم
- 16.0 % نسبة تمثيل النساء الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي

- 0.5% نسبة تمثيل النساء في التشييد والبناء

أنشطة اقتصادية تتواجد فيها النساء أعداد قليلة :

- 0.0 % نسبة تمثيل النساء في التعدين واستغلال المحاجر
- 7.0% نسبة تمثيل النساء في الصناعات التحويلية
- 0.3% نسبة تمثيل النساء في إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء
- 0.5 % نسبة تمثيل النساء في الإمداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة ومعالجة النفايات
- 0.9 % نسبة تمثيل النساء في النقل والتخزين

نلاحظ مما سبق أن نسب المساهمة الاقتصادية للنساء مرتفعة في الأعمال المرتبطة بإعمال الرعاية أو المهام الخدمية هذا بخلاف أن هناك مهن هي كثيفة العمالة النسائية مثل التمريض والعمالة المنزلية ويمكن القول أن الأرقام تؤكد لنا على تنميط أعمال النساء في المنزل والعمل وهناك توجه قصدي بوضع النساء في أطار أعمال الرعاية و يبرر المجتمع هذا التنميط بأن لكل من النساء والرجال سمات شخصية تختلف عن الآخر فالنساء عطوفة وتتسم بالحنان والرفق وبالتالي لا تصلح للمهن الشاقة والتي تحتاج إلى جهد بدني.

كما نلاحظ في الجدول السابق أن هناك أنشطة اقتصادية لا تتعدى نسبة النساء 1% وهذا ينعكس على ارتفاع معدلات البطالة للنساء حيث تتركز في أنشطة محددة كما تبين من الجدول أعلاه أثر تأنيث أعمال الرعاية على أدوار النساء في المنزل والعمل .

- إذا نظرنا للتوزيع الجغرافي يتبين لنا أن نسبة النساء 30.6% في ريف الوجه البحري ونسبة النساء 29.6% في ريف الوجه القبلي يعملن في الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك (النسبة الأكبر للنساء في الزراعة وصيد الأسماك) بينما تبلغ نسبة النساء 0.2% في المحافظات الحضرية في مجال التعدين واستغلال المحاجر وفي الوجهين القبلي والبحري غياب للنساء في هذا النشاط .

التوزيع النسبي للمشتغلين (15 سنة فأكثر) طبقا لنوع الاقاليم الجغرافية والنوع

أقسام النشاط الإقتصادي									
جملة أفراد العينة (المشتغلين)		القطاع						النوع	الأقاليم الجغرافية
نسبة العمود	العدد	%	أخري	خاص		عام	حكومي		
				خارج المنشآت	داخل المنشآت				
100	18067	100	0.2	47.8	36.9	2.2	12.9	ذكور	الاجمالي العام
100	3266	100	0.6	25.7	32.5	1.5	39.7	إناث	
100	21333	100	0.3	44.4	36.2	2.1	17.0	جملة	
15.1	2719	100	0.2	29.8	54.3	4.4	11.4	ذكور	المحافظات الحضرية
19.7	643	100	0.8	12.4	47.6	2.8	36.3	إناث	
15.8	3362	100	0.3	26.5	53.0	4.1	16.1	جملة	
12.6	2272	100	0.1	37.8	47.5	2.1	12.4	ذكور	حضر الوجه البحري
15.0	491	100	0.4	12.4	32.8	1.7	52.7	إناث	
13.0	2763	100	0.2	33.5	44.9	2.1	19.6	جملة	
32.5	5877	100	0.2	50.3	33.3	1.8	14.5	ذكور	ريف الوجه البحري
34.7	1134	100	0.2	36.1	26.7	0.4	36.6	إناث	
32.9	7011	100	0.2	48.0	32.2	1.6	18.1	جملة	
12.0	2171	100	0.3	40.1	44.2	2.2	13.1	ذكور	حضر الوجه القبلي
13.3	435	100	0.5	16.4	31.9	3.4	47.9	إناث	
12.2	2606	100	0.4	36.2	42.1	2.4	18.9	جملة	
26.6	4798	100	0.3	63.1	23.5	1.3	11.8	ذكور	ريف الوجه القبلي
15.7	513	100	1.5	42.5	27.6	0.3	28.1	إناث	
24.9	5311	100	0.4	61.1	23.9	1.2	13.3	جملة	

0.9	159	100	0.5	39.5	28.9	7.5	23.6	ذكور	حضر محافظات الحدود
1.4	46	100	1.1	2.2	18.6	2.1	76.0	إناث	
1.0	205	100	0.6	31.2	26.6	6.3	35.3	جملة	
0.4	70	100	0.0	62.7	18.1	3.0	16.2	ذكور	ريف محافظات الحدود
0.2	5	100	0.0	0.0	27.8	0.0	72.2	إناث	
0.4	76	100	0.0	58.3	18.7	2.8	20.1	جملة	
40.5	7322	100	0.2	35.6	48.6	3.1	12.5	ذكور	جملة الحضر
49.4	1614	100	0.6	13.2	38.0	2.6	45.5	إناث	
41.9	8936	100	0.3	31.5	46.7	3.0	18.4	جملة	
59.5	10745	100	0.2	56.1	28.8	1.6	13.3	ذكور	جملة الريف
50.6	1652	100	0.6	38.0	27.0	0.4	34.1	إناث	
58.1	12397	100	0.3	53.7	28.6	1.4	16.0	جملة	

يكشف هذا الجدول أن النسبة الأكبر من النساء تعمل في القطاع الحكومي فتبلغ نسبة الرجل 12.9% و 39.7% نسبة النساء بينما ترتفع نسبة الرجال في القطاع الخاص فداخل المنشآت 36.9% وخارج المنشآت 47.85 أما النساء نسبة 32.5% داخل المنشآت و 25.7% خارج المنشآت

أن نسبة توزيع النساء على المستوى الجغرافي أقل من الرجال في الحكومة والقطاع الخاص عدا محافظات الحدود فنسب النساء أعلى من الرجال في القطاع الحكومي وبينما تنخفض بشدة نسب النساء في القطاع الخاص

يتأكد بالإحصائيات تفضيل القطاع الخاص توظيف الرجال أكثر من النساء ويرجع ذلك إلى الأطر الثقافية والاجتماعية التي تحكم أحقية كلا من الرجال والنساء في العمل فالثقافة الحاكمة هي ثقافة ذكورية ترى أن دورها الأساسي أعمال الرعاية في المنزل وأن خروجها للعمل استثناء ومؤقت كما يعزف بعض أصحاب الأعمال عن توظيف النساء لكي لا يتحمل التزامات نص عليها قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 تتعلق بتوفير دور الحضانة وأجازتي الوضع ورعاية الطفل والساعة الرضاعة وهناك من لديه قناعة أن لا تصلح النساء للمهن التي تحتاج قدرة بدنية، ومع توقف التعيينات في القطاع الحكومي هذا سوف يكون له مردود على ارتفاع البطالة للنساء.

23.6	ذكور	حضر محافظات الحدود الحكومة
------	------	----------------------------

76.0	إناث	ريف محافظات الحدود الحكومة
35.3	جملة	
16.2	ذكور	
72.2	إناث	
20.1	جملة	

قطاع خاص خارج المنشآت	قطاع خاص داخل المنشآت		
39.5	28.9	ذكور	حضر محافظات الحدود
2.2	18.6	إناث	
31.2	26.6	جملة	
62.7	18.1	ذكور	ريف محافظات الحدود
0.0	27.8	إناث	

تبين من مقارنة الإحصائيات بين القطاعين الحكومي والخاص أن العمل داخل المنشآت سواء حكومي أو خاص هي أكثر قبولا في المحافظات لعمل النساء وكلما كانت الثقافة المحافظة والقوالب النمطية متجذرة في المجتمع يؤثر ذلك على تعدد فرص النساء هذا ظاهر في المحافظات الحدودية .

التوزيع النسبي للمشتغلين (15 سنة فأكثر) وفقا لعدد ساعات العمل الأسبوعية الحالة العملية والنوع

عدد ساعات العمل الأسبوعية					النوع	المؤشر
%	35+	34-15	14-1	*0		
100	71.6	25.6	2.6	0.2	ذكور	يعمل في مشروع أسري بدون أجر
100	45.7	41.2	12.6	0.6	إناث	

100	57.1	34.3	8.2	0.4	جملة	
-----	------	------	-----	-----	------	--

هذه الاحصائيات يجب أن تراعى أن هناك نساء تعمل عمل باجر دون أن تدرك ذلك فعلى سبيل المثال أم محمد التي تقوم بتنفيذ مشروع تربية طيور فهي تربي الطيور و تقوم ببيعهم في السوق أو يقوم أحد أفراد الأسرة (الأب – الابن) بالبيع في السوق وبالتالي هناك عائد مادي على الأسرة لكن تعتبر المرأة أن هذا العمل هو عمل باجر بل تعتبره جزء من أعمال المنزل وبسؤالها هل تعملين؟ تكون الإجابة لا، وبالتالي فمثل هذه الإحصائيات أثناء جمعها يجب على الباحثين الميدانيين أن يتدربوا على كيفية التعامل مع مثل هذه الحالات من أجل تقديم الصورة كاملة ويتم أظهار الحجم الحقيقي للمساهمة الاقتصادية للنساء .

التوزيع النسبي للمتطلين (15 – 64) طبقا لنوع التعطل الأقاليم الجغرافية والنوع

الاقاليم الجغرافية	النوع	المتعطلون طبقا لنوع التعطل	
		متعطّل سبق له العمل	متعطّل لم يسبق له التعطل أي لم يسبق له العمل (%)
الاجمالي العام	ذكور	60.4	39.6
	إناث	24.1	75.9
	جملة	43.1	56.9
المحافظات الحضرية	ذكور	60.7	39.3
	إناث	24.1	75.9
	جملة	44.2	55.8
حضر الوجه البحري	ذكور	65.6	34.4
	إناث	19.5	80.5
	جملة	43.0	57.0
ريف الوجه البحري	ذكور	58.2	41.8
	إناث	22.0	78.0
	جملة	42.9	57.1
حضر الوجه القبلي	ذكور	59.5	40.5
	إناث	40.2	59.8
	جملة	49.2	50.8
ريف الوجه القبلي	ذكور	56.5	43.5
	إناث	9.9	90.1
	جملة	32.5	67.5
حضر محافظات الحدود	ذكور	71.6	28.4
	إناث	31.0	69.0
	جملة	56.0	44.0

100	9.5	90.5	ذكور	ريف محافظات الحدود
100	100.0	0.0	إناث	
100	22.8	77.2	جملة	
100	38.1	61.9	ذكور	جملة الحضر
100	71.4	28.6	إناث	
100	54.2	45.8	جملة	
100	42.0	58.5	ذكور	جملة الريف
100	83.9	16.1	إناث	
100	61.3	38.7	جملة	

يكشف الجدول عدد من الملاحظات المهمة :

- ارتفاع نسبة التعتل لدى الرجال من سبق لهم العمل تصل إلى 60.4% وتصل نسبة 24.1 % للنساء ممن سبق لهم العمل وبالتالي معدل دوران العمل للرجال أعلى من النساء
- ارتفاع نسبة التعتل لدى النساء من لم يسبق لهم العمل تصل 75.9% بينما نسبة الرجال 39.6% ممن لم يسبق لهم العمل، وبالتالي كل ثلاثة من النساء متعطلات أمامهم رجل متعتل لم يحصلوا على عمل مسبقا
- نستنتج من ذلك أن فرص حصول النساء على عمل أصعب من الرجال، فحين أن عندما تحصل النساء على عمل تكون أكثر استقرارا في العمل من الرجال

أعمال الرعاية بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية

أعداد الباحث القانوني : كريم عزت

المحامى بالاستئناف ومجلس الدولة

تتناول هذه الورقة عرض وتحليل للاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رقم 183 والمسئوليات العائلية للعمال والعاملات رقم 156 وتوصياتهم بالإضافة إلى المادتين 11 و12 في اتفاقية السيداو(اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) حيث تتضمن هذه الاتفاقيات الحقوق التى تتعلق بإنشاء دور الحضانه واجازتي الوضع ورعاية الطفل وساعات الرضاعة وذلك بهدف التعرف على المعايير الدولية الخاصة بهذه الحقوق وقياس التباين بين هذه الاتفاقيات من جهة وبين التشريعات الوطنية من جهة أخرى التى تشمل الدستور المصرى 2019 وقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

كما تستعرض الورقة المواد في قانون الاحوال الشخصية ذات الصلة بسلطة للرجل على المرأة وحققها في العمل والكد والسعاية والقوانين في الدول العربية المنظمة للثروة المشتركة بين الزوجين .

1- الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

اعطت منظمة العمل الدولية أولية واهتمام لأجراءات حماية الأمومة والأ يكون الدور الانجابي عائق أمام حقها في العمل وتعاملت مع أعمال الرعاية انها مسؤولية مجتمعية وألزمت أطراف العمل الثلاثة (الحكومة وأصحاب الأعمال والتنظيمات النقابية) بتحول مسؤوليتهم في توفير الخدمات اللازمة وتوفير وتهيئة بيئة العمل مرنة وتراعي مسؤوليات العائلية للعمال والعاملات

الاتفاقية 183 بشأن حماية الامومة :

اجتمع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بعد ان دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والثمانين في الثلاثين من مايو 2000 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة الصادرة 1952 وتداولت الاقتراحات في المؤتمر وانتهوا الي أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية تسمى اتفاقية حماية الأمومة .

في الخامس عشر من يونيه عام ألفين صدرت تلك الاتفاقية واعتمدت وارجعوا الدافع الي اصدار تلك الاتفاقية بسبب ظروف المرأة العاملة والحاجة إلى توفير الحماية للحمل التي يتقاسم مسؤوليتها الحكومة والمجتمع، وبذلك اقررو مسؤولية المجتمع علي حماية حقوق المراه العاملة التي تقوم بدور بيولوجي وهو الحمل وان هناك دور علي الحكومات يجب ان تقوم به ايضا لحماية حقوق المرأة اثناء الحمل و بعده خاصة اثناء فترة الرضاعة.

نصت الاتفاقية على أن الحمل ورعاية الرضيع بعد الحمل ليس عبء علي المرأة العاملة فحسب ولا يجب أن يسبب لها اضرار او ينتج عنه ان تفقد عملها او تحرم من راتبها بسببه مما يجعل هناك تمييز او تفرقة بين المرأة والرجل او المرأة التي يمكن ان تحمل وغيرها من النساء التي فرص حملها اقل وبالتالي كان يجب ان يصدر تلك الاتفاقية الدولية التي شمل نطاقها جميع النساء العاملات في مختلف مجالات العمل سواء التي يمارسن أشكال عمل نمطية او غير نمطية رغم انها أعطت للدول الأعضاء استثناء بعض الفئات من العاملات لكنها اشترطت أن تبين الدول في تقريرها الأول الذي تقدمه عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، فئات العمال المستثناءة على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء لتحديد وتقدير ذلك الاستثناء وتقيد من سلطة الدول في التوسع في استثناء العاملات من نطاق تطبيق تلك الاتفاقية.

كانت اول الامتيازات او الحقوق التي تحدثت عنها تلك الاتفاقية هو الحماية الصحية للمرأة الحامل او المرضع حيث ألزمت جميع الدول ان تتخذ تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضارا بصحة الأم أو الطفل، أو تقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها.

بحيث تمنع عمل المرأة الحامل او المرضع في أعمال تضر بصحتها او تؤثر علي الحمل او تعوق قيامها بعملية الرضاعة وذلك لانه يضر بصحة المرأة والطفل معا لأن حرمان الطفل من الرضاعة الطبيعية يؤثر

علي صحته وللحفاظ علي صحة الطفل ايضا و المرأة ألزمت الدول بمنع عمل المرأه في اي عمل من شأنه منعها من الرضاعة او يؤثر علي قدرتها علي الرضاعة.

بالأضافة الي أنها ألزمت الدول منح المرأة الحامل إجازة مدفوعه الأجر أسمتها إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعا (ثلاث اشهر ونصف) تشمل إجازة الأمومة فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع (شهر ونصف). وزيادة في حماية المرأة الحامل وحماية لحملها نصت الاتفاقية علي منح اجازة اضافية الي اجازة الامومة تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة.اي في حالة اثر الحمل علي المرأة او علي المولود يحق للمرأة ان تحصل علي اجازة اضافية او في حالة احتياج المرأة الحامل الي اجازة لاستقرار الحمل وضمان استمراره يكون من حقها الحصول علي تلك الاجازة بناء علي شهادة طبية وتركت للدول تحدد مدة تلك الاجازة وفق قوانينها الوطنية.

أدركت الاتفاقية ايضا الي احتياجات المرأة الحامل او المرضعة اثناء الاجازة الا تحرم من دخلها ونصت علي الإلتزام بدفع إعانات اثناء الاجازة بما لا يقل عن مقدار ثلثي ما كانت تتحصل عليه من راتب وفي حالة أنها لم تكن تتقاضى راتب ألزمت الحكومات بدفع اعانة لها ولم ترهق أصحاب الأعمال وتحمله بمفردهم سداد قيمة الاعانات اثناء الاجازة بل ألزمت الحكومة هي بسدادها من خلال التأمين الاجتماعي او بالتعاون مع اصحاب الاعمال.

لم تقتصر الاعانة علي الأموال وحسب بل امتدت لتشمل الرعاية الصحية ايضا بالزام الدول بتوفير الإعانات الطبية للمرأة وطفلها وفقا للقوانين واللوائح الوطنية أو لآية طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية. تشمل الإعانات الطبية، الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة.

لحماية حق المرأة والطفل في رضاعة طبيعية أقرت الاتفاقية منح المرأة المرضع فترة راحة اضافية تخفض خلالها ساعات عملها لكي تتمكن من ارضاع الصغير ومنحت الدول الحرية في تنظيم تلك الراحة وفق قوانينها الوطنية.

نصت الاتفاقية علي الزام الحماية في مجال التوظيف ومنع التمييز وتحظر فصل العاملات وتمنع أصحاب الأعمال من التنصل من تلك المسؤولية وتحظر فصل العاملات بسبب الحصول علي الاجازات السابقة او اثناء القيام بالاجازة وانها ملزمة ان تعيد المرأة الي نفس العمل والدرجة الوظيفية التي تركتها للقيام بالاجازة السابقة وعدم تخفيض الراتب بسبب تلك الاجازة.

اتفاقية 156 بشأن العمال والعاملات ذوى المسؤوليات العائلية:

دعا مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الي اجتماع في جنيف حيث عقد دورته السابعة والستين في 3 يوينة عام 1981 وذلك ليقرر اعتماد المقترحات المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من

الجنسين "العمال والعاملات ذوى المسؤوليات العائلية" وهو كان موضوع البند الخامس من جدول اعمال هذه الدورة.

لأنه أدرك ان مشاكل العامل والعاملة ذوى المسؤوليات العائلية هي وجه لقضايا أوسع تتعلق بالأسرة والمجتمع وأنه ينبغي اخذها في الحسبان في السياسات الوطنية فثمة حاجة الي إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين ذوى المسؤوليات من الجنسين وبين هؤلاء العمال والعمال الاخرين.

بصفة عامة تواجه العمال مشاكل في العمل تزداد تفاقما في حالة العمال والعاملات ذوى المسؤوليات العائلية وهناك حاجة الي تحسين ظروف هؤلاء باتخاذ تدابير تلبي احتياجات خاصة وتدابير اخرى يقصد بها تحسين ظروف العمال بصورة عامة.

وانتهي الاجتماع الي اصدار اتفاقية دولية تسمى اتفاقية العمال ذوى المسؤوليات العائلية 1981 وذلك في اليوم الثالث والعشرين من يونية عام 1981 وحددت تلك الاتفاقية نطاق تطبيقها ويشمل علي جميع فئات العمال والعاملات في جميع فروع النشاط الاقتصادي بصفة عامة لكنها تخص العمالة من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق باطفالهم الذين يعولونهم وايضا لديهم مسؤولية تتعلق باعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة الي رعايتهم او إعالتهم وتترك الاتفاقية لكل دولة اتخاذ الطريق الأمثل لتطبيق تلك الاتفاقية من خلال تعريف الفئات التي تنطبق عليها في القوانين او اللوائح او الاتفاقيات الجماعية او اللوائح الداخلية للمنشآت او قرارات التحكيم او الأحكام القضائية لكي تضمن ان يستفيد أكبر قدر من المخاطبين باحكامها بها حتي لو تتضمن في قانون انما يمكن الاستعانة بها في التطبيقات القضائية "احكام القضاء او اتفاقات التحكيم" ويمكن للشركات منفردة ان تنص علي تطبيقها في لائحهم الداخلية لتوسع نطاق تطبيقها بشكل مرن.

وألزمت كل الدول الأعضاء بعدد الألتزامات منها: ان تضع من أهداف سياستها إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين لتمكين الاشخاص ذوى المسؤوليات العائلية الذين يعملون او يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون ان يتعرضوا للتمييز بقدر الإمكان ودون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية.

وحثت الدول الأعضاء علي إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين: لتمكين العمال والعاملات ذوى المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في حرية اختيار عملهم واخذ احتياجاتهم في الحسبان عند تحرير احكام وشروط الاستخدام وفي الحماية الاجتماعية وعند التخطيط من اجل الجماعة المحلية أي عند التخطيط لتنمية او تعزيز خدمات المجتمع المحلي ، العامة او الخاصة ، مثل رعاية الطفل والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة.

لم تكتفي الاتفاقية بحث الدول علي اتخاذ تدابير فعلية علي ارض الواقع والنص في القوانين الوطنية او الاهتمام بالمخاطبين بها عن وضع السياسات العامة والتخطيط للتنمية في البلاد وكل طالبتهم بنشر المعلومات والثقافة التي تولد تفهما عاما وأوسع نطاقا لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من

الجنسين ولمشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، كما تهين للراي العام مناخا يؤدي الى التغلب على هذه المشاكل .

لكي تضمن الاتفاقية الالتزام الدولي بذلك ألزمت الدول ان تقوم بتدابير في مجال التوجيه والتدريب المهنيين ، لتمكين العمال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية من ان يظلوا مندمجين في القوى العاملة ، ومن الانضمام مرة اخرى الى القوى العاملة بعد غياب عنها بسبب هذه المسؤوليات وعليه حذرت فصل العامل/ة بسبب المسؤوليات العائلية.

بذلك اصبحت تلك الاتفاقية تلزم الدول ان تشارك منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال معا في تطبيق احكامها والزامتها باتخاذ تدابير عملية مثل تعديل قوانينها الوطنية واعطت للشركات الحق ان تضم الاتفاقية الي لائحتها الداخلية وتصبح سارية وملزمة واعطت للقضاة الحق في اتخاذ احكامها عند الحكم في المنازعات العمالية بين العمال و اصحاب العمل وايضا للمحكمين عن التعرض لذلك اثناء منازعات التحكيم لتوسع من مجال تطبيقها حتي في حالة عدم تعديل القوانين الوطنية بالاضافة الي الزام الدولة ان تضع ضمن سياستها خطة لحماية العمال والعاملات ذوي المسؤولية العائلية وطالبتها بنشر تلك الثقافة في المجتمع وتبني خطة اعلامية لذلك وتدريب القائمين علي علاقات العمل و التدريب المهني علي حق هؤلاء العمال الذي توسعت الاتفاقية في ضم فئات مخاطبة به وهم العمال ذوي المسؤولية العائلية من الجنسين لتضم الرجال و النساء معا والمعيّلين حيث لم تكفي بالمعيّل لطفه "الابناء" وحسب بل ضمت أفراد آخرين مثل الأب أو الأم ليكونا ايضا من الفئات المعالة وذلك يبين أهمية تلك الاتفاقية.

اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة "السيداو"

هي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام 1979، وتُعرف أيضاً بأسم الشريعة الدولية لحقوق المرأة. حالياً، أكثر من 90٪ من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أطراف في هذه الاتفاقية، ما يجعلها ثاني أكثر الاتفاقيات التي تم التصديق عليها، بعد اتفاقية حقوق الطفل. وتوضح الاتفاقية جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومعنى التمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين، وتحدّد التزامات الدول في القضاء على التمييز وتحقيق المساواة الفعلية. لا تتناول الاتفاقية القوانين التمييزية فحسب، بل تتطرق أيضاً إلى الممارسات والعادات التمييزية. تنطبق اتفاقية سيداو على الإجراءات المترتبة على الدولة، ومسؤوليتها في حثّ الجهات الفاعلة الخاصة على معالجة ظاهرة التمييز ضد المرأة. وتغطّي الاتفاقية الحقوق المدنية والسياسية على السواء (حقوق التصويت، والمشاركة في الحياة العامة، واكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، والمساواة أمام القانون، وحرية التنقل) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الحق في التعليم، والعمل والصحة، والائتمان المالي). كما تولي اتفاقية سيداو اهتماماً خاصاً بظواهر معيّنة مثل الإتجار، ومجموعات معيّنة من النساء، مثل المرأة الريفية، ومجالات محدّدة تتعرض فيها المرأة لمخاطر خاصة لجهة تمتعها الكامل بحقوقها الإنسانية، مثل الأمور المتعلّقة بالزواج والأسرة. وتحدّد الاتفاقية السبل المتاحة أمام الدول الأطراف للقضاء على التمييز، بوسائل منها وضع التشريعات المناسبة التي تمنع التمييز، أو اتخاذ إجراءات إيجابية للإرتقاء بوضع المرأة.¹²

¹² قاعدة بيانات الأمم المتحدة للمصطلحات – UNTERM موقف المنظمة علي شبكة الانترنت:

<https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary/%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A9-%D8%A7>

وبدأ نفاذها في 3 أيلول/سبتمبر 1981 وفي شباط/فبراير 2008 كان هناك 185 دولة طرف فيها، بينما كان هناك 9 دول فقط لم تصبح طرفاً فيها، وهي: إيران، وبالاو، وتونغ، والسودان، والصومال، وقطر، ودولة الفاتيكان، وناورو، والولايات المتحدة الأمريكية. وفي 6 تشرين الأول/أكتوبر 1999، اعتمدت الجمعية العامة أيضاً بروتوكول اختياري ألحق بالاتفاقية، منحت بمقتضاه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والتي تشكلت بموجب المادة 17 من الاتفاقية صلاحية فحص شكاوى الأفراد والجماعات الخاضعين لولاية دولة طرف في البروتوكول بشأن انتهاك الحقوق المقررة في الاتفاقية، كما يمنح البروتوكول للجنة صلاحية فتح تحقيق إذا ما تلقت معلومات موثوقة تدل على وقوع انتهاكات جسيمة أو منتظمة للحقوق المعترف بها في الاتفاقية من جانب دولة طرف في البروتوكول.

التمييز الذي تقصده الاتفاقية كما عرفته المادة الأولى من الاتفاقية "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، تهيؤ أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو تهيؤ أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

في سبيل القضاء على ذلك التمييز ألزمت الاتفاقية الدول الأطراف اتخاذ إجراءات في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين. وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل وفي المجال التشريعي طالبت الدول بتعديل دساتيرها وقوانينها وإصدار تشريعات وطنية تقضي على كافة أشكال التمييز وتحمل على تجريم ممارسته وتضمن عدم حدوثه ووصل مداها إلى إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة أي عدم التمييز في الأحكام وتوقيع جزاء بشكل فيه تمييز للمرأة عن الرجل.

وتحدثت الاتفاقية عن أغلب حقوق المرأة بشكل مفصل وتناولت كل حق على حدة ومنها ميدان التربية بوجه خاص والتوجيه الوظيفي والمهني، وميدان الرعاية الصحية وميدان العمل بالإضافة للمجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية مثل الحق في الاستحقاقات العائلية و ضمان حصول المرأة على حقوق مساوية مع الرجل لم تقيد الدول الأطراف فيها بما ورد في الاتفاقية وحسب بل توسع في الحقوق والضمانات والإجراءات التي من شأنها أن تقضي على التمييز الذي تكافحه وجعلت أي حقوق أو إمتيازات أو أحكام أخرى أفضل غير مذكورة في الاتفاقية يعمل بها في الدول التي يتوفر فيها أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تكون واردة في تشريعات دولة طرف ما أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي نافذ إزاء تلك الدولة.

سوف نتناول ثلاث حقوق تحدثت عنها الاتفاقية على التوالي في المواد أرقام 10 و 11 و 12 وهم: أولها ميدان التربية كما وصفته الاتفاقية لكنها تحدثت فيه عن شروط مساوية في التوجيه الوظيفي والمهني،

[%D9%84%D9%82%D8%B6%D8%A7%D8%A1-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%AC%D9%85%D9%8A%D8%B9-%D8%A3%D8%B4%D9%83%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2-%D8%B6%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%B3%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%88](#)

والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني، أي تحدثت عن الحق في التعليم العادي والمهني بجميع مراحلها وذلك أول وأهم حق لأن بغير التعليم لم تحصل النساء على فرص عمل من الأصل ولم يكن لها أي مجال للعمل لذلك تحدثت عنه الاتفاقية كأول حق يجب إلغاء التمييز فيه لأن وجود تمييز فيه يقلل من فرص النساء في التعليم وعليه يضعف بل يكاد يمنع فرصهن في العمل بالتبعيه وفطنت الاتفاقية الي أهمية استمرار حصول النساء علي تعليم عالي والدرجات العلمية ما يسمى بالدراسات العليا "الماجستير والدكتوراة" وأهتمت أيضا بالأميين الذين لم ينالو تعليم وحثت علي توفير برامج تعليم لهن "محو الأمية" بالتساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي وايضا تقليل فرص تسريب الفتيات من التعليم او التسريب من التعليم.

عليه اذا حصلت النساء علي تعليم مساوي سوف تتساوي في فرص العمل مع الرجال بعد ان تحصلت علي قدر مساوي للتعليم مثل الرجال دون تمييز بينهم لذلك تحدثت المادة 11 عن التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها نفس الحقوق منها الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر والحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل والحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

وتطرقت الاتفاقية للحقوق التي حمتها اتفاقية منظمة العمل رقم 156 مشاكل العامل/ة ذوى المسؤوليات العائلية ولكن تحدثت عن حقوق المرأة وحدها باستفاضة لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

1- حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

2. - إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

3. - توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

بعد حصول المرأة علي حق مساوي للرجل في التعليم والعمل وجب حماية حقها في الحصول علي رعاية صحية دون تمييز والحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة واهتمت الاتفاقية بحماية حق المرأة خاصة أثناء او بعد الحمل وألزمت الدول الأطراف في الاتفاقية ان تكفل

للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

تتشابه بعض الحقوق التي تحدثت عنها اتفاقية السيداو مع اتفاقية منظمة العمل رقم 156 وخاصة فيما يتعلق بحقوق المرأة في العمل دون تمييز خاصة اثناء الحمل وحظرا للاتفاقتين فصل المرأة بسبب الحمل او الرضاعة وحثت الدول الأعضاء فيها علي توفير رعاية صحية وتغذية وضمان اجتماعي لهن اثناء الحمل او بعد الولادة نظرا لأهمية تلك الحقوق وايضا لما تتعرض له المرأة تحديدا بسبب قيامها بدور الامومة رغم انه دور اجتماعي علي المجتمع كله حمايته ورعايتها خلاله وعدم معاقبتها بسببه او انتقاص من حقها في العمل بسببه.

2- التشريعات الوطنية :

الدستور:

ان كان مصر لم توقع علي اتفاقيتين الصادرتين من منظمة العمل الدولية وهما اتفاقية 156 و اتفاقية 183 لكنها وقعت علي اتفاقية السيداو وتحرص علي عرض نتائج تطبيقها علي لجنة السيداو نظرا لان مصر لها سجل حافل في مجال الاتفاقيات الدولية ووقعت علي العديد من الاتفاقيات وخاصة في مجال المرأة والعمل وذلك انعكس علي الدستور المصري المعول به حاليا والصادر في 18/01/2014 حيث نصت المادة رقم 11 منه علي: " تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور . وتعمل الدولة على إتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية ، على النحو الذي يحدده القانون ، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية ، دون تمييز ضدها . وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف ، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد إحتياجاً . " بتلك المادة وضعت الحكومة علي نفسها التزام بان تكفل كافة الحقوق الواردة في المادة لأن "الدستور هو القانون الأساسى الأعلى الذى يرسى القواعد والأصول التى يقوم عليها نظام الحكم ويقرر الحريات والحقوق العامة، ويرتب الضمانات الأساسية لحمايتها، ويحدد لكل من السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية وظائفها وصلاحياتها ويضع الحدود والقيود الضابطة لنشاطها بما يحول دون تدخل أى منها فى أعمال السلطة الأخرى، أو مزاحمتها فى ممارسة إختصاصاتها التى نص عليها الدستور ."¹³

وتلخص تلك المادة (11)جميع الحقوق التي تحدثت عنها الاتفاقيات الدولية سابقة الذكر لأنها تحدثت عن كافة اشكال التمييز التي تتعرض لها المرأة ونصت علي المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق وتحدثت عن حماية المرأة المعيلة وحق الأمومة ووضعت المادة إلتزام دستوري علي الدولة يجب ان ينعكس علي القوانين والقرارات والممارسات الفعلية التي تمارسها الدولة في جميع المجالات التي تحدثت عنها

¹³ المحكمة الدستورية العليا - الطعن رقم 25 لسنة 16 قضائية-الجلسة 3-7-1995 - مكتب فني 7 رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 45

المادة لأن الدستور يعني راس الهرم التشريعي " من حيث أن التشريع يتدرج من ثلاث هي: الدستور ثم التشريع العادي ثم التشريع الفرعي أو اللائحة، وهذا التدرج في القوة ينبغي أن يسلم منطقاً إلى خضوع التشريع الأدنى للتشريع الأعلى.¹⁴

لكن المادة انتهجت نفس النهج التقليدي السائد في المجتمع وهو أن المرأة هي المسؤولة عن رعاية الأسرة وكان يتعين أن تتحدث على أعمال الرعاية باعتبارها مسئولية مشتركة بين الرجل والمرأة

قوانين العمل:

بالإشارة الي القوانين وهي المرتبة الثانية في الهرم التشريعي نجد أن ما يحكم علاقة العمل في مصر قانونين هم قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 والذي يحكم علاقة العمل للعاملين/ات المدنيين في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة. وقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الذي ينطبق علي جميع العاملين الآخرين الذين يعملون في القطاع الخاص او اي عاملين غير خاضعين لقانون اخر ينظم علاقة العمل لهم.

خصص قانون العمل رقم 12 فصل كامل خاص بالنساء وهو الفصل الثاني من الباب السادس في الكتاب الثاني منه تحدث عن تشغيل النساء وذلك يوضح اهتمام القانون بالنساء بوضع فصل خاص بهن ينظم علاقة العمل لهن ويتحدث عن حقوقهن علي استقلال ابتداء من النص علي عدم التمييز بين النساء والرجال العاملين حيث تسري علي النساءعاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم.

تناول الفصل أيضا العديد من حقوق التي تخص النساء ومنها حق العاملة في اجازة وضع مدفوعة الاجر مقداره تعويض مساو الأجر الشامل ومدتها تسعين يوما يمكن ان تحصل عليها قبل الولادة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ومنحت ذات المادة العاملة اجازة اجبارية خلال الخمسة والاربعون يوم التالية لتاريخ الولادة لكنها وضعت شرطين أحدهم منح تلك الاجازة لمرتين وحسب وفي حالة ولادة طفل ثالث لا تستحق العاملة تلك الاجازة وايضا شرط يتعلق بمدة العمل حيث اشترط ان تكون العمالة أمضت عشر اشهر لدي صاحب العمل علي الاقل وذلك شرط غير مبرر ان كان الشرطين يجب الغائهم لكن شرط مدة العمل السابقة شرط غير مبرر ويجحف من حقوق المرأة العاملة ويفتح باب للتلاعب والتحايل عليه.

لكن المادة التالية انصفت الفقرة الاولى منها المرأة حيث حظرت علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. وحافظت علي حقوق صاحب العمل واعطته الحق في منع صرف التعويض و إسترداد ما صرفه للعاملة اذا ثبت عملها اثنا تلك الاجازة لدي صاحب عمل اخر.

أخيرا تحدث القانون ان إلزام اصحاب العمل بإنشاء دار حضانة في مكان العمل أو توفير دار حضانة قريبة يمكن للعاملات ان ترك أطفالها فيها خلال مواعيد العمل لكنها وضعت قيد اخر ان يكون عدد

¹⁴ . (د/ يحيى الجمل، الرقابة الدستورية بين محكمتي النقض والدستورية العليا، مجلة الدستورية، العدد السادس، أكتوبر 2004)

العاملات اكثر من مائة عاملة وفي حالة عدد العاملات اقل من ذلك ألزمت المنشآت التي تقع في مكان واحد في حدود 500 متر ان تشترك مع بعضها البعض وتوفر وتنشئ دار حضانة او توفر دار حضانة.

رغم أن القانون نص على توفير دور الحضانة إلا أنه وجه خطابه في هذه المادة للنساء في حين أن يمكن الأباء أصحاب الأطفال لدور الحضانة ويجب أن ينص القانون على إتاحة هذا الحق للأب والام

و أعطي القانون للعاملة حق الحصول علي اجازة بسبب قيامها بدور الأمومة بحيث أعطي لها الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها وايضا وضع شرطين لمنح العاملة تلك الاجازة منها لا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها قيدها ايضا بمرتين وكان الطفل الذي يولد بعد المولد الثاني ليس له حق في الرعاية (لذلك يجب العمل على تثقيف الأسرة بأهمية تنظيم النسل) و يجب الحفاظ على حق الطفل الأولى بالرعاية والذي تمنح المرأة الاجازة بسبب رعايته وكأننا نعاقب الطفل والشرط الآخر هو أن تكون المنشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر وذلك شرط ليس للعاملة دخل فيه ما علاقة عدد العمال بالمنشأة بحق العاملة في اجازة طفل .

كما يجب أن يتم تعديل نص المادة لكي يسمح للاب بالحصول على اجازة رعاية طفل فمن مصلحة الطفل الفضلى التمتع برعاية الوالدين

3- الكد والسعاية

نصت الاتفاقيات الدولية والدستور المصري وقوانين العمل علي حق المرأة في العمل دون ان يعوقها دور الامومة الذي تقوم به نظرا للطبيعة البيولوجية التي ميزها بها الخالق بأن جعلها تحمل وترضع وتقوم علي رعاية النشء جنينا ثم رضيعا حتي طفلا فكان يجب ان تنص التشريعات الوضعية علي حماية حقها في العمل مع عدم تعارض ذلك مع الرعاية التي تقوم بها لنجد فيما سبق ما يلزم الحكومات واصحاب الاعمال بذلك.

لكن المرأة التي تملك رأس المال وتقوم برعاية نشء مما يحرمها اويعوقها في إستثمار ذلك المال او إدارته فأوكلت الي زوجها إدارته او إستثماره معه في ماله يمكن أيضا ألا تكون تملك مال لكن تقوم علي مساعدة زوجها في استثمار وادارة امواله وساهمت بشكل مباشر او غير مباشر في تنمية ثروته وزيادتها لم تتحدث التشريعات الوضعية مثل القوانين علي أي حقوق لها لكن نجد ان الدين الاسلامي يعترف لها بحقوقها فيما يطلق عليه بحق "الكد والسعاية"

قبل التحدث عن ذلك الحق يجب ان نعرف ماذا يعني لفظ الكد في اللغة الكد مأخوذ من فعل كَدَّ يَكْدُ كَدًّا، أي الشدة في العمل وطلب الرزق، كما يأتي بمعنى الإلحاح في الطلب. حيث يقال: كددت فلانا بالمسألة، إذا ألححت عليه بها وبالإشارة إليه عند الحاجة. أما السعاية، فأصلها من فعل سَعَى يَسْعَى سَعْيًا، ومنه قول الله عز وجل: (وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى، وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يَرَى).وعليه، فإن كلا الكلمتين تبرزان كدح السعاة وشقائهم في تحصيل الرزق وتنمية الإنتاج والتعبير عنه بالحق، وفيه دلالة لغوية واصطلاحية قوية معبرة وواصفة لما يبذله السعاة من كد وسعاية في سبيل تنمية مال الأسرة أو تكوينه.¹⁵

¹⁵ أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، طبعة 1979م، ج 5، ص 126.

إجمالاً نعرف حق الكد والسعاية بكونه حقاً للنساء والأبناء والأقارب السعاة في تنمية واستثمار أموال الأسرة تطوعاً دون نصيب أو أجر معلومة، يقضى لهم به متى طالبوا به وأثبتوا سعيهم فيه، ويستحقونه بمقدار كدهم وباعتبار سنوات عملهم فيه.

ذلك التعريف يتفق مع الأساس الفقه الذي نشأ منه ذلك الحق حيث يرجع أصل الحق في الكد والسعاية الفقهي إلى أدلة الشرعية الإسلامية الواردة في حفظ الحقوق والمقررة لاستقلالية ذمة المرأة المالية والتي منها: "وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا"¹⁶ إضافة لما قضى به أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه في قضية عمرو بن الحارث وزوجته حبيبة بنت زريق عمة عبد الله بن الأرقم التي كانت حبيبة نساجة طرازة ترقم الثياب والعمائم، وهو تاجر. وكل واحد يعمل بما عنده حتى اكتسبوا أموالاً، فمات عمرو وترك أراضى ودوراً وأموالاً فأخذ ورثته مفاتيح المخازن، واقتسموا ذلك. ثم قامت عليهم حبيبة ونازعتهم مدعية أن كل ذلك كان يعمل يدها وسعائتها مع زوجها، فترافعت مع الورثة إلى أمير المؤمنين سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه فقضى بينهما بالشركة نصفين فحكم لحبيبة بالنصف من جميع المال جزاء سعائتها، ثم بالربع من نصيب الزوج باعتبارها وارثة لأنه لم يترك ولداً.¹⁷

أخذ الأزهر المصري بتلك الفتوى وأعتمد تلك الضوابط وطالب بإعادة إحيائها مرة ثانية نظراً لأنها مهجورة ولا يتم العمل بها حالياً وجاء ذلك علي لسان شيخ الأزهر الأستاذ الدكتور/ أحمد الطيب من خلال برنامج رمضان "الإمام الطيب" إلى ضرورة حفظ حق الكد والسعاية للزوجة في ثروة زوجها وفي العام التالي لهذا التصريح كرر الأزهر الشريف دعوته إلى إحياء هذه الفتوى في بيانه الختامي لمؤتمر التجديد المنعقد في يناير من عام 2020 وكرر الإمام شيخ الأزهر ومؤسسة الأزهر المطالبة بتفعيل تلك الفتوة من خلال مطالبة الإمام بذلك في لقاء تليفزيوني مذاع في رمضان أيضاً العام الماضي في 2022 ليؤكد الأزهر من خلال لجانه وفعالياته وعلي لسان شيخه حق المرأة المتزوجة إذا شاركت زوجها في تنمية ثروته ببذل المال أو بالسعي والعمل معه أو بكليهما معا بحقها أن يقدر لها من مال زوجها أجره سعيها وكدها معه ويمكن للزوجة المطالبة به أو المسامحة فيه أو جزء منه ولا يقدر بنصيب محدد النصف أو الربع إنما يقدر بقدر مال الزوجة الذي أنفقته ومقدار الكد والسعي الذي بذلته ولا يدخل في ذلك الحق مقدار الأعمال المنزلية التي قامت بها.

بذلك يكون الأزهر تقرر ذلك الحق وتطالب أن يتم تفعيله بين الناس وأن ينص عليه في التشريعات الوطنية ويصبح قانون ملزم لأنه ليس مطبق بشكل رسمي.

التوصيات:

¹⁶ سورة النساء الآية رقم 32 القرآن الكريم

¹⁷ صفحة مركز الأزهر العالمي للفتوى الإلكترونية علي موقع الفيس بوك:

و دراسة حق المرأة العاملة عند النوازل المغربية: الكد والسعاية نموذج دراسة للباحث الدكتور/ مال بلحركة. أستاذ باحث بمختبر القانون والمجتمع كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، جامعة ابن زهر تاريخ النشر 01/03/2017 الناشر دار الحديث الحسنية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية - المغرب

- 1- تصدق الحكومة المصرية علي الاتفاقيتين 183 و156 وتنفيذ أحكامهم
- 2- تنفذ الحكومة الالتزامات الواردة في المادة 11 من الدستور.
- 3- يجب ان تتوافق الحقوق الممنوحة في قانون العمل مع الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيتين.
- 4- يجب ان ينص قانون الموارد المصري علي الحق في الكد والسعاية خاصة بالنسبة للزوجة

الثقافة المجتمعية
أثرها على الدور النفسي اجتماعي لكل من الرجال والنساء

أعداد / الدكتورة ألفت علام

استشاري العلاج النفسي والإدمان
وخبرة دولية في النوع الاجتماعي والقيادية

مقدمة:

تطرح هذه الورقة العديد من التساؤلات للبحث والتفكير والتحاور والمراجعة أيضاً لفهم مدى تأثير دور الثقافة المجتمعية في رسم الصورة الذهنية للأدوار الاجتماعية والنفسية للرجل والمرأة في النظام الاجتماعي المصري، وهل هناك علاقة بين الثقافة المجتمعية والتنشئة النفس اجتماعية للأفراد؟ وإلى أي مدى ساهمت هذه الثقافة في تمييز دور المرأة والرجل في المجتمع للوصول إلى رسم هوية جندرية لكل منهما؟ ومحاولة التعرف على نظريات علم النفس التي شرحت كيفية بناء ونمو الشخصية، وهل هناك علاقة بين هذا البناء والنمو النفسي للشخصية وتحديد الدور الاجتماعي النفسي للرجل والمرأة الذي يؤديه في المجتمع؟ وإلى أي مدى يظهر تأثير ثقافة المجتمعات في تعلم الفرد واكتسابه للأدوار الاجتماعية من خلال تنشئته الاجتماعية؟ وأخيراً ماهي السبل المطلوبة لكسر الدائرة المفرغة التي يدور فيها المجتمع من التخطب والارتباك حول دور المرأة والرجل الاجتماعي والنفسي؟

تؤثر الثقافة المجتمعية بشكل كبير ومتجذر على المنظومة الفكرية والعاطفية للفرد داخل المجتمع، وينعكس هذا التأثير في تحديد وتنميط الأدوار الاجتماعية والنفسية بناء على النوع الاجتماعي (ذكر وأنثى) ويصل هذا التأثير إلى وضع سلوك الأفراد في أطر محددة يحكم عليها المجتمع بالقبول أو الرفض بناء على نوعه. على سبيل المثال نجد أن فمجتمع يقبل الفتاة ذات الصوت المنخفض ويرى في هذا السلوك معنى للطاعة والأخلاق الحميدة، في حين يرى نفس السلوك للذكر على أنه ضعف ويحكم عليه بالرفض من قبل منظومة السلطة الذكورية.

لم تكن المعتقدات الفكرية التي ارتبطت بالأدوار والسلوكيات الاجتماعية ثابتة عبر العصور والثقافات، فعلى سبيل المثال نجد أوروبا في العصور الوسطى كانت وظائف الطب والخدمات الملحق بها وظائف خاصة بالمرأة، ولكن مع تحول الطب إلى وظيفة مؤسسية تم حصرها على الرجال (Boulais, Ann K, Jacobs, Jerry, 2010).

وتعرف منظمة الصحة العالمية الأدوار الاجتماعية على أنها الأدوار والسلوكيات والأنشطة والصفات التي يراها المجتمع مناسبة للرجال أو النساء ويشير هذا التعريف إلى أي مدى يمكن اعتبار الجنس أو النوع يلعب دور أساسي في تحديد الدور الاجتماعي النفسي للفرد ولم تشير المنظمة من قريب أو بعيد إلى تأثير البعد البيولوجي لهذه الأدوار كما هو شائع ومتعارف عليه في داخل الصورة الذهنية للمجتمع (World Health Organization, 2015).

ولهذا تعيش المجتمعات العربية حالة من الربكة والتخطب والاختلاف المتباين في التوجه والاتجاهات بين المؤيد والمعارض حول الحقوق والواجبات للمرأة والرجل في المجتمع،

- تعريف الثقافة المجتمعية

في البداية لابد من تعريف لمفهوم الثقافة، وأصل كلمة ثقافة Culture مشتقة من الفعل اللاتيني Colere، وتعني الزراعة ولهذا يعتبر مفهوم الثقافة ذا بعد تراكمي مستمر، فهو ميراث اجتماعي يتوارثه الأجيال من معارف ومعتقدات وعادات وتقاليده وأفكار وقانون وأديان وفنون. ومن أقدم تعريف للثقافة وأكثرها شيوعاً:

هي ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والعقائد والفن والأخلاق والقانون , والعادات والتقاليد وغيرها من القدرات التي يكتسبها الانسان بوصفه عضواً في المجتمع .
فالثقافة هي ملامح وتفاصيل الحياة الروحية والأخلاقية والتفاعل اليومي بين عناصر المجتمع المختلفة والتي يترجمها الأفراد في شكل سلوك وديناميات من خلال العلاقات الخاصة والعامة (خالد أبو شعرة -
ثائر غباري 2015).

وتعرف الثقافة المجتمعية على وجه التحديد بأنها نوع من أنواع الثقافات التي تعكس الارتباط القوي بين مدى أدراك الفرد للعلوم والمعرفة ونشاطه في شتى مجالات الحياة داخل المجتمع وتأثير ذلك على سلوكه والمعتقدات الفكرية لديه. (جمال الأحمر 2016)
تقسم الثقافة الى:

-ثقافة مادية.

وتتداخل كثيراً الثقافة المادية والمعنوية بين التأثير والتأثر فيما بينهم ولعب الأدوار داخل المجتمع.

فالثقافة المادية:

وتتمثل في الملابس واللغة والأمثال الشعبية والأدوات وتلعب دور هام في التأثير على البعد المعنوي للثقافة.

الثقافة المعنوية:

التي تحتوي على الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد داخل المجتمع , فنجد ان مظهر المرأة وملبسها عنصر "تمثل الثقافة المادية " هام جدا من عناصر التربية وبناء المنظومة الفكرية والأخلاقية للمرأة , والتنبيه والحكم في أحيان كثيرة من خلاله على ديانتها وأخلاقها "الثقافة المعنوية " , فالمرأة التي لا ترتدى غطاء على رأسها تتعامل فوراً على أنها غير مسلمة , وان اكتشف الآخر انها مسلمة يضع لها حكم آخر جاهز , ويضعها في اطار التحرر وعدم الالتزام ولا تهتم بدينها وتعاليمه , واذا تعرضت لموقف صعب مثل التحرش في الشارع أو مكان العمل أو الدراسة يجد مبرر لهذا الفعل المشين ويتضامن مع الفاعل ويحملها مسؤولية الفعل . ويستمر هذا التأثير المتبادل البالغ الخطورة بين الثقافة المعنوية والمادية , والتي تعتمد في تكوينهم وبنائهم التراكمي الى ترسيخ مفاهيم مجتمعية هامة والتي من شأنها وضع الرجل والمرأة في أدوار اجتماعية محددة بما في ذلك الدور الرعائي أو الأسرى الذي يرسخ تنميط دور المرأة في المجتمع .

وكما أشرنا سابقاً أن هناك تباين في التوجهات بين المؤيد والمعارض حول الحقوق والواجبات للمرأة والرجل في المجتمع، وتقسيم الأدوار الاجتماعية والنفسية المختلفة لكلا منهما. فالبعض يرى: على المرأة ان تخلع ثوب الدور الرعائي الذي فرض عليها وغلفت به عند ولادتها وقيدت به منذ قديم الازل، وحكم عليها من خلاله بالحرمان من مشاركتها ومعايشتها للكثير من امكانياتها وحقوقها الإنسانية المختلفة، واعتبر هذا المفهوم في الكثير من المجتمعات هو سبب وجود المرأة ووظيفتها الأساسية في مقابل الدور الوظيفي للرجل والذي يتمثل في مسؤوليته المطلقة على الأسرة، ويشير اليه في أحيان كثيرة بتعريفه (رب الأسرة) وهذا أشاره الى أنه يحمل الكثير من صفات ومسؤوليات الألة الذي لا يراجع في أفعاله أو قراراته.

ومن هنا يمكننا القول، أولاً على الأسر أن تبدأ في تشجيع المرأة ومساعدتها للعمل على تغيير هذه المفاهيم المغلوطة، بل والحث على رعاية هذا التشجيع وتفعيله على أرض الواقع، وذلك بوضع القوانين والنظم الاجتماعية والنفسية لمساندتها لتطبيق هذا التغيير، وتفعيل هذه القوانين لحمايتها من العنف الذي قد يمارس عليها من قبل المجتمع بمفاهيمه البالية والمتجذرة في عقل وقلب بعض الأسر التي تنشأ فيها، ومن قبل افراد المجتمع بتنوعه الثقافي والاجتماعي ايضاً، والكثير من المؤسسات التي تضع لوائح مجحفة ومنفره لوجود المرأة في منظومة العمل، بينما تعزز وضع الرجل وتدنى من شأن المرأة وتشككها هي أولاً في امكانياتها الشخصية والعملية وتشكك المجتمع والمحيطين بها في ذلك أيضاً.

فقد أن الأوان لتغيير الصورة الذهنية النمطية للمرأة والحد من تنميطها في أدوار محددة مثل الرعاية المنزلية لأسرتها وهي فتاة وقد تحمل هذا الدور معها ايضاً عندما تنزوج وتشارك رجل مسؤولية البيت والأسرة وتستمر الفتاة في هذا الدور خارج المنزل بقبولها في القيام بأعمال رعاوية أيضاً مثل التدريس، التمرير، اعمال إدارية محدودة الوقت والامكانيات وغيره من مثل هذه الاعمال.

ولتعتة هذه المفاهيم المغلوطة التي يبني عليها الصورة الذهنية للمرأة لابد من فتح المجالات أمامها لتمارس حقها في حرية الاختيار والمشاركة مع الرجل في الكثير من الاعمال والوظائف التي يحتكرها، فالرجل قادر أيضاً على القيام برعاية أسرته من مأكّل وملبس وغيره من الأعمال الرعاوية التقليدية المفروضة على النساء، بل ولابد من تقبل المجتمع لهذه الشراكة بدون الضغط النفسي والاجتماعي على أي من الطرفين (المرأة والرجل)، والحد من التبريرات التي تبرز وتضغط عليهم عاطفياً ونفسياً مثل صعوبة العمل واحتياجه الى إمكانيات عقلية وذهنية اعلى من إمكانيات المرأة، أو تحمل المرأة بمفردها المسؤولية عن أي ضرر او مشكلة قد تتعرض لها اسرتها واتهامها على الفور بالتقصير والإهمال، او بعض التحفظات الاجتماعية الأخرى مثل طبيعة العمل الذي يحتاج الى ساعات متأخرة من الليل أو السفر وغيره.

في حين يرى الفريق الآخر: ان رأى الفريق الأول هو توجه هدام الى القيم الثقافية والدينية التي تميز مجتمعاتنا العربية وبالتالي هو ضرب في صميم منظومة الاسرة المصرية وتركيبتها واستقرارها. ويصل أحيانا الامر الى ان التوجه الفكري للفريق الأول وامثاله هو مخطط من قبل أعداء الوطن للتأمر على ثقافتنا والعادات والتقاليد والمنظومة الاجتماعية الخاصة بنا وذلك بخداع المرأة ودعوتها الى التحرر والتي ينتج عنه خروجها من منزلها وتفكك الاسرة والمجتمع واستقراره، وتكتمل المنظومة الفكرية الجامحة الى ان هذا الفكر هو الركيزة الأساسية لأسباب زيادة نسبة الطلاق داخل المجتمع المصري وتأخر سن الزواج أيضاً للنوعين (رجال-نساء) يرجع ذلك الى انتشار هذه المفاهيم العلمانية الدخيلة لمجتمعاتنا، والدليل على ذلك، عندما استجابت المرأة لهذه الأفكار تشنت الأسر وضاع الأولاد وانتشرت الفاحشة مثل التحرش والاغتصاب الجنسي بالمرأة والخيانة الزوجية وتعاطى الشباب المخدرات وغيره ...

وبين هذان الفريقين السابقين يوجد طيف واسع من القبول والرفض لهذان الطرفين، فمنهم من يرى أحقية المرأة في التعليم بكل درجاته ولكن على سبيل المثال يضع شرط الحصول على هذا الحق لا بد من الاستفادة من هذا التعلم داخل المنزل وفي تربية أولادها وصلاحيهم، وآخرين يروا أحقية المرأة في ذمة مالية مستقلة ولكن إذا احتاج المنزل لمالها فلا بد ان تشارك به، وهناك من يرد على ذلك بأن الاستقلال المالي للمرأة وحصولها عليه يزيد من تمرداها وجموحها واستغنائها على الرجل وبالتالي عن مفهوم منظومة الاسرة ككل.

ويظهر فريق آخر من داخل هذا الطيف، ويعطى المرأة الحق في الاختيار، لكن يضع ارتباط شرطي بين هذا الاختيار وامور أخرى بحيث لا ينتقص هذا الاختيار من كونها أنثى مع مراعاة أدوارها الاجتماعية التي يضع معاييرها الرجل والثقافة المجتمعية الذكورية.

ونجد الصورة الذهنية والتنميطية للمرأة لكل هؤلاء الآراء السابقة في كافة المستويات والطبقات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة , ولكن تختلف وفق معايير وديناميات المنظومة الفكرية والعاطفية لكل طبقة والتي تعمل للحفاظ على هذه المعايير لخدمة النظام الاجتماعي داخلها .على سبيل المثال نجد الطبقة المتوسطة تهتم بتعليم المرأة ولكن ليس على حساب دورها كأم وزوجة.

في حين نجد في الطبقات الاقتصادية العليا تطرح مساحة أكثر براح للمرأة في الاختيار والفرص , ولكن عندما تصدم إحدى هذه الاختيارات في مواجهة سلطة الأب أو الزوج أو المجتمع يلغى على الفور التفوق الاقتصادي لها وتعود الى الدور التقليدي النمطي "انتي نسيتي انك ست في الأول والآخر" (Tin, Nicole. 2005)

تتعامل كل هذه الآراء والتوجهات السابقة مع المرأة على انها كائن قليل الحيلة , ذو تفكير قاصر واحياناً مضطرب , لا يملك من العقل والتفكير والمشاعر القدرة على حساب متطلباته الإنسانية وكيفية ادارتها وفق لإمكانياته, فالمرأة كائن يحتاج الى الحماية والرعاية والمساعدة وذلك ليس من باب الاهتمام والتقدير ولكن من باب رؤيته لها ككائن عاجز وقليل الحيلة ولا يستطيع حماية نفسه والحفاظ عليها (فاتن أنور 2006)

وعلى الرغم من التطور العلمي وعبور المرأة للثقافات المختلفة واثبات امكانياتها العلمية والعملية فيها , الا ان مازال صورة المرأة تضع في اطار ضيق ومحدود من حيث الحكم عليها باستخدام مشاعرها فقط في حكمها على أمورها الخاصة والعامة , وتستخدم هذه الصفة أحياناً على انها من مميزات المرأة وأحياناً أخرى عيب اصيل في منظومتها النفسية كلا حسب الهدف الذي يرمى اليه والحفاظ على استمرار تنميط الدور الاجتماعي للمرأة.

أهمية الثقافة في بناء شخصية الفرد:

الانثروبولوجيا النفسية هو فرع من فروع علم الانسان الثقافي (الأنثروبولوجيا الثقافية)، وقد أهتم عالم ومؤسس علم الأنثروبولوجيا الثقافية (ادوارد تايلور. 1871). بشكل أكثر تخصصاً ودقة بعمل دراسات ميدانية عديدة لفهم الثقافات الإنسانية من خلال مجموعات صغيرة كالقبائل والعشائر ومراحل تطورها وتأثير ذلك على وضع قوانين عامة أو مبادئ لتنظيم العلاقات بينهم. والأنثروبولوجيا النفسية تفترض أن البشر جميعاً يولدون بنفس القدرات المعرفية الأساسية ويظهر الاختلاف فيما بعد بناء على التنشئة الاجتماعية والمنظومة الفكرية والعاطفية التي يعيشون فيها (فتحية أحمد 1995)

أي أنه يشير الى عدم وجود فروق عقلية أو معرفية بين الرجل والمرأة كما متعارف عليه داخل المجتمع , والمثال على ذلك هو قدرة الرجال في مجتمعات مختلفة في منظومتها الفكرية والعاطفية عن المجتمع المصري, نجده يقوم بأعمال رعاية للأسرة من مأكّل وتنظيف للمسكن ورعاية الصغار وغيره... و اعتبار ذلك مسؤولية مشتركة بينه وبين النساء , في حين ترسخ المفاهيم الثقافية في المجتمع المصري عدم قدرة الرجل القيام بذلك وتبرير ذلك بأن هذا عكس طبيعته التي خلق عليها .

كما يهتم الأنثروبولوجيا النفسية بدراسة العلاقة الوثيقة بين الثقافة والشخصية الإنسانية، وأن هذه العلاقة تسير في اتجاهين متكاملين، أحدهما يأخذ أثر الثقافة في الشخصية والآخر يأخذ أثر الشخصية في الثقافة. ومن هنا ساعد هذا الفرع الجديد علماء الاجتماع والنفس معاً في الوصول الى فهم أفضل للمفاهيم التي تؤثر في بناء الشخصية وتكوينها ودراسة أنماط الشخصية في المجتمعات المختلفة , والتركيز على دراسة التأثيرات الثقافية والاجتماعية على النفس البشرية والأسس النفسية للسلوكيات .

كان العالم (فرانز بواز 1940) مؤسس الأنثروبولوجيا النفسية من أكثر العلماء اهتماماً بدراسة الروابط بين البيئة الفردية والاجتماعية والثقافية , ومدى تأثير الثقافة على الشخصية ويشمل ايضاً دراسة العاطفة والدوافع والتفكير الأخلاقي والادراك والعلاقة بين الجنسين.

في حين أشار العالم (روث بند كيت 1958) الى أن الثقافات تجذر توجهات مختلفة تجاه العالم , وبالتالي تظهر الفروق الثقافية بين أفراد المجتمع الواحد من خلال المؤسسات الأساسية للثقافة ويقصد بها الأسرة والبيئة ايضاً , فمثلاً الفرد الذى ينشأ في الريف نجد تأثيره بهذه الثقافة وينعكس ذلك على سلوكه (عاطف وصفى 1981). وهذا يقودنا الى البحث في مدى تأثير البيئة على تكوين الشخصية وبنائها، والى أي مدى ينعكس هذا التأثير على تقسيم الأدوار النفس اجتماعية للرجل والمرأة؟

ومفهوم البيئة واسع وشامل محاور عديدة , فالبيئة كل ما يحيط بالإنسان من مناخ وطبيعة أرض وغيره من عوامل تؤثر في الانسان وينتج عنها مفهوم الثقافة , فمثلا الفرد الذى يعيش في بيئة صحراوية نجد تأثير البيئة واضحة في نوع ملابسه (ثقافة مادية) وادراكه العقلي والحسى لهذه البيئة ويظهر في سلوكه وكذلك تفكيره (ثقافة معنوية).

يتضح مما سبق أن هناك علاقة وثيقة بين ثقافة المجتمع من أفكار ومعتقدات وقيم ومهارات ومعلومات وشخصية الفرد التي يولد فيها، وهي التي تؤثر في تكوين خبراته ودوافعه وطرق تعبيره عن مشاعره ورغباته.

وعلى هذا النحو يمكننا القول أن الثقافة لا يرثها الانسان كما يرث لون عينيه أو بشرته , بل يكتسبها أحيانا عن طريق التعلم المباشر من الأسرة و الأقران والعمل او غير مباشرة عن طريق الموروثات الثقافية عبر الأجيال المختلفة. "وقد اشارت العديد من الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجيا النفسية الى أن الشخصية مرآة تعكس الصورة الثقافية الى نشأ فيها، حيث يرتبط الدور الاجتماعي لكل شخص بناء على نوعه الاجتماع (جمال الأحمر 2016).

ويؤكد على ذلك احكام المجتمع المطلقة بأفراده ومؤسساته وعاداته وتقاليده وافكاره ومعتقداته أن الاختلاف بين الرجل والمرأة يأتي من اختلاف طبيعتهما التي خلقوا عليها , فتقسيم الأدوار ليس من نتاج ثقافة المجتمع بل من عند الخالق , وتكثر المسميات لهذا التقسيم ويعزز منها بتسميتها أحيانا العقل والعاطفة أو القلب والعقل , فالمرأة تتحكم المنظومة العاطفية في سلوكها وانفعالاتها وحكمها على المواقف فيشار اليها بالقلب , والرجل تيسره المنظومة العقلية , فهو صاحب القرار الراجح والحكمة والقوة . ويشار اليه بالعقل.

"وهذا التوزيع يراه المجتمع توزيع عادل ومنصف وطبيعي لا اعتدال الحياة وتوازنها، فالمرأة لابد ان تتصف بالحنو والرقه والحياء والعفة وكافة الصفات التي تجعلها ضعيفة ومتردة ولا تستطيع اتخاذ قرار أو الاعتماد

على نفسها , في حين اعطى الرجل الصفات التي تجعله مهيم ومسيطر وصاحب المرجعية الأولى والأخيرة في كافة الأمور . ولا ينتبه المجتمع الى أن هذا التقسيم الذي ينشأ بشكل تدريجي وجذري، يصاحبه ترسيخ ذلك الى مفاهيم مسلم بها. (ميشيل تومبسون، ترجمة على الصاوى1998).

- نظريات نمو وبناء الشخصية والتنشئة الاجتماعية في علم النفس.

النمو عملية مستمرة وتبدأ مع لحظة التكوين (أحياناً قبل ميلاده) حتى الوفاة ,فالكائن الإنساني في حالة ديناميكية وحركة دائمة تتم بمراحل متتالية متواصلة بشكل حلزوني متصاعد وليس خطوات ثابتة , فكل مرحلة تأخذ معها رصيدها من المرحلة السابقة من مفاهيم وأفكار ومشاعر وخبرات مختلفة من خمس نواحي هامة :

1-الجسمية

2-العقلية

3-المعرفية

4-الانفعالية

5-الاجتماعية

"ولهذا أصبح النمو الإنساني أرضاً مشتركة لعدد من العلوم الإنسانية والبيولوجية (علم النفس-الاجتماع -الأجنة-الوراثة). (علاء الدين كفاقي. 2015)

وقد اهتمت الدراسات كثيراً بتناول النمو الإنساني من جانبين: علم تطور الارتقاء النوعي، أي تطور النوع الإنساني عبر مراحل التاريخ المختلفة استناداً على نظرية داروين. علم نمو الفرد من خلال علم النفس التطوري الذي يهتم بمظاهر التغيير التي يدركها الكائن الحي ويعمل على تفسيرها والتنبؤ بها وضبطها وتوجيهها أيضاً.

ومن خلال مراجعة واستعراض النظريات العلمية والتي تتناول ابعاد عديدة لتكوين وبناء الأشخاص نفسياً واجتماعياً، ومحاولة التعرف الى أي مدى هناك ارتباط بين هذه الأبعاد والأدوار النفس اجتماعية التي يقوم بها النساء والرجال في المجتمع؟

وهناك العديد من النظريات النفسية والاجتماعية منها من يصف السلوك والآخرى التي تتنبأ به مستقبلياً وهناك نظريات تشير الى أهمية التنشئة الاجتماعية في تكوين الشخصية:

-النظريات السلوكية: قائمة على مفهوم التعلم عن طريق التكيف.

-نظرية التعلم: أثناء التنشئة الاجتماعية يتعلم الفرد تدريجياً سلوكيات تمكنه من مسابقة حياته الاجتماعية بصورة جيدة.

-نظرية الأدوار الاجتماعية: أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم، يتعلم من خلالها الفرد أداء أدوار معينة، والدور الاجتماعي هو عبارة تتابع نمطي لأفعال متعلمة.

-النظريات المعرفية: كيفية ادراكنا الى العمليات العقلية للمعلومات المستقبلية ومدى تأثير أفكارنا في المشاعر والسلوكيات.

-النظريات الإنسانية: تركز على الخير الفطري داخل الانسان وتحفيز.

-النظريات الديناميكية: تسعى الى فهم الأسباب الجذرية للسلوك ومعناه والذي يأتي من اللاوعي ويشكل بناء عليه عواطفنا ومواقفنا الشخصية.

النظريات البيولوجية: يهتم الباحثون بدراسة الدماغ والجهاز العصبي، وترتكز على الأسس الحيوية للسلوك إضافة الى تأثير الجينات والتطور عليها. وأشارت النظرية البيولوجية على مدى تأثير البيئة على التكوين النفسي , بدراسة التوائم المتطابقة والتي لها نفس الجينات ولكن اذا انفصلوا عند الولادة وينمو في بيئات مختلفة تماما نجدهم بشخصيات مختلفة, ويدل ذلك على التأثير المحدود للبعد الجيني على تكوين الشخصية (جابر عبد الحميد 1990)

وعلم النفس العصبي من العلوم القديمة والذي يحدث فيه تطور سريع ودائم مع التطور التكنولوجي مع استعمال التكنولوجيا في التشخيص والعلاج أيضا. وتناول هذا العلم معرفة تشريح المخ والربط بين المناطق الموجودة في المخ والوظيفة التي تقوم بها تلك المناطق، مثل الادراك والذاكرة والانتباه والعاطفة وغيره من الوظائف , واهتمت بعض الدراسات بالبحث حول ارتباط النوع الاجتماعي بسيطرة بعض الوظائف المخية وظهورها في السلوك وفق للنوع (رجل- أمراه) كما ادعت العادات والتقاليد وثقافة المجتمع .

ولم تجد الدراسات والبحوث في علم الأعصاب أو علم النفس العصبي أي فروق وظيفية أو تشريحية بين مخ الرجل والمرأة.

واهتمت نظريات علم النفس ونظريات التنشئة الاجتماعية المختلفة اهتمام كبير بفهم وتفسير النفس الإنسانية البالغة التعقيد والتناقض، بشكل شمولي ودقيق، في محاولة لمساعدة الفرد والمجتمع بالتمتع بحياة أكثر راحة نفسية وشعور الانسان بقيمته والاستمتاع بكافة المبادئ الإنسانية من سعادة وحب وأمان وغيره (جابر عبد الحميد 1990).

وتناولت كافة النظريات البحث والدراسة لسلوك الفرد بكونه انسان , بغض النظر عن نوعه الاجتماعي , ذكر كان أم انثى , فلم تجد هذه النظريات التي بدأت البحث والدراسة والفهم منذ بداية الخمسينات من القرن الماضي حتى الآن ارتباط شرطي بين النوع الاجتماعي للفرد وسلوكه النفسي أو الاجتماعي.

الوعي الجمعي والوعي الذاتي:

في محاولة الربط بين البعد الثقافي والنفسي اجتماعي لقراءة تأثير كل بعد في الآخر , فكان لابد من تناول كيفية بناء الوعي الذاتي للفرد وبالتالي الوعي المجتمعي الذي يحكم ويدير العلاقة بالنساء داخل المجتمع المصري, ويدير التفاعلات داخل العلاقات ككل بين أفراد المجتمع. فالوعي الذاتي والمجتمعي بما يحتويه من مفاهيم ومبادئ ومعتقدات له سلطة مؤثرة تأثير قوى وفعال على سلوك الفرد، ويعتمد الوعي المجتمعي في تكوينه على النمو المعرفي للفرد.

والنمو المعرفي يقوم على المعلومات التي يستقبلها الفرد من العالم المحيط به ويخزنها في ذهنه في محاولة منه لفهم هذا العالم من خلال أدراكه لهذه المعلومات وأعادته انتاجها مرة أخرى في شكل صورة ذهنية تظهر من خلال التوجهات والسلوك الذي يمارسها الفرد في حياته اليومية.

ويبدأ من خلال ذلك تكوين مفهوم الوعي الذاتي لنفسه ولمن حوله، وبناء عليه يرسخ مفهوم الوعي الجمعي ويظهر من خلال العمليات الفكرية والعاطفية الدور الأصيل والعميق في تكوين الصورة الذهنية للمجتمع تجاه بعضهم البعض وتجاه النساء بالطبع.

والوعي المجتمعي مصطلح معنوي يقاس به أمور مادية متنوعة للفرد والمجتمع، ويشير الى التصورات والمواقف الأخلاقية والأفكار والعواطف العامة المشتركة التي يتفاعل من خلالها افراد المجتمع فيما بينهم، ويعرف أيضا بالحياة النفسية للمجتمع والوعي العام وذهنية الجماعات والمجتمعات.

ولا يمكن فصل الوعي الجمعي عن الوعي الذاتي، فالأنثى تبني وعي ذاتي عن نفسها وصورة نفسية مشوهه نتيجة استقبلها لرسائل مباشرة أو غير مباشرة ومعلومات تخزن في ذهنها عن توجه المجتمع تجاهها والذي يشعرها بالدونية وقلة الحيلة والعجز والاحتياج الدائم للحماية والإحاطة من قبل السلطة الأبوية الذكورية والتي يدعمها الوعي المجتمعي بمفاهيمه وتوجهاته المعلنة أو الخفية، في حين ترسل للذكر رسائل لاستحقاقه في الأخذ والقوة والاهتمام به بغض النظر عن إمكانياته الشخصية.

وهناك وسائل عديدة لنشر الوعي الجمعي ، مثل الاعلام والتعليم ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة ، والتي يظهر من خلالها هذا التخطي الملحوظ في التعامل مع قضايا مجتمعية مختلفة وخاصاً القضايا الخاصة بالنساء ، بمفاهيم أحيانا مغلوطة وأحيانا أخرى متناقضة وغير مرتكزة على تفسير علمي واضح .

تأثير الثقافة المجتمعية على بعض مفاهيم حياتية هامة:

من الضروري الإشارة الى بعض المفاهيم الهامة التي تظهر من خلالها مدى تأثير الثقافة المجتمعية عليها ويتجلى هذا التأثير في شكل نظم اجتماعية متكاملة يحرص أفراد المجتمع في الالتزام والتكيف معها ويترتب على ذلك تنميط الأدوار النفسية والاجتماعية للرجل والمرأة لكي يحصلوا على التوافق والاندماج داخل المجتمع.

1-التجارب الثقافية مع نوع الطفل منذ الولادة:

بمجرد معرفة نوع الجنين وهو مازال في رحم أمه، تبدأ وضع الحدود والتفرقة بين الذكر والأنثى من خلال لون الملابس (الازرق للذكر والوردي للأنثى) ، لقد اختير للأنثى اللون الناعم الرقيق الضعيف و الذي يضعها في هذا الاطار على الفور في مسار حياتها. وتستمر رسم الحدود والتفرقة من حيث الاهتمام بالصحة ،فالذكر يحتاج الى مدة أكبر للرضاعة لكي ينمو بقوة وصلابة ليستعد للمهام الاجتماعية التي تنتظره وللحفاظ على وجوده فهو حامل لقب العائلة والامتداد الحقيقي لجودها ، وتذهب رسم الحدود الى ادق الأمور ، فالأنثى تشتري لها العرائس وأدوات المطبخ للعب بها والذكر السيارات والمسدس وغيره من أدوات التي تحدد الصورة الذهنية لمسار حياتهما في المستقبل .

2-الزواج:

عندما نستمع الى كلمة (زواج) يتبادر للذهن على الفور النكاح، ولكن إذا بحثنا عن المعنى الحقيقي له نجده يقصد به (الضم والجمع) على كافة المستويات جسدياً وعاطفياً وفكرياً، فالزواج قرار يحتاج الى نضج فكري وعاطفي لاختيار شريك للحياة بطريقة جيدة ومستقرة. ولكن عندما ترفض الفتاة الزواج او تأجله مثلاً يحكم عليها بأنها معقدة نفسياً أو منحرفة سلوكياً , وتوضع تحت الملاحظة الدقيقة لمراقبة سلوكها للاحتمالية انفلاتها أخلاقياً او صعوبة طباعها الشخصية (ليست تمتع بالصفات المطلوبة من الطاعة, والحنو والرقّة) وعدم قدرتها على مشاركة ومسؤولية الحياة الأسرية , ويحاول المحيطين اثبات أي من الفرضين للحفاظ على تنميط دورها في الحياة وصحة المنظومة الاجتماعية , ولا يقبل المجتمع عدم رغبتها في الزواج لأسباب خاصة بها , وتزبد الطين بلة تلك الفتاة التي ترفض الانجاب خاصا ان كانت متزوجة من رجل تحبه , فيجدها المحيطين بها غريبة الاطوار , فمن هذه التي تسير عكس الطبيعة وترفض الامومة والتي تمنحها امتيازات اجتماعية كثيرة , مثل ضمان استمرار زواجها .فما زال يرى المجتمع الأمومة غريزة تولد مع البنت مثل غريزة الأكل والجنس , فكيف لهذه المرأة مقاومة ذلك ؟ وسريعا يضع لها الكثير من الأحكام والاستنتاجات المؤكدة مثل (عانت في طفولتها عشان كده مش لا تحب الأطفال أو انها انسانة أنانية وفرحانة بنفسها وبكرة نتدم أشد الندم , وغيره من التصورات)

3- التعليم والعمل:

- أشار عالم النفس الاجتماعي (ما سلو) من خلال نظريته التي عرفت (هرم الاحتياجات) درس فيها كيفية سعى الانسان الى تطوره خلال مراحل حياته المختلفة والوصول الى قمة الهرم بتحقيق الذات ما سلو ,
- ويعتبر التعليم من أهم الاحتياجات التي تصل من خلالها النساء الى تنمية ذاتها وتقديرها وبالتالي الى فرص عمل تجعلها معتمدة على نفسها وتكوين رؤية واضحة لمستقبلها وإتاحة مكانة لها في المجتمع.
- ولكن، على الرغم من التحسن الملحوظ في تعليم الاناث وزيادة معدلات الخريجات من الجامعة وحصولهن على درجات علمية أعلى، الا مازال نسبة التسريب من التعليم بين الاناث أكبر بكثير من الذكور، الأسرة تخرج البنت من المدرسة لكي تساعد في تربية اخوتها وخدمة ورعاية الأسرة.
- وعندما تتاح لها فرصة للتعليم والدراسة تنصح باختيار (وأحيانا أخرى يشترط عليها) نوعية دراسة تأهلها للعمل في أعمال رعائية أو دراسة لا تتطلب مجهود ذهني أو بدني مثل دراسة اللغة أو رياض الأطفال، وتهاجم بشدة إذا طمحت في دراسة الهندسة أو الطيران، فهذه دراسة خصصت للرجال فقط، ويغلف هذه الاقتراحات بالحب والخوف عليها والاهتمام بها والحفاظ على أنوثتها، وحمايتها من تعرضها للضغوط الاجتماعية او التعب البدني لأنها ضعيفة البنية وضعيفة الإمكانات العقلية أيضا.) ابراهيم ما سلو (1943)

فمهما حصلت الأنثى على أعلى درجات العلمية فهي مازالت في نظر المجتمع الأنثى التي مصيرها المنزل والأولاد ورعايتهم .و حصولها على درجات علمية كبيرة لا يتيح لها فرص مكافأة لنفس فرص الرجل أو يقدر عملها بقدر اجتهداها العلمي والعملية ,مثلا اذا ارادت المرأة العمل فلا بد من عدم التقصير في أي مهام خاصة برعاية المنزل والأولاد والزوج أيضا , لان ذلك مهمتها الأولى والأكثر اصالة واهمية ,ومع ظهور أي خلل في تلبية هذه الاحتياجات تهدد المرأة على الفور بتركها لعملها, ويشترط ذلك الاب للفتاة قبل زواجها بضرورة الحفاظ على هذا الدور الاجتماعي , ويظهر هنا تضامن وتحالف السلطة الابوية الذكورية وتداولها في الرؤية والتوجه تجاه المرأة من الأب الى الزوج . وتبدأ من الأب والذي يعتبر مصدر أساسي من مصادر الدعم والأمان للفتاة ويشترك معه في الرؤية الزوج والذي يعتبر شريك الحاضر والمستقبل , ونقيس على ذلك

رغبات عديدة تريدها المرأة وخاصة إذا كانت في مواجهة دورها الرعائي. , ففي أحيان كثيرة تخير المرأة بين العمل والزواج يشترط الرجل عند الزواج بعمل زوجته لحين دخولها منزل الزوجية فيعتبر من حقه تحديد أحقيتها في العمل من دونه , أو يسمح لها بالعمل تحت شروط قاسية ويقول: (لو قصرتي في أي شيء من مهامك الأسرية تتركي شغلك فورا) على اعتبار ان المهام هذه مسؤوليتها بمفرها . (لازم اجي البيت الاقيه نظيف وأكلى جاهز , مالميش دعوة بشغلك محدش قالك اشتغلي) , أو تحديد نوعية العمل بحيث يوفى شروط الطرف الآخر. فعمل المرأة اختياري ولا ينظر له كقيمة وهدف لتحقيق ذاتها ووجودها, ولهذا نجد الاناث أكثر فقرا من الرجال. (Kloss, Steven J: Adler, peter, July 1992).

4-النشاط الجنسي للإنسان والثقافة:

يمتلك البشر منذ الولادة رغبة جنسية غريزية تعرف بالطاقة الجنسية , تعتبرها نظرية التحليل النفسي "سيجموند فرويد" عنصر هام من عناصر النمو النفسي الجنسي للإنسان والتي تتطور وتتضج من خلال النمو النفسي الكلى للفرد ونضجه العاطفي والفكري . ويعتقد فرويد أن أصل صعوبات العلاقات العاطفية والاجتماعية واضطرابها احيانا يرجع لوجود خلل في مراحل النمو النفسي الجنسي (سيجموند فرويد 1981) . الغريزة الجنسية غريزة بدائية واحتياج بدائي وأساسي لا يمكن الاستغناء عنه مثله مثل الطعام والشراب للإنسان ولا يوجد فروق بين احتياج النساء والرجال لممارسة الجنس، ولهذا كان حصولهم على معلومات صحيحة مناسبة لعمرهم شيء ضروري لصحتهم البدنية والنفسية. فحرمان الاناث من أحقيتهم في الحصول على المعرفة يظهر بوضوح خلال مفهوم (الثقافة الجنسية) , فالثقافة المجتمع ترى المرأة هي المستقبل في العملية الجنسية

ولاحق لها الحصول على معلومات الا عن طريق زوجها , والأنثى التي تحاول ان تتعرف على جسدها ومتطلباته يراها افراد اسرتها والمجتمع انها غريبة الأطوار وسرعان ما يحكم عليها أخلاقيا ويشك في سلوكها. وقالت احدهن : (حاولت أتكلم مع خطيبي على خبراته الجنسية , فضحني وبلغ ابويا وفسخ الخطوبة) وقالت أخرى : (متزوجة من 20 عام ولا أعرف معنى النشوة الجنسية , اللي اعرفه أنى ابقى جاهزة لما زوجي يطلبني واخلف عيال)

ويرى المجتمع المرأة الجاهلة جنسيا دليل على عفثها وطهرها, وعندما يحدث خلاف بين الزوجين بسبب هذا الموضوع , يقول المحيطين بهما: (زوجتك خام وده يطمئنك انها شريفة , حاول تعلمها اللي انت عايزه), كأن هذه الزوجة ليس لها أي متطلبات أو من حقها الحصول على المتعة الجنسية مثل الرجل تماما , ويحرم الرجل ايضا من الثقافة الجنسية بحكمه عليه بامتلاكه الخبرة المطلقة في ادارة العلاقة الجنسية بينهما. ويدعم ذلك الموقف ويرسخه المؤسسة الإعلامية بعرض صورة المرأة كوسيلة للجذب الجنسي والاستهلاك التجاري وتركز بعض الوسائل على دور المرأة في الاهتمام بمظهرهن ورعاية المنزل والآخرين.

الأعلام:

للأعلام دور هام ومؤثر في تغذية المجتمع ومده بالمعلومات والعمل على رفع مستوى الوعي والثقافة داخل المجتمع , فالأعلام رافد مهم من روافد الثقافة . ولكن نجد الاعلام يمد المجتمع بمعلومات فكرية وعاطفية تدعم

الصورة السلبية عن المرأة. , حيث تستخدم صورة المرأة في الأعلام لتمثيل العديد من الرسائل والمفاهيم المجتمعية النمطية عنها مثلا من خلال الإعلانات التجارية في الشوارع حيث تظهر المرأة للإشارة والإيحاء عن كونها أنثى فقط من خلال نظرة العين أو طريقة الوقوف ويرسخ ذلك ذاكرة بصرية عن المرأة في هذا النمط , ونجده أيضا في الإعلان عن سيارة فارهة يقودها شاب وسيم ولا بد أن يكون بجواره امرأة جميلة تزين المشهد , ويظهر أيضا في الأعمال الدرامية وشبكات التواصل الاجتماعي , فمثلا يشار إلى الأنثى على أنها المتطلبة دائما لسماع كلمات الحب والاطراء والغزل لكي تغذى انوثتها ووجودها , وتشعر بالثقة والقبول من الرجل .

وتأكيد لتنميط صورة المرأة , فتصور الدراما في كثير من الأحيان المرأة التي تمشى بمفردها ليلا أو ساعة متأخرة من اليوم , فهذا إشارة ودليل على تهورها وعدم تقديرها للموقف وحين تعرضها لأي اذى يبرر على الفور من المجتمع بأسباب عديدة ويحملها مسؤولية الأذى الواقع عليها كاملا.

الخلاصة:

على الرغم من التقدم العلمي التي وصل اليه المجتمع في جوانب عديدة , ووصول المرأة لمكانة علمية وعملية كبيرة , ويقابل ذلك التناقض مجتمعي من خلال استمراره في تنميط دور المرأة والرجل نفسيا واجتماعيا , فلن يقبل المجتمع الرجل عندما يقوم بالمهام المنزلية من التنظيف والطهي داخل المنزل , ويحكم عليه بعدم الرجولة والضعف وإعطاء فرصة للأنثى للسيطرة عليه , ويهاجم المجتمع الأنثى أيضا اذا وافقت على قيام الرجل بهذه المهام , وتتهم برغبتها في كسر صورة الرجل والتقليل من قيمته , وتشويه المفاهيم المتعارف عليها في المجتمع .

وبعد استعراض لنظريات وأبحاث تناولت النمو النفس اجتماعي للإنسان (الرجل-المرأة) من وجهات نظر كثيرة لعلماء نفس متعددين , وأتضح عدم وجود مبرر علمي لارتباط الأدوار النفسية والاجتماعية بالنوع الاجتماعي , ويرى علماء نفس النمو , أن الأعمال الرعائية تعلمتها المرأة عبر التاريخ والزمن , ويستطيع الرجل تعلمها أيضا وممارستها بالتعاون مع المرأة , وتستطيع المرأة أيضا تعلم الأدوار النفسية اجتماعية المخصصة للرجل , وهذا التعلم جاء بناء على تأثير الثقافة بأبعادها المختلفة (مادية ومعنوية) في تكوين الوعي الفردي الذاتي للفرد داخل المجتمع ليصبح وعي جمعي يتكون من خلاله مفاهيم راسخة يتفاعل من خلالها أفراد المجتمع ويمارس أفكاره واحاسيسه وسلوكه اليومي من خلال هذه المفاهيم. ولهذا اذا اردنا تغيير جذري وحقيقي و مستمر لا بد من العمل على تغيير الثقافة المجتمعية والتي لها قوة القرار والتأثير على الوعي المجتمعي اعمق أحيانا كثيرة من قوة القانون , و ضرورة كسر القوالب النمطية المتجذرة في عقل وقلب افراد المجتمع وانظمتها الاجتماعية والاقتصادية , ومساعدة الرجال أن يروا قيمتهم الحقيقية في امكانياتهم الشخصية ومبادئهم الإنسانية والتخلي عن السلطة الذكورية البالية والتي أصبحت طوق خناق يدفع بهم و بأفراد المجتمع الى الورا.

قائمة المراجع:

- 1-أدوارد تايلور (1871). الثقافي البدائية , دراسة اثنوجرافية شعب نيوزيلاند وأستراليا .
- 2-ابراهيم ماسلو (1943). نظرية الدافع البشرى , ورقة بحثية في دورية المراجعة النفسية العالمية.
- 3-عاطف وصفى (1981). الثقافة والشخصية , دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
- 4-سيجموند فرويد (1981) ثلاث مباحث في نظرية الجنس , ترجمة جورج طرابيشي , دار الطليعة -بيروت
- 5-عماد الدين إسماعيل (1986) الأطفال مرآة المجتمع ,عالم المعرفة ,مارس العدد 99.
- 6-ميشيل تومبسون (1989) , ترجمة على الصاوي , نظرية الثقافة , عالم المعرفة.
- 7-جابر عبد الحميد (1990) ، نظريات الشخصية , دار النهضة العربية.
- 8 -فتحية أحمد (1995). مدخل في الأنثروبولوجيا النفسية , دار المريخ للنشر.
- 9-فاتن أنور , (2006) . عاطفة المرأة وعلاقتها بالرجل اراهاصات النظرية والتطبيق , الحوار المتمدن .
- 10-خالد أبو شعره – ثائر غباري (2015). الثقافة وعناصرها , مكتبة المجتمع العربي.
- 11-علاء الدين كفاقي (2015) علم النفس الارتقائي , دار الفكر العربي .
- 12-جمال الأحمر (2016). الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية , دار الأيام . عمان.
- Adler, Patrice A: Kloss, Steven J: Adler, peter (July 1992) socialization to Gender Roles: Sociology of -13
.Education 63 (3) 169-187
- Tin, Nicole (2005)."Gender Role Attitudes and the Lab our Market outcomes of women Across OECD - 14
.countries" Oxford review of Economic policy, 21(3) 418-438
- Boulais, Ann K, Jacobs, Jerry, 2010. The -14 changing Face of medicine: Women doctors and the– 15
.evolution of health care in America
- What do we mean by Sex and Gender? Who-int. World Health organization, 2015. ARCHIVED FORM -16
?THE Organization 18 August

