

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية

الجمهورية اليمنية
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

مشروع
تعزيز قدرات إدارات تنمية المرأة العاملة
في اليمن

دراسة تقييمية

2006/2/20

إعداد الاستشارية المستقلة:

نادية طاهر

المحتويات

الصفحة	العنوان
4	الملخص التنفيذي
6	1 المقدمة
7	2 خلفية
12	3 منهجية التقييم وهيكل التقرير
	<u>الجزء الأول:</u>
14	4 أهداف المشروع وتطبيقاتها على الواقع
	<u>الجزء الثاني:</u>
39	5 هل أوجد المشروع الظروف الملائمة لتأسيس التغيير المطلوب؟
51	6 تقييم الأثر
52	7 الخاتمة
	<u>الجزء الثالث:</u>
54	8 التوصيات الرئيسية
	<u>الملحقات:</u>
59	الملحق الأول: قائمة بالاجتماعات والمقابلات
61	الملحق الثاني: قائمة بأعضاء إدارة تنمية المرأة العاملة
62	الملحق الثالث: الشبكة المؤسسية

الرموز والاختصارات

الخبير الفني – CTA

الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة – DGWW

إدارة تنمية المرأة العاملة – DWW

نظام معلومات سوق العمل – LMIS

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل – MOSAL

اللجنة الوطنية للمرأة - NWC

التوصيف الوظيفي – TORs

الملخص التنفيذي:

إن "مشروع تعزيز قدرات إدارات تنمية المرأة العاملة في اليمن" المدعوم فنياً من منظمة العمل الدولية، ومادياً من الحكومة الهولندية، يسعى إلى تعزيز تشغيل النساء في اليمن عن طريق بناء قدرات "الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة" في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. وقد تبنى فريق العمل في المشروع نظرةً شموليةً عند تصميم المشروع وكذلك عند تنفيذه، ولم يركز على تعزيز قدرات "الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة" فقط، بل عمل أيضاً على بناء القدرات المؤسسية لإدارات أخرى في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، كما عمل مع المنظمات المنتدبة لمعالجة قضايا العمل في اليمن.

تم إنجاز هذا العمل عن طريق الحوار والتنسيق والتعاون من أجل إدماج قضايا النوع الاجتماعي في العمل. ولقد تم ذلك من خلال الأهداف الأربعة الآتية:

1. بناء قدرات الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات.
2. تأسيس آليات للتنسيق وإيجاد شبكات عمل بين "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" والمنظمات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة، التي يتضمن جدول أعمالها معالجة قضايا المرأة العاملة في اليمن.
3. تشكيل لجنة البحث النوعي والتي تفحص بتعمق ومن منظور نوعي أوضاع المرأة العاملة في العمل وخارجه.
4. تطوير وحدة للمعلومات والمشاركة المعرفية حول قضايا المرأة العاملة.

ومن وجهة نظر المقيم فإنّ بالإمكان اعتبار هذا المشروع من حيث رؤيته ومنهجه العلمي وتأثيره مثلاً للممارسة الجيدة، انعكس هذا في الدور الذي يلعبه فريق المشروع كعامل مساعد في دفع المؤسسات المسؤولة عن التوظيف لتحمل المسؤولية. ومع ذلك فإن من الضروري أن يُدعم المشروع في مرحلة ثانية نظراً لفترة حياته القصيرة التي استغرقت سنة ونصف فقط.

النقاط التالية هي توصيات لاستمرار الأنشطة الموجودة وأيضاً اقتراحات لاستراتيجيات إضافية قد تعمل على تعزيز دمج النوع الاجتماعي، الذي يهدف أساساً إلى دعم حقوق المرأة واهتماماتها واحتياجاتها في العمل:

1. استمرار ودعم العمل التنسيقي الذي يجمع بين "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" ومختلف الإدارات في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمنظمات المشاركة.
2. تحسين ودعم الجهود المبذولة في الاتجاه النوعي السائد في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمنظمات المشاركة.
3. تقوية حملات الإعلام المركزة على عمل المرأة في اليمن.
4. تشكيل لجنة (البحث النوعي) والتي تفحص بتعمق ومن منظور نوعي أوضاع المرأة العاملة في العمل وخارجه.
5. تأييد قضايا العدالة الاجتماعية في العمل على المستوى السياسي والتشريعي.

" تعزيز قدرات إدارات تنمية المرأة العاملة في اليمن " عبارة عن مشروع تعاون فني تابع لمنظمة العمل الدولية وممول من جانب الحكومة الهولندية. ويمثل المشروع جزءاً من شبكة واسعة من المشروعات الرائدة في مجال تعزيز مبدأ العدالة الاجتماعية، والتي تنفذها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع الحكومة الهولندية في برنامجها الثنائي الأطراف لعام 2004-2006. وقد بدأ هذا المشروع في مايو 2004 بهدف محدد هو تطوير عمل المرأة في اليمن من خلال بناء قدرات "الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة" في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. وقبل أن يبدأ هذا المشروع منحت "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" التفويض لتحديث الإستراتيجية الوطنية العشرية لعمل المرأة في اليمن والمقرة من قبل مجلس الوزراء في 2001م. وكما هو حال الآليات الوطنية النسوية على مستوى العالم، فقد تم تهميش إدارة تنمية المرأة العاملة في الوزارة، بحيث لم تتمكن من الحصول على ما يدعمها في القيام بالمهمة الضخمة الملقاة على عاتقها سواء كان ذلك الدعم عبارة عن التمويل أو التدريب الذي هي بأمرس الحاجة إليه كإدارة ناشئة.

وعند صياغة هدف المشروع كان بإمكان فريق المشروع تصميمه بحيث يركز فقط على بناء قدرات "الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة" فيما يتعلق بالعمليات الإدارية (الشروط المرجعية، خطط العمل... الخ) وتوفير التدريب اللازم للموظفين في الإدارة، ومع ذلك فقد قرر فريق العمل في المشروع تبني طريقة أكثر شمولية من مجرد بناء قدرات "الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة"، فقام بإعداد وصياغة المشروع بحيث يعمل نحو تطوير بنية مؤسسية داخل الوزارة، وكذلك مع الشركاء الرئيسيين القادرين على جعل التغييرات ذات طابع مؤسسي، والدفاع عنها في التشريعات والسياسات والتدخلات التي تؤثر على تشغيل النساء. لقد صممت عدة آليات وتدخلات لتحقيق هذا الهدف، الذي حسبما يدركه فريق العمل في المشروع، ضرورياً لإستراتيجية قصيرة أو متوسطة الأجل لتمكين الهدف الكلي للمشروع من التطرق إلى عدم مساواة النساء في العمل. وبعبارة أخرى فالمشروع يهدف لبناء مؤسسي عبر استخدام " الحوار الاجتماعي " كآلية من آليات دمج النوع الاجتماعي مع الهدف الكلي لتعزيز فرص عمل المرأة والتأكيد على حقوقها.

2- خلفية عن الموضوع

رغم أن التطرق إلى وضع النساء العاملات يعد تحدياً ما زالت تواجهه معظم المجتمعات في العالم، إلا أنه بالنسبة لليمن يعد تحدياً ضخماً. ومع ناتج محلي سنوي يعادل 517 دولار، فإن اليمن تُصنّف الدولة رقم 148 من بين 174 دولة في مؤشر التنمية البشرية وتحتل المرتبة 76 من بين 85 دولة فيما يتعلق بمؤشر الفقر البشري. ووفقاً لمؤشر تنمية النوع الاجتماعي، تحتل اليمن المرتبة 121 من بين 140 دولة.

أظهر التقريران اللذان أصدرتهما الحكومة اليمنية في العام 2003 عن "أهداف التنمية الألفية" و"مستوى التقدم في تحقيق إستراتيجية التخفيف من الفقر" التحديات المختلفة التي تواجهها الحكومة في تحقيق أهداف التنمية، كما بدا واضحاً من التقريرين الفجوة التي تفصل بين النوايا والنتائج على الواقع.

كما أوضح تقرير "أهداف التنمية للألفية الثالثة" أنه بناء على نسب التقدم الأخيرة، فإنه من غير الممكن لليمن الوصول إلى أهداف التنمية للألفية الثالثة. كما ذكر تقرير التقدم في تحقيق استراتيجية الحد من الفقر أن أهداف الإستراتيجية بالنسبة لمعدل النمو الاقتصادي هي الأخرى لن يكون بالإمكان تحقيقها.

وعندما يتعلق الأمر بالمرأة والعمل فإن العديد من الدراسات التي تمت بين عامي 1999 و2002 تظهر أن متوسط مشاركة النساء في القوى العاملة يصل إلى نسبة 24.5%، وأظهر أول مسح للقوى العاملة في عام 1999 بأن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة هو (22%)، منها (72%) يعملن في مجال الزراعة في المناطق الريفية كعمل بدون أجر ضمن نطاق الأسرة. أما في القطاع المنظم فإن النساء يشغلن غالباً وظائف حكومية كمدرسات، ممرضات... الخ، وأن معظم العاملات من النساء -خارج نطاق العمل الزراعي الأسري غير مدفوع الأجر- عبارة عن عاملات لحسابهن الخاص أو يعملن في القطاع غير المنظم. يمثل عمل النساء بدون أجر نسبة 62% من عمل النساء بشكل عام، وتمثل رواتب النساء 62% من رواتب الرجال في كل الوظائف في اليمن طبقاً لمسح القوى العاملة لعام 1999، وتقل هذه الفجوة في المجال الإداري (84%)، بينما تمثل في قطاع الزراعة 75%، وأعلاها في الخدمات والمبيعات (36%).

وعلى الرغم من أن الحكومة اليمنية قد وقّعت على كل موثيق منظمة العمل الدولية وكذلك اتفاقيات الأمم المتحدة ذات الصلة بالعمل والعدالة الاجتماعية، إلا أن الهوة ما تزال كبيرة بين الالتزامات المعلنة سياسياً تجاه حقوق العمّال والعدالة الاجتماعية وبين التشريعات وتطبيقاتها.

وبعد تركيز منظمة العمل الدولية على الحوار الاجتماعي الثلاثي الذي يجمع بين ثلاثة أطراف هي الحكومة ممثلة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، والعمّال ممثلين باتحاد نقابات العمّال، وأصحاب العمل ممثلين باتحاد الغرف التجارية والصناعية، فقد اختار المشروع القيام بأقصى جهد لإيجاد خطوط حوار وكذلك تنسيق وتعاون مع هذه الأطراف الثلاثة. وفيما يأتي خلفية مختصرة عن هذه المؤسسات.

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

تضم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - كما هو واضح من تسميتها- وزارتين؛ وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية. يشكل جانب "العمل" في الوزارة أهم مسؤوليات الوزارة ذات الصلة بقضايا العمل والتوظيف. ومع مرور الوقت ما كان يسمى بالأساس وزارة العمل تم ضمها وفيما بعد فصلها عن العديد من الوزارات الأخرى.

على سبيل المثال قبل انضمام وزارة الشؤون الاجتماعية إلى وزارة العمل في العام 2002، كانت منضمة إلى وزارة التدريب المهني. ووفقاً لبعض المقابلات فإن هذا الاندماج الأخير لا يعني بأن الوزارتين قد تم اندماجهما فعلاً وهذا بدوره يثير العديد من الهموم المؤسسية. والمشكلة المؤسسية الأخرى التي تواجهها الوزارة هي حقيقة أن الوزير هو أيضاً مدير الصندوق الاجتماعي للتنمية، فكل مؤسسة تطالب بحقوقها المستقلة، لذا تبدو طاقات الوزير موزعة بين هاتين المسئوليتين الجسيمتين. وقد أفاد بعض الموظفين الذين تم مقابلتهم في مختلف إدارات العمل بأن تخصيص الموازنة غير الكافي للوزارة، وكذا الافتقار إلى عدد كافي من الموظفين والمعدات قد قلّص من عمل الوزارة وسبب إعاقة كبيرة لها. كما أشار الموظفون في إدارة العمل إلى انعدام التنسيق والتعاون بينهم وبين إدارات الشؤون الاجتماعية، وفي بعض الأحيان بينهم وبين إداراتهم الخاصة بالعمل. وإجمالاً فإن الإدارات المختلفة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تقوم بعملها بقليل من الوعي والتقدير

والالتزام تجاه قضايا النوع الاجتماعي. ونتيجة للالتزامات على المستوى الوطني لترسيخ الدعائم المؤسسية للآليات الوطنية تجاه النهوض بأوضاع المرأة في اليمن، أنشئت "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في عام 1998 في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بموجب القرار الجمهوري رقم (19). وكان على الإدارة الناشئة أن تعمل على تعزيز عمل المرأة والاهتمام بقضايا العدالة الاجتماعية، ومنع التفرقة في ساحة العمل، فضلاً عن تحسين قابلية توظيف المرأة من خلال السياسات، والتشريعات، والبرامج والمشاريع الملائمة.

بدأت "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" عملها بثلاثة أعضاء أساسيين ثم أزداد العدد إلى خمسة. وكما هو الحال في معظم الإدارات النسائية في أنحاء العالم، فقد تم تهيمش "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في الوزارة ولم يتم تخصيص المصادر اللازمة لها لكي تقوم بدورها. وعلى الرغم من هذه الصعوبات فقد كانت هذه الإدارات قادرة على القيام بخدمات وطنية حول النوع الاجتماعي وسوق العمل، وكذا إقامة بعض الورش التدريبية التي ساهمت في صياغة الإستراتيجية الوطنية لعمل المرأة للأعوام (2001-2011).

النقابات العمالية

تميز اتحاد نقابات العمال في اليمن بتاريخ طويل من الصراعات العديدة. تأسس أول اتحاد عمالي في عدن عام 1951 أثناء الاحتلال البريطاني. وبعد التحرر عام 1967، ولأول مرة، اجتمع 25 اتحاداً على المستوى الوطني، في مؤتمر قاد إلى تشكيل الاتحاد العام للنقابات العمالية في اليمن عام 1968. وقد تم حل ذلك الاتحاد من قبل الحكومة في ذلك الوقت، إذ نظر إليه على أنه مصدر تهديد سياسي كبير. وفي عام 1970 صدر قانون يعطي الحق في تشكيل الاتحادات، فبدأ الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن يأخذ شكله بحلول العام 1984، وكان مقره الرئيسي في صنعاء، لكن هذا الاتحاد لم يأخذ طابعه المؤسسي إلا في الفترة بين عام 1990 و1993. ومنذ البدء قام الاتحاد بقيادة الصراعات المتواصلة بين النقابات العمالية والحكومات المتعاقبة في اليمن، أدت تلك الصراعات فضلاً عن أسباب أخرى إلى إضعاف وضع النقابات العمالية وأعضائها (العمال) إزاء أرباب العمل. ووفقاً للعديد من الدراسات والمقابلات، ما يزال هذا الصراع قائماً خاصة ضمن سياسة التحرر الجديدة التي تهيمن على النظام السياسي والاقتصادي لليمن في الوضع الراهن.

وعلى الرغم من كل هذا، فما تزال النقابات العمالية في اليمن بصورة أو بأخرى كياناً يحسب له حساب. وأشارت المقابلات التي أجريت خلال هذه الدراسة التقييمية إلى حقيقة أن لا الحكومة ولا الغرف التجارية تعمل على إلغاء دور هذه الاتحادات أو على إضعاف قوتها. ومع هذا فإن الاتفاق عام بأن هناك الكثير مما يجب عمله لتعزيز الحوار بين هذه المؤسسات ثلاثية الأطراف.

كما أن التحدي الأكبر الذي يواجه النقابات العمالية هو التمثيل الضعيف للنساء في الاتحادات وخصوصاً على مستوى قيادة الاتحادات. وقد طرحت بعض التوصيات للتطرق لهذه المشكلة، مثل تفعيل بعض الآليات لزيادة تمثيل النساء وذلك عبر الانتخابات ونظام الحصص (الكوتا)، وتم أيضاً إنشاء إدارة المرأة والطفل في عام 2001، ويشمل دور الإدارة نشر الوعي بين النساء حول حقوقهن القانونية، وحقوقهن في تمثيل باقي النساء في الاتحادات. وكما هو الحال في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، فإن النقابات العمالية لا يزال لديها الكثير مما يجب عمله فيما يتعلق بتعزيز الوعي بقضايا النوع الاجتماعي.

الاتحاد اليمني للغرف التجارية والصناعية

أسس أول اتحاد غرف في اليمن في صنعاء عام 1958م، وسمي اتحاد الغرف التجارية والصناعية. وفي عام 1963 أعيد تأسيسه بقرار جمهوري وذكر في دستور اليمن عام 1979. كان دور هذه الغرف محددًا في (القانون رقم 27) لعام 1982 بالإسهام في التنمية الاقتصادية في البلد. وفي بداية التسعينيات وبعد تحقيق الوحدة اليمنية، صدر قرار بتأسيس الغرف الصناعية والتجارية في جميع المحافظات، كما حدد القانون تحديداً جديداً لمهام ودور هذه الغرف المنتشرة في 20 محافظة وتأسس اتحاد الغرف التجارية والصناعية.

وطبقاً لدراسة منظمة العمل الدولية فقد كان لسيدات الأعمال اليمنيات حتى وقت قريب علاقة محدودة جداً مع الغرف التجارية والصناعية اليمنية. ولكن مع قدوم القيادة الجديدة للغرف التجارية اليمنية فقد ظهرت بعض المؤشرات على الالتزام بإيجاد حضور فاعل لسيدات الأعمال في الغرف. وهناك خطة من جانب القيادة لتضمين هدف دمج اعتبارات النوع الاجتماعي في الخطة الإستراتيجية القادمة.

وفي عدن سجلت 200 سيدة أعمال أسماءهن في الغرف التجارية، ويتم حالياً التخطيط لتشكيل لجنة نسائية. أما في صنعاء فقد تم مؤخراً تشكيل لجنة نسائية.

وبالمقارنة مع هيئتي الحوار الاجتماعي الثلاثي الأخيرين (وزارة الشؤون الاجتماعية، واتحاد نقابات العمال)، فإن الغرف التجارية والصناعية ما تزال متأخرة فيما يتعلق بإظهار التزاما كافيا تجاه احتياجات وحقوق النساء، كما أن القيام ببعض المبادرات لإدراج مؤسسات سيدات الأعمال يمثل - فقط- أحد الأبعاد لما يمكن أن يساهم به الاتحاد في نطاق العدالة الاجتماعية.

فريق عمل المشروع

يسعى فريق المشروع - بتفهم وتقدير كاملين للظروف الملخصة أعلاه - إلى مواجهة التحدي المتمثل في بناء القدرات المؤسسية للجهات المعنية بعمل المرأة، وكذلك بناء التزام تلك المؤسسات بقضايا المرأة العاملة من خلال الأهداف الأربعة الآتية:

- بناء قدرات الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات.
- إيجاد آليات ترابط وتنسيق بين "الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة" وبين الهيئات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة والتي تتضمن برامجها التطرق لقضايا المرأة العاملة في اليمن.
- تطوير إستراتيجية إعلامية، وتدشين حملة إعلامية حول قضايا وحقوق المرأة العاملة.
- إيجاد وتطوير بنك المعلومات، ونشر المعلومات عن القضايا المتعلقة بعمل المرأة في اليمن.

بدأ المشروع في الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة في صنعاء ومن ثم اختار تنفيذ عمله في الإدارات العامة لتنمية المرأة العاملة في محافظات عدن، حضرموت، تعز، الحديدة.

3- منهجية التقييم وهيكل التقرير:

اعتمد التقييم في الأساس على منهجية مجرّبة، تركز في جوهرها على أدوات متعلقة بالمفاهيم، إذ تعمل على تشخيص مدى انتشار الوعي بقضايا المساواة في النوع الاجتماعي. وعند التشخيص تختبر هذه الطريقة إلى أي مدى تم إدماج قضايا النوع الاجتماعي في مستوى مؤسسات الدولة المختلفة، وعلى مستوى سوق العمل والمجتمع المدني، والبرامج الوطنية. (انظر الملحق رقم 2)

اعتمد التقييم على تقنيات معينة لجمع المعلومات يمكن إجمالها في الآتي:

- مراجعة مكتوبة لتقارير المشروع، وللدراسات والتقارير الوطنية فضلاً عن الدراسات التي أنجزها المشروع بالمشاركة، حول وضع النساء العاملات في اليمن.
- مقابلات فردية مع موظفي المشروع من قبل الخبيرة المقيمة، وهم أعضاء فريق العمل في إدارات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ممثلين عن المنظمات المشاركة في صنعاء وعدن وحضرموت.
- ثلاثة اجتماعات مع طاقم "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة"، شاركت الخبيرة من خلالها فريق العمل في منهجية التقييم وناقشت صلتها بالموضوع، وأطلعت ممثلي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وموظفي "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" على النتائج الأولية للتقييم، واستخدمت الطريقة التصويرية لمناقشة الأفكار المقترحة للمرحلة الثانية من المشروع.

وسوف يتم تقسيم التقرير إلى الأجزاء الآتية:

- الجزء الأول: عبارة عن مراجعة وتحليل لأهداف المشروع وتنفيذها. وهذا الجزء سوف يسلط الضوء على الإنجازات الرئيسية للمشروع حتى الآن، والتحديات الرئيسية المتبقية والمقترحات إما لإيقاف أو مواصلة أو إضافة أنشطة إلى المرحلة الثانية من المشروع.
- الجزء الثاني سوف يقوم باستخدام أداة "الشبكة المؤسسية" لتحليل المدى الذي وصل إليه المشروع في إدماج مفاهيم النوع البشري على المستوى المؤسسي، في إطار الأهداف

- المرسومة. هذا التحليل سوف يختبر البيئة اليمنية لي طرح مقترحات أساسية يتم العمل بها في المرحلة الثانية للمشروع، الأمر الذي من شأنه جعل المشروع أكثر اقتراباً من تحقيق أهدافه. وسيشمل الجزء الثاني على تقييم الأثر باستخدام معايير منظمة العمل الدولية.
- وبناءً على تحاليل واردة في الجزء الأول والثاني، يقوم الجزء الثالث بإعداد التوصيات للمرحلة الثانية.

الجزء الأول

4- أهداف المشروع وتطبيقاتها على الواقع:

كما هو مذكور أعلاه فإن المشروع له أربعة أهداف رئيسية. سنعرض فيما يأتي أهم ما توصلنا إليه عند مراجعتنا للنشاطات والعمليات التي تنطوي تحت كل هدف من تلك الأهداف.

1-4 بناء قدرات "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل) على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات (

تبعاً للهدف الجوهرى للمشروع، الذي يتمثل في البناء المؤسسي، تركزت الجهود الأولية للمشروع على بناء قدرات "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات. وكما هو الحال في معظم الآليات الوطنية النسائية في العالم، فإن إدارات المرأة في اليمن أنشئت نتيجة لضغوط دولية باتجاه تعزيز حقوق النساء في التنمية، ففي المؤتمر العالمي حول المرأة في بكين عام 1995، تم تعريف الآليات الوطنية لدعم قضايا المرأة والنوع الاجتماعي بأنها الآليات الرئيسية لدمج قضايا النوع الاجتماعي، لذلك فقد عرف دور الآلية الوطنية لتعزيز حقوق المرأة بأنها: " الآلية الوطنية للنهوض بأوضاع النساء هي وحدة تنسيق للسياسة المركزية داخل الحكومة، ومهمتها الرئيسية دعم توجهات الحكومة واسعة النطاق في دمج مفهوم المساواة في النوع الاجتماعي في كل السياسات. وعملياً فإن العديد من القضايا الحرجة على مستوى رسم السياسات، كانت قد أثرت في فاعلية الآليات الوطنية:

- غالباً ما تفتقر إلى التفويض الواضح ولا تمتلك سوى سلطة محدودة على المستوى الوطني.
- ليس لديها مصادر كافية (بشرية، فنية، مادية).
- إنها تفتقر أيضاً إلى الكفاءة الفنية (المهارات والأدوات) لدمج قضايا النوع الاجتماعي على مستوى السياسات.
- الآلية المحورية للنوع الاجتماعي والتي استخدمت بشكل واسع عبر السنين أثبتت عدم فاعليتها.
- الآليات الوطنية تعمل في إطار أنظمة رقابة ضعيفة وليس لديها المعلومات الكافية عن قضايا النوع الاجتماعي، كي تتمكن من التأثير على مستوى رسم السياسات.

- وعالمياً، تتلقى تلك الآليات الوطنية. تعهدات سياسية من قبل صناعات السياسة، ولكنها غالباً غير كافية ولا يمكن الاعتماد عليها.

تلك التحديات واجهها المشروع، ولا زال يواجهها بشكل أو بآخر. قبل البدء في المشروع، كانت "الإدارة العاملة لتنمية المرأة العاملة" في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تنطبق عليها تلك المواصفات المذكورة سابقاً، فقد كان تأثيرها محدوداً جداً، كما كان موظفوها مهمشين بشكل كبير بين بقية الإدارات داخل الوزارة. ولم يكن لدى الإدارة في ذلك الوقت هيكل تنظيمي محدد، أو خطة عمل، أو حتى شروط مرجعية لنشاطاتها وموظفيها. فضلاً عن ذلك، كان لديها عدد محدود من الموظفين، ومكتب ضيق وأثاث مكتبي بسيط. لم يكن للإدارة أي مخصصات مالية من قبل الوزارة عدى مرتبات الموظفين. كانت تلك هي البيئة التي صمم فيها المشروع.

أظهرت المقابلات التي أجريت مع الموظفات اللاتي أسسن هذه الإدارة والعاملين فيها في السنوات السابقة إحساساً بالإحباط نتيجة تهميشهم من جانب الوزارة، وكذا الافتقار إلى الموارد، فضلاً عن جهود غير ناجحة لتأسيس دور فاعل لهم داخل الوزارة. "لم يحدث شيء، وعدنا بدعم من الممولين لتنفيذ مشاريع لمصلحة المرأة ولكن لم يتحقق أي منها"، هذا ما جاء على لسان إحدى الموظفات في الإدارة في نهاية التسعينيات. كما أن إحدى الموظفات الحاليات في الإدارة قالت: "كل النساء اللاتي يعملن في إدارة المرأة العاملة، صغيرات في السن، يفتقرن إلى الخبرة، وكلهن مهمشات". العمل الوحيد الذي كن يقمن به هو مرافقة من يقوم بالتفتيش في الزيارات الميدانية إذا سمح لهن بذلك. (مقابلة في 2005م). في إحدى المحافظات، وصفت مديرة إدارة المرأة العاملة وضعها السابق قبل المشروع كما يلي: "بدأت عملي في الوزارة قبل عشر سنوات. كنت سكرتيرة الإدارة، ومن ثم عينت مديرة للإدارة. لكن لم يكن هناك مشروع أو ميزانية. لم أدر ماذا أعمل. لم أحظ بأي فرصة للمشاركة في أي اجتماع أو ورشة عمل" (مقابلة عام 2005م). أضافت أخرى "إن كل ما كنت أقوم به هو تلقي الشكاوي من النساء اللاتي يأتين إلى مكتب وزارة العمل في المحافظة، وكنت لا أملك من النفوذ أو الصلاحيات ما أستطيع به مساعدتهن" (مقابلة، 2005).

بناءً على هذا الواقع، بدأ المشروع عمله بشكل عاجل في تقوية وضع "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" والإدارات التابعة لها في المحافظات، وفي خلال ذلك تم استحداث نظام مشترك ولغة مشتركة لموظفي "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في صنعاء وأربع محافظات أخرى. وقد تم

وضع ثلاث آليات فاعلة لتحقيق ذلك الهدف: الزيارات التفاعلية، الزيارات الإشرافية التدريبية، اجتماعات دورية لفريق عمل المشروع.

4-1-1 الزيارات التفاعلية:

بدأ تفعيل هذه الآلية بقاء موسع في أكتوبر 2004، ضم ممثلين من "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في صنعاء وإدارات المرأة العاملة في الأربع محافظات الأخرى. كان الهدف من هذا اللقاء هو جمع الموظفين معاً للتعرف - للمرة الأولى- وفي نفس الوقت تعريفهم بالمشروع. استخدم ذلك اللقاء أيضاً لمناقشة أدوار موظفي الإدارات المتعددة، ومسئولياتهم، وتحديد احتياجاتهم كمنفذين رئيسيين للمشروع. تقول إحدى عضوات فريق العمل في المشروع عندما تتذكر تلك اللقاءات: "كنا في صنعاء لا نعرف أعضاء إدارات المرأة في المحافظات، ولم يكن بيننا وبينهم أي تواصل، تلك اللقاءات وذلك التدريب المشترك، جعلنا فعلاً نشعر بأننا فريق عمل واحد" (مقابلة عام 2005).

عقدت بعد تلك الزيارات التفاعلية، عدد من ورش العمل التفاعلية بهدف بناء قدرات الموظفين في "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" والإدارات التابعة لها. تلك الورش التي تم تنفيذها على مدى الثلاثة أشهر التالية بدأت بتحليل "سوت" وتقييم لاحتياجات الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة والإدارات التابعة لها في المحافظات في مجال التأهيل والتدريب، أدت تلك الورش إلى إعداد هيكل تنظيمي للإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة، ووضع خطة عمل. وقد خضع الهيكل والخطة للمراجعة والتعديل الدائمين أثناء تقدم المشروع.

وخلال الأيام الأولى للمشروع عقد فريق العمل اجتماعات مع الإدارات المعنية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، قادت إلى مناقشات وفهم أفضل للأدوار المختلفة لإدارات الوزارة وسبل العمل المشترك والتعاون فيما بينها.

وبعد ذلك أقيمت العديد من ورش العمل، التي غطت مجالات متعددة من المهارات الإدارية الفنية والمالية، مثل: إدارة مشاريع التعاون الفني، إعداد خطط العمل، كتابة تقارير الإنجاز، مراجعة الميزانية، فضلاً عن المتابعة والتقييم. كما شمل التدريب أيضاً موضوعات مثل: الإدارة المالية، أنظمة تغطية النفقات، تفويضات الدفع الخارجي، النقد اليومي، العقود الخارجية، والتعاقدات. وبعد القيام بورش العمل تلك، تم تطوير خطة عمل لكل نشاطات المشروع في المحافظات الخمس، وكذلك

تم تعريف الشروط المرجعية للموظفين من جديد، وتم التخطيط للنشاطات، كما تم أيضاً تطوير الخطوط الرئيسية لإجراءات المشروع.

غطت ورش العمل التدريبية قضايا واسعة متعلقة بالعمل والمرأة، خاصة موضوعات النوع الاجتماعي والتشغيل مثل: "المساواة ومؤشرات عمل النساء" و"المساواة في تشغيل الرجال والنساء في التشريعات اليمنية" و"المواثيق الدولية حول حقوق المرأة"، عبارة عن أمثلة لمواضيع غطتها تلك الورش.

4-1-2 الزيارات التدريبية الإشرافية:

قام المدير العام للإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة إلى المحافظات بزيارات إشرافية، وفي نفس الوقت تدريبية بهدف متابعة التقدم في الجهود المبذولة لبناء القدرات، والتي بدأت أثناء الزيارات التفعيلية السابقة، وللتأكد من استدامتها واستمراريتها. قام المدير العام لإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة خلال هذه الزيارات بإظهار الدعم لإدارة المرأة العاملة في المحافظات وتشجيعهن على القيام بأعمالهن وتنفيذ النشاطات المتفق عليها. كانت الحاجة لإيجاد نظام للزيارات الإشرافية التدريبية، قد عبر عنها بشكل جماعي من قبل المشاركين في الزيارات التفعيلية للمشروع.

وعلى سبيل المثال قام فريق "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" بزيارات إشرافية إلى المحافظات الأربع خلال الفترة بين فبراير ومايو 2005. وقد اشتملت تلك الزيارات على أربعة نشاطات رئيسية؛ كان أولها متابعة وتقييم آلية (التدريب أثناء العمل)، التي تلت التدريب الذي تم تنفيذه خلال الزيارات التفعيلية السابقة للمشروع والتي ركزت على بعض الإجراءات المالية والإدارية، تنفيذ خطط العمل، والتحضير للقاء التنسيق الأول بين إدارات المرأة والإدارات المعنية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

كان النشاط الثاني الذي تم في الزيارة هو دعم جهود إدارات المرأة العاملة في مجال التنسيق مع الشركاء المحليين بما في ذلك اللجنة الوطنية للمرأة ووحدة المرأة في النقابات العمالية. عقدت العديد من اللقاءات بين إدارات المرأة وشركائها حتى تضع تلك الإدارات خبراتها المكتسبة حديثاً قيد التطبيق والممارسة العملية في تلك اللقاءات، من ذلك: كيفية رفع مستوى الوعي بقضايا المرأة

العاملة وهمومها، فضلاً عن إيجاد روابط وثيقة مع المنظمات الشريكة بهدف التعاون والعمل المشترك في المستقبل.

أما النشاط الثالث فقد اشتمل على تقوية الدور الدفاعي لإدارات المرأة العاملة عن حقوق المرأة العاملة، من خلال الزيارات الميدانية لمواقع العاملات في كل من؛ القطاع العام، ومصانع وشركات القطاع الخاص.

بعد انجاز ورش العمل التي صاحبت الزيارات الإشرافية التدريبية، كانت الزيارات الميدانية ذات أهمية كبيرة لإضافة قدر أكبر من الوعي والفهم لوضع المرأة في أماكن العمل المختلفة، وقد تم توثيق هذه الزيارات وإضافتها إلى قاعدة بيانات المشروع، لاستخدامها لاحقاً في برنامج التأييد لعمل المرأة. أما النشاط الأخير فقد تمحور حول تطوير ملف معلومات العمّال (الشهادات الحية) وتوثيق قصص النساء الفردية وخبراتهم في مجال العمل.

3-1-4 اجتماعات فريق عمل المشروع:

تمثل الاجتماعات الأسبوعية لفريق عمل المشروع في "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" آلية إضافية للتدريب، وهو ما يعرف بـ (التدريب أثناء العمل). فالنقاشات واللقاءات غالباً ما تساعد على تثبيت المعلومات والمهارات التي تم اكتسابها حديثاً، كما أن النقاش حول تنفيذ خطة العمل، غالباً ما يقود إلى رسم الاستراتيجيات المناسبة للتغلب على أية مشاكل أو معوقات طارئة. تساعد اجتماعات الفريق أيضاً في تحديد الاحتياجات، والحرص على مزيد من الوضوح حول أدوات التخطيط أو جمع المعلومات، إذ كرست بعض الاجتماعات لقراءة وثائق هامة ذات صلة بعمل المشروع والتعليق عليها مثل المسودة النهائية للدراسة حول "النوع الاجتماعي والتشغيل" ودراسات حول "النساء في الغرف التجارية والنقابات العمّالية". والهدف من وراء هذه الآلية تطوير عملية التعلم، من القضايا المطروحة ومنها هذه الدراسات، واعتمادها أداة لتطوير قدرات موظفي "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" من خلال قراءة وتحليل الدراسات بشكل دقيق، فضلاً عن أن مناقشة مثل هذه الوثائق تنمي قدرات فريق العمل على التفكير في كيفية الاستفادة منها في عمله (على سبيل المثال: رفع مستوى الوعي، الدعم / أو التدريب).

تعكس الآليات الثلاث الرئيسية التي استخدمت لتحقيق الهدف الأول للمشروع إستراتيجية تأهيل وتدريب ديناميكية وفعالة. كما أن الزيارات التفعيلية للمحافظات والتدريب الذي نفذ خلالها قد هدف إلى التمكين من تحديد جماعي للاحتياجات. والعمل الذي تم من خلال الزيارات الإشرافية ولقاءات الفريق الأسبوعية، كان أيضاً مؤشراً على وضوح رؤية الفريق في تحديد دور ورش العمل على أنها البداية في بناء القدرات المؤسسية للعاملين. وهذا يفرض أن تتبعها عملية متابعة وتدريب أثناء العمل لتعزيز المهارات والمعارف التي تم اكتسابها مؤخراً. وبدونهما تفشل عملية التدخل بناء القدرات المؤسسية، كما هو الحال في كثير من المنظمات، إذ تفقد صفة الاستدامة.

لقد ظهرت نتائج الجهد الذي تم القيام به لتعزيز قدرات "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" والإدارات التابعة لها في المحافظات، في التوثيق المنظم للنشاطات من قبل الإدارات. إذ أن كل إدارة من الإدارات تقوم برفع تقارير شهرية تتعلق بخطط عملها والنشاطات التي تجرى لتنفيذها، كما تسير ضمن نظام موحد للأرشفة، فتوضع الوثائق ضمن التقسيمات الرئيسية للأنشطة التي تقام شهرياً (مثل: ورش العمل التدريبية، الاجتماعات، الزيارات الميدانية، الأنشطة التنسيقية... الخ). كما أن التوثيق لا يقف عند توثيق النشاطات أو عند حد ذكرها وتدوينها، بل يشمل أيضاً تسجيل مخرجات الورشة الرئيسية، ونتائجها، وتوصياتها.

لقد أبدى أعضاء فريق العمل في إدارات المرأة العاملة على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات تقديرهم لمدى الاستفادة التي تحققت منذ بداية نشاطات المشروع. واتفق الجميع على أن تعلمهم لكيفية وأساليب العمل في التخطيط والتنفيذ كان أهم إنجازات المشروع. وقالت إحدى عضوات المشروع خلال (مقابلة عام 2005) "النجاح الأكبر للمشروع هو في القفزة الكبيرة التي حققتها إدارات المرأة في إثبات وجودها والقيام بمسئولياتها". وقالت أخرى "كنت اعتقد انه ليس لدي كفاءة كافية ولكن وفي فترة قصيرة من الزمن أصبحت قادرة على تنظيم ورش عمل، وعداد خطة عمل ومتابعة تنفيذها، وكتابة التقارير، وحالياً أنا مسؤولة عن تنسيق الاجتماعات الشهرية" (مقابلة عام 2005). وأكدت إحدى أعضاء الفريق على أهمية اكتساب الثقة الذي تحقق لأعضاء الإدارات من خلال الاشتراك في ورش العمل والنشاطات التي قام بها المشروع، وقالت: "في بعض لمشاريع السابقة كنت اعمل مع أفراد لا يرغبون في مشاركتي معارفهم، ولكن في هذا المشروع شاركني الجميع خبراتهم، وتعرفت لأول مرة على حقيقة العمل الجماعي وتعلمت أيضاً المسؤولية والاستقلالية". (مقابلة عام 2005).

2-4 إيجاد آليات تنسيق وترابط بين الإدارة العامة للمرأة العامة والمنظمات الحكومية وغير الحكومية التي تتضمن التطرق في برامجها إلى قضايا المرأة العاملة في اليمن:

استفاد فريق العمل في المشروع من ثلاث آليات لتطبيق هذا الهدف واشتملت كل منها على التخطيط لعدد من النشاطات والعمل على تنفيذها.

4-2-1 تأسيس وتطوير نموذج تنسيق وأرضية حوار داخل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

4-2-1-1 البدء بالتواصل والحوار مع بقية الإدارات في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

وكما هو مذكور آنفاً، فقد تم منذ البداية تهميش وعزل "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" عن باقي الإدارات في الوزارة. وكان العمل لإنهاء هذه العزلة أحد أهم القرارات التي خرجت بها ورشة العمل الأولية حول الزيارات التفعيلية للمشروع، إذ أجمعت آراء فريق العمل على أنه من أجل تأسيس وحدة فاعلة داخل الوزارة فلا بد من بناء علاقات تعاون مستمر مع الإدارات الرئيسية في الوزارة. وأتضح لأعضاء الإدارة إنهم ليسوا الوحيدين الذين يعملون في عزلة، إذ أن الواقع أن كل إدارة من الإدارات كانت تعمل ضمن إطار مؤسسي لا يسمح لها إلا بتواصل محدود جداً مع باقي الإدارات. ولقد أقيمت اجتماعات توجيهية بين "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" وممثلين من الإدارات الأخرى بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (في صنعاء والمحافظات الأربعة الأخرى)، بهدف تعريف الفريق بموظفي الإدارات المختلفة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وشرح أهداف وأنشطة المشروع، بالإضافة إلى مناقشة سبل التعاون والتنسيق والعمل المستقبلي. وخارج نطاق تلك الاجتماعات الأولية، كان التعاون قد بدء مع موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالمشاركة في ورش عمل الزيارات التفعيلية للمشروع. تم دعوة بعض الموظفين الأساسيين بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لتدريب "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في مواضيع تخصصاتهم، وأظهرت "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" خلال ذلك التواصل الأولي مع الإدارات بأنها قد طورت من برنامجها وأكدت أنه لا يسيطر أو يتقاطع مع برامج عمل الإدارات الأخرى، وأوضحت لموظفي الإدارات أن عملها ما هو إلا مكمل ومساعد لعمل الإدارات الأخرى داخل الوزارة.

4-2-1-2 الاجتماعات التنسيقية

قدم فريق المشروع فكرة تنفيذ اجتماعات تنسيقية شهرية بين إدارات تنمية المرأة العاملة وبين الإدارات المعنية على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات، واعتبرت تلك الاجتماعات آليات ليست فقط لتنسيق أفضل بين إدارات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بل أيضاً لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في البرامج الخاصة بالإدارات الأخرى. كما تم دعوة ممثلين عن الغرف التجارية واتحاد نقابات العمّال إلى هذه الاجتماعات كوسيلة لبدء الحوار بين المؤسسات الثلاث التي تمثل أطراف الحوار الاجتماعي الثلاثي.

تقوم "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في هذه الاجتماعات الشهرية بدور الميسر لجمع كل الإدارات والجهات ذات العلاقة، لتطوير نوع من الحوار البناء والفاعل بينها، وهو الأمر الذي كان مفقوداً في السابق سواءً على مستوى إدارات الوزارة في المركز الرئيسي أو على مستوى مكاتبها في المحافظات. وقد تم في هذا الإطار، تطوير نموذج تنسيق وخطة للحوار داخل الوزارة في المركز الرئيسي والمحافظات. ويجدر التنويه إلى أن تلك الاجتماعات الشهرية هي الفرصة الوحيدة التي تجتمع فيها كل الإدارات لمناقشة قضايا مشتركة بينها، وهي فرصة لإدارة المرأة للدفع باتجاه مراعاة الأبعاد النوعية لتلك القضايا. (الخصخصة، والحد الأدنى للأجور، والحماية الاجتماعية، وحقوق العمّال... وغيرها).

بدأت إدارات تنمية المرأة العاملة على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات بالإعداد للاجتماعات التنسيقية، وتحديد جداول أعمالها للأربعة أو الخمسة شهور الأولى. ورأى فريق المشروع أن مشاركة المسؤولية تجاه تلك الاجتماعات من قبل إدارات الوزارة المختلفة سيكون ذا نفع أكبر لروح الاجتماعات التنسيقية ولهذا فمن الأفضل أن تتناوب الإدارات المختلفة على مسؤولية الإعداد لها. شكلت الاجتماعات منتدى للحوار والمناقشة ليس فقط حول العمل اليومي والمسؤوليات المشتركة، بل أيضاً منتدى للتعلم من خلال المحاضرات وأوراق العمل التي تلقى خلالها من قبل المتخصصين والموظفين كل في مجاله. إذ يمكن لجدول أعمال الاجتماعات أن يتضمن موضوعاً أو أكثر من المواضيع الآتية:

- معلومات ومسؤوليات وأنشطة الإدارات المختلفة.
- التعرف على المشاكل والمعوقات التي تواجه عمل الإدارات المختلفة وتحليلها. تعهد بهذا التحليل كل الإدارات على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات في أول اجتماع تنسيقي.

وقد استكمل النقاش واتخذ عمقاً أكثر في الاجتماعات اللاحقة التي ركز كل منها على كل إدارة على حدة.

- المشاركة في التعلم، واستفادة الإدارات من خبرات بعضها البعض، فعلى سبيل المثال إدارة الشؤون القانونية قدمت عرضاً عن حقوق تأمين صحة المرأة في اليمن.
- محاضرات من قبل خبراء في مواضيع متعلقة بعمل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. مثلاً قدم مستشار في النوع الاجتماعي والتنمية ورقة حول إستراتيجية المعلومات وأهمية إنتاج المعلومات في دعم برامج ومشروعات التنمية، واتبع محاضراته بتشكيل مجموعات عمل صغيرة قامت من خلالها مختلف الإدارات بدراسة كيفية إعداد إستراتيجية معلومات خاصة بها. قدم في الاجتماع أيضاً عرض من قبل المشاركين في الدورة التدريبية حول الحوار الاجتماعي في تورين عن تجربتهم التدريبية وبعض القضايا المتعلقة بالحوار الاجتماعي الثلاثي.
- دعوة أعضاء من جهات تنموية معنية بقضايا المرأة والعمل لمناقشة سبل ووسائل التنسيق والتعاون المشترك. على سبيل المثال كرست واحدة من اجتماعات التنسيق في حضرموت لمناقشة تطوير إستراتيجية الإعلام. فقد تم دعوة ممثلي الإعلام للحضور ومناقشة إمكانية التعاون من خلال التغطية الإعلامية لقضايا متعلقة بعمل المرأة وكذلك تم دعوة ممثلي الغرف التجارية واتحادات العمّال لحضور هذه الاجتماعات كوسيلة لتعميق الحوار الاجتماعي (سيناقش لاحقاً).

ووفقاً لآراء أغلبية الذين تم مقابلتهم في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل فإن الاجتماعات التنسيقية هي من أكثر الإضافات إيجابية في العمل بالوزارة. بينما أبدى الكثيرون ارتياحهم من الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة لقيامها بالمبادرة، التي شكلت منتدى مهما للوزارة ككل. ومن هذا المنطلق تعد المبادرة مؤشراً على نجاح "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في خلق علاقات عمل إيجابية وفعالة بين الإدارات. قال أحد الموظفين "الاجتماعات التنسيقية الشهرية ممتازة والحوار فيها يتميز بالشفافية ولقد كنا مسؤولين عن آخر اجتماع. والموضوع الذي ناقشناه كان عن العوائق والتحديات التي توجهها إدارة التفتيش." (مقابلات 2005). وقال موظف آخر "كانت اجتماعاتنا التنسيقية في حضرموت مفيدة فقد قمنا بمناقشة قضايا العمل بشكل عام وعمل المرأة بشكل خاص". وأضاف آخر "الاجتماعات آلية تواصل فعالة كانت الوزارة تفتقر إليها". وقد علق عدد من الذين تمت مقابلتهم

قائلين "لولا إدارة المرأة العاملة لما كانت هناك أية اجتماعات تنسيقية في الوزارة" كما علق البعض الآخر بأنه يرى أهمية تمثيل أكبر من قبل العمّال وأرباب العمل في الاجتماعات.

4-2-1-3 التعريف بنشاطات المشروع المشتركة:

يعد دمج قضايا النوع الاجتماعي في خطط عمل الإدارات أحد أهداف الاجتماعات التنسيقية، كما أن تلك الاجتماعات أحد الخطوات الرئيسية نحو إدماج النوع الاجتماعي. وعلى الرغم من أنه قد تم تحديد العديد من الخطوات في هذا المجال، وتم تنفيذ بعضها، إلا أنه لا يزال هناك الكثير مما يجب تنفيذه في المرحلة الثانية من المشروع. وفيما يلي بعض الأنشطة التي تم تنفيذها في هذا المجال:

- **إدارة القوى العاملة:** وافقت هذه الإدارة على منح "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" بالبيانات الخاصة بفرص العمل للنساء ومعلومات عن التمييز بين الرجال والنساء في العمل.
- **إدارة حل نزاعات العمل:** وافقت هذه الإدارة على مشاركة إدارات تنمية المرأة العاملة بالمعلومات المتعلقة بقضايا المرأة العاملة التي ترفع إلى الإدارة. ولقد طلبت اللجنة القضائية لشئون العمل في وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في عدن من "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" بحضور جلسات المحكمة لبعض القضايا المتعلقة بالمرأة العاملة.
- **إدارة التفتيش:** وافقت هذه الإدارة على إشراك "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في بعض الزيارات التفتيشية وتم التنسيق لعدد من البرامج التدريبية المشتركة لمفتشات مختارات فضلاً عن تدريب المفتشين في الإدارة وتحسيسهم بقضايا المرأة العاملة والنوع الاجتماعي. وفي عدن تم الاتفاق مع "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" على القيام معاً بتفتيش أماكن العمل التي تعمل فيها نساء عاملات.
- **إدارة الصحة والسلامة المهنية:** حددت الإدارة في عدن عدد من الأنشطة التي يمكن ضمها إلى عملها من بينها مراقبة أوضاع المرأة العاملة من حيث تحديد الأخطار الصحية والأمنية التي قد تواجهها بالإضافة إلى إبراز ما تقدمه النساء العاملات من مساهمة إيجابية إلى أصحاب العمل.
- **مشروع نظام معلومات سوق العمل:** تعمل "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" مع هذا المشروع في برنامج رفع مستوى الوعي حول دور مكاتب العمل في توفير المعلومات عن

متطلبات السوق، وفي التشغيل. كما يتم التنسيق بين الإدارتين في إجراء إحصائيات متعلقة بالمرأة العاملة ونشر دراسات حول النوع الاجتماعي والعمل في اليمن.

على الرغم من أن أغلب موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الذين تم مقابلتهم من أجل هذا التقييم قد اتفقوا على أن اقتراحات التعاون السابقة الذكر ممكنة، ولكن يبدو أن بعض القضايا مازالت تحتاج إلى مناقشة أوسع، مثل قضية ضم مفتشات إلى عمل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. لقد اعتبر الكثيرون قلة المفتشات سببا رئيسيا لانعدام البيانات الدقيقة حول أوضاع المرأة في العمل وضعف مستوى الحماية لحقوق المرأة العاملة الناتج عن غياب المعلومات. شرح بعض الموظفين انه يجب على المفتش عند زيارته لأماكن العمل فحص الدفاتر وتفتيش المكان فضلاً عن مقابلة العمّال وسؤالهم عن أوضاع عملهم. ولكن عندما يتعلق الأمر بالنساء العاملات فإنه يصبح صعبا بسبب التقاليد الاجتماعية التي تضع قيوداً وحواجزا أمام تواصل الرجل مع المرأة. ويصبح الأمر أكثر صعوبة عندما يتعلق الأمر بالوصول إلى المباني النسائية البحتة (مثل: محلات الخياطة والكوافير النسائية)، لذلك فالضرورة ملحة لوجود مفتشات في دائرة تفتيش العمل. وافق بعض الموظفين الذين تمت مقابلتهم على ذلك، لكنهم أصرّوا على أن المفتشين يجب أيضاً أن يتدربوا على الاهتمام بقضايا العمل، والصحة، والأمن الخاصة بالمرأة وان يتحمل الجميع المسؤولية تجاه العمّال سواء كانوا رجالاً أو نساء، وجادل البعض أن السبب الرئيسي لعدم وجود مفتشات هو أن النساء أنفسهن لا يرغبن في العمل كمفتشات، وأحد الأسباب هو أنه لا توجد هناك إجراءات وقائية للمفتشين في حالة تعرضهم إلى سوء المعاملة من قبل أرباب العمل. علق أحد المفتشين قائلاً "أن النساء لا يردن التعرض لموقف كهذا".

على أية حال لقد تحدثت إحدى موظفات "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" هذه الفكرة قائلة أنها قامت هي وزميلاتها باستخدام الدبلوماسية والإقناع مع أصحاب العمل ونجحن في إقامة علاقات جيدة معهم، وأضافت "وهذا شيء يمكن أن يتعلمه بعض زملائنا في العمل منا" (مقابلة 2005). العائق الملموس الآخر هو أن المفتشين ليس لديهم وسائل مواصلات، وهو الأمر الذي يمثل بالنسبة للنساء مشكلة حقيقية. لقد اعترف الموظفون أن وجود المرأة في التفتيش ذو منفعة فعلى سبيل المثال شرح مفتش في إحدى المحافظات بأنه ليس لديهم مفتشات لكنهم يفتشون بمساعدة مديرة "إدارة المرأة العاملة" وعادة يحول خجل النساء دون انفتاحهن على المفتشين والشكوى إليهم، أما الآن ومن خلال

مساعدة إدارات المرأة تمكن المفتشين من فهم مشاكل المرأة في العمل، وإسناد عملية المتابعة لتلك الإدارات. وعلى سبيل المثال فإن النساء العاملات في مصنع للبلاستيك، كن يحصلن على أجر أقل مما كان في السجلات، ولم يكتشف هذا الأمر إلا بعد التحدث معهن من قبل موظفات من إدارات المرأة العاملة، وكن نتيجة لهذه التجربة التزم المكتب بتوظيف مفتشات للمرة الأولى.

4-2-2-2 التعاون مع اللجنة الوطنية للمرأة من أجل تقوية دور إدارات المرأة في الوزارات:

4-2-2-1 اللجنة الوطنية للمرأة وإدارات المرأة في الوزارات:

أحد أهداف هذا المشروع بالإضافة إلى بناء القدرات المؤسسية لإدارات تنمية المرأة العاملة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، هو بناء مهارات التنسيق والتعاون بينها وبين الإدارات الأخرى التي لها علاقة بتنفيذ الإستراتيجية الوطنية لعمل المرأة، ومن بينها "اللجنة الوطنية للمرأة" والإدارات التابعة لها في الوزارات المختلفة.

أسست اللجنة الوطنية للمرأة إدارات تابعة لها في 35 وزارة في اليمن من ضمنها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وذلك بناء على توصية مؤتمر بكين لعام 1995. وكانت إحدى مسؤوليات اللجنة الوطنية للمرأة هي بناء قدرات تلك الإدارات ومراقبة ودعم عملها. بعد تأسيس إدارات المرأة وتلقيها عدد من البرامج التدريبية على مر السنين فإن هذه الإدارات كما سبق أن ذكرنا، ظلت تعاني من التهميش وهو نفس مصير إدارات المرأة في العديد من أجزاء العالم.

قرر فريق المشروع وبالتفاه مع اللجنة الوطنية للمرأة استكشاف إمكانية تفعيل إدارات المرأة في الوزارات المعنية. ولهذا وبالتعاون مع اللجنة الوطنية للمرأة نظمت "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" ورشة عمل لمدة يومين في شهر مايو 2005 مع كل إدارات المرأة في مختلف الوزارات في صنعاء، وكان هدفها التنسيق بين الإدارات والتعرف على أنشطتها وتجارها الحالية، والبدء في الإعداد لآليات تنسيق بينها، كما عرضت "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" على إدارات المرأة الأخرى بعض الأنشطة التي شاركت فيها فيما بعد.

أكدت النقاشات في ورشة العمل الحاجة إلى إيجاد طرق لتقوية وبناء قدرات مختلف إدارات المرأة كما خرجت بعدد من التوصيات لتحقيق هذا الهدف. عينت اللجنة مستشاراً دولياً ليقوم بالأوضاع

الحالية لإدارات المرأة ورسم إستراتيجية لتفعيل دورها. وستنفذ هذه الإستراتيجية فيما بعد من قبل "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" بالتعاون مع اللجنة الوطنية للمرأة بدعم من السفارة الهولندية.

من وجهة نظر المقيم: "أرى أن يتوقف تدخل فريق المشروع في تقديم الدعم لبدء تنفيذ الإستراتيجية. إذ ينبغي أن تتلقى كل إدارة من إدارات المرأة دعماً مالياً وتقنياً كافياً، مماثلة لما تلقتة "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في مشروعها الحالي، لتفعيل مشروع بناء قدراتها، كما أرى أن يقتصر دور "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في المشروع الجديد على الاستمرار في المشاركة وتقديم الخبرات والدروس المكتسبة، والتنسيق بشأن القضايا المتعلقة بالمرأة والعمل". إن مدى الدور الذي ستلعبه اللجنة الوطنية في المشروع الجديد غير واضح، فضلاً عن أنه يبدو مهمشاً.

ووفقاً للمقابلات مع موظفي اللجنة فقد حرمت المنظمة من المصادر. "لا يتم دعوتنا أبداً إلى أي من الاجتماعات على المستوى المحلي، ويتم تجاهلنا من قبل الوزارات المعنية، وحتى إدارات المرأة التي قمنا بتأسيسها لا تتواصل معنا. وكذلك مكتب الأمم المتحدة لتطوير المرأة والمفروض أنه مسئول عنا ولكنهم لا يتواصلون معنا مباشرة أبداً، فإذا أرادوا شيئاً منا فإن التواصل يتم عن طريق وزارة الخارجية، لذا فإن "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" تعد تغييراً إيجابياً حقيقياً، إذ أنهم يشملوننا دائماً في أنشطتهم" (مقابلة، 2005). لذا بدلاً من قيام إدارة تنمية المرأة العاملة بدور منفذ الإستراتيجية، فمن الأفضل أن تستهدف اللجنة الوطنية للمرأة نفسها للقيام بهذا الدور. يمكن للإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة أن تقوم بدور بسيط فيما يتعلق بإدارات المرأة في الوزارات الرئيسية ذات العلاقة وهو التعاون معهم في الأنشطة الصغيرة. وهذا ما تفعله "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" في الوقت الحالي بالتعاون مع إدارة المرأة الريفية في وزارة الزراعة. هذه الأنشطة تتضمن إبراز دور المرأة الريفية من خلال برنامج الدفاع عن حقوق المرأة العاملة الذي يقوم به المشروع. ودراسة قضية الأجور في القطاع الزراعي في قانون العمل وجمع دراسات حالة بعنوان "ملف الشهادات الحية".

2-2-2-4 القيام باجتماعات تنسيقية مع الأجهزة الحكومية المحلية والمنظمات غير الحكومية والدولية:

يشارك فريق المشروع أيضاً في أنشطة أخرى لها علاقة بالمرأة والعمل مع أجهزة من خارج الحكومة. إذ يشارك أعضاء الفريق في تأسيس لجان للعمل على الأهداف التنموية للألفية الثالثة، وعلى سبيل المثال فإن خبيرة المشروع التقنية هي عضو في مجموعة الأمم المتحدة الرئيسية (صندوق رعاية الطفولة، وبرنامج التنمية، ومنظمة الصحة العالمية) لأهداف التنمية الألفية في مواضيع النوع والنمو الاقتصادي. يعمل مشروع منظمة العمل الدولية مباشرة مع اللجنة الوطنية للمرأة و(Oxfam) على هذين الموضوعين أيضاً.

يشارك فريق المشروع وبنشاط مع شركاء اجتماعيين في إستراتيجية التخفيف من الفقر ومجموعات العمل الموضوعية (في النمو الاقتصادي، والعمل، والنوع) مما ساعد في جعل قضايا النوع الاجتماعي والعمل من أولويات التحضيرات المستمرة للخطة الخمسية الثالثة للتنمية ومكافحة الفقر المبنية على أهداف التنمية الألفية (2006-2010). وقد اشترك ممثلو منظمة العمل الدولية وشركائها في مجموعة العمل الموضوعية حول النوع الاجتماعي لضمان ان المخاوف حول النوع الاجتماعي ستحول عملياً إلى وثائق تخطيطية. ولقد قاموا بتزويدهم بأبحاث ومواد رئيسية في منظمة العمل الدولية، وإعلامهم عملياً بحاجة إدارات المرأة في كل الوزارات للتأهيل وأيضاً الحاجة إلى تنفيذ إستراتيجية تشغيل المرأة العاملة من أجل ضمان حقوق المرأة العاملة.

3-2-4 تشجيع الاتجاه النوعي السائد في مؤسسات الحوار الاجتماعي بالتنسيق مع اتحاد الغرف التجارية والصناعية، والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن:

يشكل اتحاد الغرف التجارية والصناعية، والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن بالإضافة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل البنية الثلاثية الأطراف، التي تبني عليها منظمة العمل الدولية عملها في مجال الحوار الاجتماعي الثلاثي. ويقوم المشروع بالتنسيق والتعاون مع المؤسستين كجزء من البرنامج التكميلي للمشروع، وهو برنامج الحوار الاجتماعي الثلاثي، والإسهام في بناء القدرات المؤسسية للمنظمات المشاركة.

على الرغم من أن وحدتي المرأة داخل المؤسستين تعدان نظيرتين لفريق المشروع، إلا أن فريق المشروع اختار العمل مع قيادتي المؤسستين، وكان ذلك الاختيار مهماً، إذ أنه هدف إلى تقوية الحوار والتعاون بين أطراف الحوار الاجتماعي على كل المستويات وفي نفس الوقت تأسيس طريقة أكثر فعالية لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في برامج ونشاطات تلك المؤسسات، بالإضافة إلى هذا فقد تم تأسيس علاقة عمل جيدة مع وحدتي المرأة في اتحاد نقابات العمّال، واتحاد الغرف التجارية عن طريق المشاركة في النشاطات والتدريب، وبذل الجهود المشتركة في إدماج قضايا النوع الاجتماعي في المؤسستين.

وعلى الرغم من أن الحوار الاجتماعي ليس جزءاً من جدول أعمال المشروع إلا أنه أختير من قبل فريق المشروع كآلية لتعزيز العلاقات وتأسيس البنية المؤسسية لأطراف الحوار الاجتماعي الثلاثي، والتي بدورها تسهم في بذل الجهود الرامية لتحسين أوضاع العمّال، والمدافعة عن حقوق المرأة في قطاعات العمل المختلفة. ويعد هذا تحدياً ضخماً لفريق المشروع، إذ أن الحوار الاجتماعي الثلاثي لا يزال في مراحله الأولية. ومع هذا فإن الفرصة مازالت مواتية لفريق المشروع والقياديين الصاعدين في الحوار الاجتماعي لإدماج قضايا النوع الاجتماعي كمواضيع أساسية في الحوار الاجتماعي وفي نفس الوقت إدماج قضايا النوع الاجتماعي في عمل المؤسسات الثلاث باستخدام الحوار الاجتماعي. ولجعل التعاون بين الأطراف الثلاثة أكثر فاعلية اقترح فريق المشروع التخطيط لإعداد عدد من الدراسات من أجل الوصول إلى فهم أعمق للسياق الذي تعمل فيه المؤسسات الثلاث. ولقد ظهرت فرصتان لبناء القدرات مستهدفة الممثلين الأساسيين للمؤسسات الثلاثية. الفرصة الأولى كانت تدريب حول الحوار الاجتماعي من قبل منظمة العمل الدولية، أما الثانية فكانت تدريب للمدربين صمم ونفذ من قبل فريق المشروع حول العمل الكريم. وفيما يلي مراجعة أكثر تفصيلاً لأنشطة المشروع المندرجة تحت هذه الفقرة.

4-2-3-1 الدراسات:

أجريت أربع دراسات من قبل المشروع بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والغرف التجارية والصناعية واتحادات العمّال، وهي كالاتي:

- الدراسة الأولى بعنوان "دور الغرف التجارية الصناعية والتجارية في تعزيز العدالة الاجتماعية". تغطي الدراسة دراسة أوضاع سيدات الأعمال في اليمن ومقارنتها بأوضاع سيدات الأعمال في أجزاء العالم الأخرى. كما تقوم الدراسة بتحليل دور الغرف التجارية والصناعية إزاء سيدات الأعمال واستكشاف العوامل التي مكنت سيدات الأعمال من البدء بأعمالهن، وخلفيات عن تجاربهن والمعوقات التي يواجهنها في أنشطتهن التجارية.

- الدراسة الثانية كانت بعنوان "المساواة بين النوع الاجتماعي في العمل النقابي باليمن": وهي دراسة اجتماعية حول المرأة النقابية في القطاع المنظم وغير المنظم. بعد مراجعة كاملة لوضع المرأة في التنمية تقوم الدراسة بتحليل الحركة النقابية في اليمن منذ بدايتها؟ ومن ثم تناقش العوائق المختلفة التي تواجهها خلال ممارستها لدورها في النقابات والتدخلات المختلفة التي تحاول عن طريقها تلبية احتياجاتها. تنتهي الدراسة بقائمة بأهداف إستراتيجية لتعزيز مكانة المرأة في القوى العاملة والنقابات. ستستخدم نتائج هذه الدراسة على نطاق واسع في تطوير مواد البرنامج التدريبي حول العمل الكريم والعدالة الاجتماعية.

- أما الدراسة الثالثة فكانت بعنوان "اتجاهات تشغيل النساء في اليمن". وقد أجريت هذه الدراسة من قبل خبير دولي، بالتعاون مع نظام معلومات سوق العمل. وكان دور موظفي المشروع هو تسهيل العمل الميداني للخبير الدولي. ولقد قام الأخصائي الإقليمي لقضايا النوع الاجتماعي بمنظمة العمل الدولية، بمراجعة مكثفة للدراسة. ويقوم المشروع حالياً باستخدام نتائج هذه الدراسة في أنشطته المختلفة، كما استخدمت الدراسة أيضاً كمرجع أساسي في إستراتيجية التخفيف من الفقر، وفي مجموعات العمل الموضوعية حول النمو الاقتصادي، والتوظيف والعدالة الاجتماعية. إن عرض ونشر هذه الدراسة باللغة العربية والإنجليزية قد ساعد على جعل قضايا العمل والعدالة الاجتماعية من أولويات الخطة الخمسية الثالثة للتنمية ومكافحة الفقر المبنية على أهداف التنمية الألفية لعام 2006.

وتعد الدراسة تحليلاً كمياً لمشاركة المرأة في القوى العاملة، واتجاهات التشغيل، والبطالة وسوق العمل. كما تبرز أيضاً العوائق أمام مشاركة المرأة، وتقدم مراجعة للقوانين الموجودة والبرامج التي تستهدف تحسين التوظيف النسائي. وتنتهي الدراسة بمجموعة من التوصيات في سياق الجهود التي يجب بذلها لتنفيذ أهداف التنمية الألفية.

- الدراسة الأخيرة كانت بعنوان "دراسة تخطيطية حول عاملات الخدمة المنزلية في اليمن". تشمل الدراسة النساء المهاجرات واللاجئات اللاتي يعملن في الخدمات المنزلية. وهي أيضاً جزء من سلسلة دراسات أجريت من قبل المنظمات الدولية في الدول العربية. ففي السنوات الخمس الماضية أجريت دراسات مماثلة في الأردن والبحرين والكويت ولبنان والإمارات العربية المتحدة وأيضاً سوريا. يعد العمل المنزلي المدفوع الأجر قطاع عمالة نامياً للعديد من النساء. وبما أن أغلبية العاملين في المنازل هم أجانب فإن هذا يشكل تحديات جديدة بالنسبة للجهات اليمنية وسفارات الدول المرسله.

4-2-3-2 التدريب على الحوار الاجتماعي:

على الرغم من أن برنامج "الحوار الاجتماعي" مبادرة من قبل منظمة العمل الدولية، إلا أن فريق المشروع - نظراً لأهميته بالنسبة للمشروع- قرر أن يكون جزءاً من ذلك البرنامج وأن يعمل كمنسق محلي. وقد تم اختيار ثلاثة ممثلين (امرأتين ورجل واحد)، واحد من كل من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والغرف التجارية والصناعية واتحادات التجارة لحضور دورة التدريب حول "الحوار الاجتماعي" في مركز التدريب الدولي في تورين، إيطاليا في مايو/يونيو 2005. وقبل رحيلهم إلى الدورة، عقد فريق المشروع لقاءات تحضيرية مع المشاركين الثلاثة للتأكد من استعدادهم للدورة التدريبية ومعرفتهم باحتياجاتهم منها. وعند عودتهم تمت دعوتهم إلى الاجتماع التنسيقي لعرض القضايا الرئيسية التي تعلموها من الدورة التدريبية.

ووفقاً لرأي أحد المشاركين في تدريب تورين، فإن مفاهيم الحوار الاجتماعي تتضمن خلق نوع من المشاركة المعرفية وتبادل المعلومات، واللجوء إلى المفاوضات والتحكيم في حالة النزاع بين أرباب العمل والمستخدمين، بدلاً عن الإضراب. وأضاف قائلاً "لقد ذهبت أيام الانقسامات الطبقيّة والنزاعات بين أرباب العمل والمستخدمين. إننا الآن في حاجة إلى حلول تضمن مكاسب للطرفين، وتحقق العدالة للجميع، فالنقابات ليست كسابق عهدها في الستينيات، بإضراباتها، وتخريبها،

ونزاعاتها الاجتماعية. إن العمّال يريدون الاحتفاظ بوظائفهم" (المقابلة، 2005). وهذه وجهة نظر لا يتشارك فيها الكثيرون ممن تمت مقابلتهم وقد تكون محوراً للاهتمام والنقاش، كمبادرة يقوم بها فريق المشروع ضمن عمله لتعزيز الحوار الاجتماعي.

وبالتمويل الإضافي من السفارة الهولندية، قام فريق المشروع مؤخراً بتوظيف مستشار (نوفمبر، 2005) للعمل مع المتدربين في الحوار الاجتماعي من أجل التوصل إلى إستراتيجية للحوار الاجتماعي، وتطوير كتيب مبسط للمستخدم. وتشتمل خطة العمل على سفر المجموعة إلى المحافظات الأربع وتوعية الأطراف المعنية بمفهوم الحوار الاجتماعي ومناقشة الإستراتيجية مع الشركاء الثلاثة (مقابلة مع عضو فريق المشروع، 2005).

4-2-3-3 برنامج التدريب حول العمل الكريم والعدالة الاجتماعية:

طبقاً لتقرير النشرة الفنية المشتركة، "العمل الكريم" ليس مفهوماً معروفاً حتى الآن. ولكنه بمقاييس منظمة العمل الدولية، يشتمل على الخصائص الآتية: إنه عمل منتج وآمن، يضمن الاحترام لحقوق العمل، ويوفر دخلاً كافياً، ويقدم حماية اجتماعية، وتتضمن مفاهيم الحوار الاجتماعي حرية الاتحادات، والمفاوضة والمشاركة الجماعية.

ونظراً لالتزام المشروع بكافة القضايا المذكورة أعلاه، فقد قرر فريق المشروع تولي المسؤولية لتنفيذ برنامج العمل الكريم. وينظر إلى هذا البرنامج كوسيلة لتعزيز "الحوار الاجتماعي" في المؤسسات الثلاث، وفي الوقت نفسه التركيز على وضع المرأة في القضايا المتصلة بحقوق العمل، وتأمين العمل، والدخل الكافي. ويشكل برنامج "العمل الكريم" ثلاث مراحل رئيسية: الأولى؛ إقامة ورش عمل لتدريب المدربين استمرت لمدة عشرة أيام استهدفت ممثلين من المؤسسات الثلاث في صنعاء والمحافظات الأربع، فضلاً عن موظفين من الوسائل الإعلامية (30 إجمالاً). وهم بدورهم عليهم القيام بتدريب جماعة أكبر في كل من المحافظات الذين سيتولون تنفيذ المرحلة الثانية فيها. والمرحلة الثالثة؛ عبارة عن جلسات التوعية التي تستهدف العمّال والعاملات. والمرحلة اللاحقة هي في حقيقة الأمر النشاط الأول للمشروع الذي يستهدف "مجموعة الأهداف النهائية".

وقد قام فريق المشروع بتصميم برنامج التدريب حول العمل الكريم المستند على مواد منظمة العمل الدولية. ومن ثم فقد تم إنشاء لجنة ثلاثية من الخبراء الوطنيين، يدعمها مستشار دولي، لمراجعة مواد

التدريب للتأكد من ملاءمتها للواقع اليمني. وكانت هناك مناقشات مطولة في اللجنة حول المصطلحات الرئيسية وأفضل طريقة لترجمتها، بدءاً من مصطلح "كريم". وطرحنا العديد من الأسئلة، مثل؛ ما إذا كان سيتم تسميته بكلمة "عادل"، "كريم" أو "فاضل". وكل من هذه المصطلحات لها تضمينات مختلفة ولا يزال النقاش جارياً حولها.

وقد كانت مخرجات عمل اللجنة هي إنتاج حزمة تدريبية تتضمن ثلاثة كتيبات مبسطة، في تناول الجميع حول قوانين العمل، قانون الأحوال الشخصية والعدالة الاجتماعية والعمل الكريم. وقد تم اختبار هذه المادة مسبقاً في مراحل مختلفة مع أرباب العمل والعمّال في صناعات والمحافظات الأربع الأخرى، أيضاً خلال المرحلة الثانية من التدريب.

وطبقاً لفريق المشروع فقد تم إجراء عملية الإعداد للبرنامج وتنفيذه بطريقة أتاحت المجال لمشاركة الجميع، كما حدث خلالها قدر كبير من التعليم للمشاركين جميعاً. أكدت المقابلات مع العديد من المشاركين هذه المقولات. وقد علق أحد المدربين المتدربين: "لقد كانت الدورة التدريبية ممتازة. لقد تعلمت قدراً كبيراً ليس فقط من المحتوى ولكن أيضاً من الأسلوب المتمسك بالمشاركة في عرضه. لكنني اعتقد ان الفجوة ما بين مرحلة تدريب المدربين والمرحلة القادمة كبيرة جداً". (مقابلة، حضرموت، 2005). وفي الحقيقة، كان القصد من المرحلة الثانية للتدريب هو عقدها في سبتمبر 2005 لكنها تأخرت حتى ديسمبر. وتطرح هذه القضية النقطة الأكثر أهمية حول حقيقة أن فريق المشروع حقاً بذلوا أقصى ما يمكنهم فعله. وتمت مناقشة هذه المسألة في أجزاء متعاقبة من التقرير.

إضافة لأهمية هذا العنصر من حيث التعلم وأيضاً الوصول إلى مجموعة الأهداف النهائية للمشروع، فقد حقق أيضاً نتائج إيجابية أخرى. إن عنصر "العمل الكريم" للمشروع هو مثال جيد، أظهر جانب التفاعل مع المشروع. ولقد أضاف نشاط المشروع في هذا البرنامج فائدة أخرى من حيث بناء التحالفات والتنسيق، كما شمل مشاركين من المؤسسات الثلاث ساهموا في تدريب المدربين.

فعلى سبيل المثال، شارك مدير الغرف التجارية في حضرموت في ورشة عمل تدريب المدربين والتي انعقدت في صنعاء. وخلقنا هذه الورشة منبراً عمل فيه عن كثر حول القضايا المهمة الخاصة بالعمّال إلى جانب أعضاء وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وممثلين عن الاتحادات. "قمنا بتطوير لغة مشتركة خلال العمل، وتم تذكيري مجدداً بمدى أهمية التحدث إلى النقابات التجارية. لدينا بالفعل

موقف مماثل حول قضايا معينة. وليس هناك شك أن المرأة تستحق اهتمامنا، فهن يعملن حقاً بجد ويواجهن قدراً كبيراً من المعاناة." (المقابلة، 2005). وقد نتج عن هذه التجربة التزامه الكامل بالعملية. ولم ينعكس هذا فقط بحقيقة أنه استضاف المرحلة الثانية للورش في مقر الغرفة التجارية، بل أيضاً بأنه انخرط في التواصل والتفاوض والحصول على موافقة خمسة من أرباب العمل للسماح بإجراء جلسات توعية العمّال في مصانعهم. وأضاف قائلاً " إنني أقول لهم المزيد من العدالة المزيد من الإنتاج" (مقابلة، 2005).

بينما قال بعض ممن تمت مقابلتهم من الذين سيقومون بجلسات التوعية للعمال والعاملات في أماكن العمل، أنهم يعتمدون على الغرفة التجارية للقيام بالتواصل الأول مع أرباب العمل للسماح لهم بتنفيذ عملهم، قال آخرون أنهم يستطيعون القيام بالتواصل والإقناع بشكل مباشر. على سبيل المثال، إن مديرة إدارة المرأة العاملة في حضرموت لم تجد ان من الضروري الانتظار للمرحلة الثانية من التدريب وقامت بالتواصل مع بعض أرباب العمل مباشرة. ونقّدت ورش عمل مع العمّال. "لقد تأثرت عند رؤيتي كيف أن بعض النساء كن أكثر تعبيراً أثناء اللقاء. فلم يكن خائفات على الإطلاق من وجود مشرفي العمل" (المقابلة، 2005).

4-3 تطوير إستراتيجية إعلامية وإطلاق حملة إعلامية للتأكيد على حقوق المرأة العاملة:

أشار العديد ممن تمت مقابلته إلى نزعة المجتمع اليمني في تجاهل أهمية الدور الذي تلعبه المرأة في الاقتصاد أو النظر بسلبية إلى مشاركة المرأة في مجال العمل بشكل عام. ويعتبر انعدام الوعي حول القضايا المتعلقة بعمل المرأة أمراً سائداً، لذلك فإن المشروع يركز في هدفه الثالث على الإعلام كمحاولة لمعالجة تلك القضايا، من خلال إنشاء "منبر إعلامي" وتم في هذا المجال تنفيذ العديد من الأنشطة، من بينها تصميم إستراتيجية إعلامية وتدريب موظفي الإعلام، وإنشاء رابطة إعلامية.

4-3-1 الإستراتيجية الإعلامية:

بعد سلسلة من المشاورات مع النشاطات النسائية الرئيسية، وأفراد من المجتمع المدني والمنظمات المانحة، قام فريق المشروع، بدعم من المستشار الوطني، بتطوير إستراتيجية إعلامية، تهدف إلى رفع مستوى وعي المرأة العاملة بحقوقها، وتغيير النظرة السلبية للمرأة العاملة بين عامة الناس في اليمن. وسيتم القيام بهذا من خلال استهداف المنافذ الإعلامية مثل التلفاز، الإذاعة، والصحف.

وقد بدأ تقرير الإستراتيجية الإعلامية بتحليل وضع المرأة اليمنية العاملة، ومن ثم مراجعة الاتفاقيات الدولية الموقعة من قبل الحكومة اليمنية، إضافة إلى السياسات والبرامج الرئيسية التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وتلي ذلك مراجعة للإستراتيجيات الإعلامية المتوفرة إضافة إلى أمثلة عن كيفية تعامل المنافذ الإعلامية المختلفة مع قضايا التنمية. وتأكيداً للرأي الذي يحمله معظم من تمت مقابلتهم بالنسبة لهذا التقييم، يشير التقرير إلى أن التغطية غير كافية لقضايا التنمية من قبل الوسائل الإعلامية اليمنية. ورغم وجود العديد من تحديات التنمية في اليمن تتعلق بالفقر، والبطالة، وانخفاض مستويات التعليم، وعدم توفر خدمات الصحة، فإن الإعلام لا يشترك بفعالية في مناقشتها، كما لا يقوم بدوره المفترض لتغطية ما تقوم به الحكومة من جهود لمعالجة تلك القضايا التنموية، رغم ملكية العديد من تلك الوسائل للحكومة. وينطبق القصور الإعلامي أيضاً في تناول القضايا المرتبطة بالمرأة والتنمية، إذ لا يزال يتم التعامل مع تلك القضايا من قبل الإعلام بطريقة شاذة وسطحية. ومثال على ذلك، يذكر التقرير دراسة قامت بها نبيهة الحيدري التي قامت بفحص البث التلفزيوني، لتجد أن 0.79% من الوقت يخصص لقضايا تنمية المرأة وقد وصفت هذه التدخلات الإعلامية بأنها "ضعيفة" في إعداداتها وتنفيذها.

ويختتم التقرير بالعديد من التوصيات المتضمنة: تنفيذ برامج بناء القدرات للعاملين في مجال الإعلام؛ وتعزيز التعاون مع الشركاء المهتمين بالمرأة العاملة؛ وإنشاء منبر إعلامي مع شبكة من المنظمات الشريكة للقيام بحملة إعلامية على المستوى الوطني؛ وأخيراً إنشاء قاعدة بيانات لاستخدامها كدعم للحملة الإعلامية المناصرة لقضايا المرأة العاملة.

ولتفعيل هذه الإستراتيجية، قام المستشار الإعلامي مع فريق المشروع بتطوير خطة عمل إعلامية لمدة ستة أشهر خاصة بالإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة على مستوى المركز الرئيسي والمحافظات. وسيتم بعد تنفيذ تلك الخطة، تقييم شامل لها، يقوم فريق المشروع على أساسه بتنفيذ خطة للمرحلة الثانية من المشروع. ومن أمثلة الأنشطة المتفق عليها في العمل الإعلامي الآتي: مراقبة العمل التنسيقي بين "الإدارة العامة للتنمية المرأة العاملة" وإدارات المرأة العاملة في المحافظات، فضلاً عن الشركاء الآخرين من بينها المؤسسات الثلاثية؛ نشر نشرة أسبوعية تغطي أنشطة المشروع إضافة إلى بروشورات تغطي القضايا المتعلقة بعمل المرأة؛ ومراقبة المتدربين

المشاركين في ورشة العمل الإعلامية (أنظر 4.3.2 أدناه)؛ وأخيراً، تحديث وتوسيع قاعدة بيانات المشروع (أنظر الهدف 4.4 أدناه).

4-3-2 تدريب أفراد الإعلام:

كما هو مبين أعلاه، بناء القدرات بالنسبة لأفراد الإعلام كان أحد توصيات الإستراتيجية الإعلامية. وهكذا، وكبداية تم تدريب 25 فرداً إعلامياً من صنعاء والمحافظات الأربع يمثلون كلاً من: الصحف الحكومية والمعارضة، التلفزيون والإذاعة، وقد أقيمت ورشة العمل في صنعاء لمدة خمسة أيام من قبل فريق المشروع، المستشار الدولي، والمستشار المحلي المشتركين في الإستراتيجية الإعلامية. وكانت الأهداف الرئيسية لورشة العمل هي: تحسيس الإعلاميين المشاركين بقضايا وحقوق المرأة العاملة؛ تعريف المشاركين بموثيق وإعلانات منظمة العمل الدولية الموقعة من قبل الحكومة اليمنية؛ وتدريب المشاركين على تحليل وتغطية قضايا المرأة العاملة بأسلوب واع وعميق في تقاريرهم وتغطيتهم الإعلامية؛ وأيضاً تدريب المشاركين في كيفية الدفاع عن حقوق المرأة العاملة. انتهت ورشة العمل بالعديد من التوصيات والالتزامات من جانب المشاركين، تضمنت إنشاء رابطة إعلامية تنموية (أنظر 4.3.3)؛ للعمل نحو إعلام أكثر مشاركة بشكل جدي في العملية التنموية في اليمن؛ والحصول على التزام صناعات القرار في المنظمات المشاركة لتخصيص مساحة مناسبة لتغطية قضايا المرأة العاملة على وجه الخصوص، وأيضاً القضايا التنموية بشكل عام. وبناءً على هذه التوصيات، التزم العديد من المشاركين بعمل خطط لتنفيذ هذه الالتزامات. وقد تكررت ورشة العمل هذه في المحافظات الأربع التابعة للمشروع.

ووفقاً لفريق المشروع، كانت ورش العمل تلك مفيدة جداً في خلق علاقات عمل جيدة بينها والمشاركين. "أستطيع دائماً الاعتماد عليهم، ومتى ما احتجت شيئاً ما قد تمت تغطيته بواسطة الإعلام، أتواصل ببساطة بأحدهم وأجد نتائج إيجابية" هكذا علق أحد أعضاء فريق المشروع (المقابلة، 2005).

وقبيل نهاية المرحلة الأولى، أكثر من 100 فرد إعلامي تم تدريبهم على قضايا العمل الكريم والمساواة في النوع الاجتماعي. وتم إنتاج أربعة وعشرين مقالة وبرامج تلفزيونية وأربعة مقابلات إذاعية تدافع عن حقوق المرأة العاملة، إضافة إلى كتيب عن حقوق المرأة العاملة في وسائل الإعلام.

3-3-4 رابطة الإعلاميين التنمويين:

التزم المشاركون في ورشة العمل بإنشاء رابطة الإعلاميين التنمويين، والتي ستكون مسؤوليتها الاستمرار في تحسيس الرأي العام بقضايا المرأة، ورفع مستوى الوعي بين أفراد الإعلام حول العدالة الاجتماعية، وحقوق المرأة العاملة والتصورات والمواقف نحو المرأة العاملة. لا تزال هذه المبادرة تحت المراجعة، نتيجة المشاكل الداخلية فيما يتعلق بالعضوية والمستويات المختلفة للالتزام.

ويعلق أحد الأشخاص القياديين في تشكيل الرابطة: "بعد حضور ورشة العمل، اجتمع البعض منا رغبة بتعزيز ما تعلمناه، لذا قمنا بتشكيل هذه الرابطة لأفراد الإعلام المهتمين بقضايا التنمية. وكان هدفنا الرئيسي هو رفع مستوى الوعي العام حول قضايا التنمية في اليمن وما يتعلق بها. نلتقي مرتين كل شهر. نحن سبعة أعضاء جديين وملتزمين من أصل 30 عضواً. نسعى حالياً لتدريب مدربين في الإعلام التنموي، ورفع كفاءة الإعلاميين في تغطية القضايا التنموية المتعلقة بكل من المرأة والرجل. نريدها أن تكون رسالة ثابتة وقوية من منظور نوعي. ونريد أيضاً أن نستهدف المرأة والرجل بالمعنى الواسع للسكان" (المقابلة، 2005). وعلى الرغم من أن للرابطة خطة شاملة، ولها هيكل مؤسسي رسمي منظم، إلا أنه وفقاً للشخص الذي تمت مقابلته فالأعضاء الأساسيين يشعرون ببعض الاستياء لأن الأعضاء الآخرين لا يظهرون نفس المستوى من الالتزام للرابطة. ولهذا فإن عضوية الرابطة وحتى طبيعتها كانت تخضع للنقاش. ومن مقترحات هذه المجموعة الأساسية تحويل الرابطة إلى منظمة غير حكومية. ولم يتم تأكيد هذا بعد وفي هذه الحالة، فإنه سيكون هناك حاجة للقيام بتحليل آثار مثل هذا التغيير على المشروع. ومصدر القلق هنا؛ سواء ظلت هذه الجماعة رابطة أو منظمة غير حكومية، هو بمدى استمرارية هذا الكيان.

ويلاقي هذا العمل من حيث الارتباط مع الإعلام تحدياً مضاعفاً. وفي بلدان أخرى، أعمال مماثلة تستخدم وسائل الإعلام كوسيلة للدفاع عن قضايا تنمية المرأة تضطر غالباً إلى التعامل مع عائق أن أفراد الإعلام يفتقرون إلى تفهم العدالة الاجتماعية والالتزام بها، وفيما يمثل هذا التحدي الأول في حالة اليمن، فإن التحدي الثاني هو انعدام الاهتمام والمعرفة المحدودة من جانب الإعلام بخصوص قضايا التنمية بشكل عام. وجميع من تمت مقابلته ممن ناقشوا هذه القضية، بينهم أعضاء الإعلام، اتفقوا على أن أفراد الإعلام مهتمون فقط بالسياسة. وعندما يأتي الأمر إلى القضايا التنموية، فإن

الإعلام قد يغطي أخبار الأحداث فقط مثل المؤتمرات والاجتماعات. ولقد ظل المشروع بشكل واسع على ذلك المستوى بشكل من الأشكال. ومعظم المواد المتعلقة بالإعلام هي إما حول تغطية أنشطة المشروع، أو تغطية العديد من الأحداث الإقليمية والوطنية حول المرأة. على الرغم من أن هذا مهم في زيادة الاهتمام بقضايا المشروع، ولكنه ليس كافياً. أما التحدي الإضافي بالنسبة للمرحلة المقبلة هي إيجاد إستراتيجيات للتعامل مع القضايا الكبرى من وجهة نظر النوع الاجتماعي.

4-4 تطوير وحدة المشاركة المعرفية وبناء بنك للمعلومات والبيانات المتعلقة بالمرأة العاملة، ومن

ثم معالجتها ونشرها:

خصص الهدف الرابع والأخير للاهتمام بالبيانات والمعلومات حول قضايا المرأة العاملة ومن ناحية ثانية، لمعالجة هذه المعلومات ونشرها. وهذه المعلومات والبيانات هي للاستخدام من قبل "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" نفسها، وأيضاً من قبل كافة الشركاء. ويعد هذا بعداً آخر لتعزيز المكونات المختلفة التي تمت مناقشتها تحت الأهداف الثلاثة الأخرى.

إن استخدام البيانات والمعلومات هي عملية حيوية في تقدم العديد من النواحي التي تغطيها أهداف المشروع كبناء القدرات، وزيادة الوعي من خلال الاشتراك في "الحوار الاجتماعي". أما العلاقة الأكثر وضوحاً فهي ارتباط هذا العمل بعمل المشروع في المنبر الإعلامي. ودوراً آخر شديد الأهمية، يمكن إنجازه بواسطة هذا الهدف، هو أن تكون "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" المصدر الرئيسي للمعرفة، والمعلومات، والبيانات (كمية ونوعية) عن المرأة والعمل في اليمن.

4-4-1 إنشاء بنك المعلومات:

لقد تم إنشاء بنك المعلومات كأداة معرفية وأداة مشاركة بواسطة فريق المشروع. فهو مصدر بيانات ومعلومات (باللغتين: العربية والإنجليزية) حول المرأة العاملة بالنسبة للمنشآت والأفراد العاملين في قضايا النوع الاجتماعي في اليمن في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وما وراءها. ويحتوي بنك المعلومات على: موقع في الشبكة باللغة العربية حول أنشطة المشروع، إضافة إلى روابط للوثائق المتعلقة، ومواقع إنترنت متعلقة بالمرأة؛ ومجموعة من الوثائق والدراسات والمقالات القابلة للتحميل والمرتبطة بالمرأة العاملة وقضايا النوع. وقائمة كاملة بأسماء كل إدارات المرأة والمنظمات التي

تعمل من أجل قضايا المرأة وأنشطتها في اليمن وأيضاً نشرة فيها مقالات ومقتطفات من الجرائد حول قضايا المرأة لتوزع في إدارات المرأة والمنظمات ذات العلاقة.

ولقد أسندت مسؤولية البحث عن المقالات والمواد الأخرى ذات العلاقة بشكل يومي لموظفين اثنين على الأقل من "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة". الذين يقومون أيضاً بتصنيف المواد المجموعة بشكل منظم إلى مواضيع، يتم حفظها إلكترونياً.

4-4-2 ملف (الشهادات الحية) للعمال والعاملات:

يمثل هذا الملف دراسات لحالات عمال يمينيين من مختلف قطاعات العمل (الزراعة، الصناعة، القطاعين العام والخاص، القطاع غير المنظم، عمال المنازل... الخ). مثل هذه الملفات أعدت وتستخدم في مبادرات بناء القدرات لكن المزيد منها يجب أن يجمع. الشروط المرجعية لهذه السير تركز على توثيق (صراعات المرأة للوصول إلى وضعها العملي الحالي، التحيز الذي تواجهه من جانب المجتمع، والدور المضني الذي تقوم به للتنسيق بين العمل والبيت والعائلة). تعمل "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" حالياً جنباً إلى جنب مع إدارة المرأة في وزارة الزراعة لإبراز ملف معلومات النساء الريفيات وما يقمن به من أعمال.

من غير الواضح ما إذا كانت هذه السير سوف تشمل النساء فقط أو أيضاً الرجال كما أنه من غير الواضح أيضاً مدى التحليل للحالات الذي سوف يتم تضمينه في سياق العلاقات بين الأجناس. ومع العلم أن هذه السير سوف توفر معلومات نوعية مهمة، لكن ربما يكون هناك حاجة إلى تصحيح الشروط المرجعية ربما للوصول إلى منهجية وطريقة مشتركة بين الجهات المسؤولة عن جمع دراسات هذه الحالات. وفي المقابلة مع أحد الموظفين في وزارة الزراعة والمسئول عن هذه الملفات أكد الحاجة إلى مثل هذا التدخل.

4-4-3 إنتاج منشورات وتقويمات ومطويات تحتوي على معلومات عن المشروع

إلى جانب الموقع الإلكتروني، يقوم فريق عمل المشروع بإنتاج منشورات وتقويمات وأوراق تعريفية بالمشروع. ويمتلك المشروع حالياً شعاراً خاصاً به. وقد تم تطوير هذه المواد الدعائية من خلال التشاور بين "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" وبقية الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

الجزء الثاني

5. هل أوجد المشروع الظروف اللازمة للتغيير المؤسسي؟

استخدم في هذا الفصل مخطط "شبكة المؤسسات" (انظر الفقرة 3) لتلخيص النتائج الرئيسية لهذا التقييم. والهدف من هذا الجزء هو تركيب التحليلات السابقة لتقدير إلى أي مدى أوجد المشروع الظروف المناسبة لإدماج مفاهيم المساواة في النوع الاجتماعي في المؤسسات التي تتناول قضايا عمل المرأة في اليمن. ركز المشروع في مرحلته الأولى على النشاطات المتعلقة بالمساواة في النوع الاجتماعي gender specific، إضافة إلى النشاطات المتعلقة بإدماج مفاهيم المساواة في النوع الاجتماعي في المؤسسات والدوائر المعنية gender mainstreaming ومع هذا فإن تعزيز الاتجاه نحو المساواة في النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي لا يمكن أن يتحقق إلا على المدى الطويل، لكن الجهود في هذا الاتجاه على المدى القصير ربما تضع البذور لتحقيق هذا الهدف.

تم تطوير الشبكة المؤسساتية (ملحق 2) لاستيعاب وتحديد ما يمكن عمله لتعزيز إدماج مفاهيم المساواة في النوع الاجتماعي. تحدد الشبكة 13 عنصراً، كلاً منها ينظر إليه على أنه مصدر قوة في عملية إدماج المساواة في النوع الاجتماعي (العدالة الاجتماعية) في التفاعلات بين الدولة والسوق. صنفت تلك العناصر في أربع مجموعات شكالت مجالات تتفاعل مع بعضها بعضاً لتعزيز ظروف التغيير. وهي (المجال التنظيمي)، (مجال المواطنة)، (مجال الإجراءات) و(المجال السياسي). ولا يمكن تعزيز مفاهيم النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي إلا بتفعيل كل تلك العناصر والمجالات وتحقيق تماسك أكبر فيما يتعلق بعلاقاتها مع بعضها البعض.

1-5 المجال التنظيمي (انظر الملحق 2 في أعلى الزاوية اليمنى من الشبكة)

يتضمن مسئوليات إدماج مفاهيم المساواة في النوع الاجتماعي، تنمية وتطوير الكادر الوظيفي، والإجراءات. هذا هو المجال الذي تركزت فيه معظم نشاطات المشروع.

إن مسؤوليات إدماج مفاهيم المساواة في النوع الاجتماعي، هي أهم عناصر هذا المجال، فكما شرحنا في فقرة (الخلفية) من هذا التقرير، فإن إيجاد آليات نسائية بدأ في اليمن من خلال تأسيس اللجنة الوطنية للمرأة، وإدارات للمرأة تابعة لها في مختلف المؤسسات. وقد أوكلت إلى تلك الإدارات الاهتمام بالقضايا التي تتعلق بالمرأة وبالمساواة في النوع الاجتماعي. ولكن فعلياً لا يمكن للرجال أو النساء الحصول على كامل حقوقهم في كل نواحي الحياة إلا إذا كانت هناك مسؤولية مشتركة بين جميع المؤسسات تجاه قضايا النوع. وهذا هو الهدف الذي يقوم موظفو المشروع بمتابعتة بحيث يتم توسيع مسؤولية تحسين أوضاع المرأة والمساواة في النوع الاجتماعي بين جميع الشركاء.

ولهذا السبب، يستهدف المشروع تطوير الموظفين. وفي محاولته لتطوير الموظفين، فقد ذهب فريق العمل إلى أبعد من مجرد التدريب، فعمل باتجاه البناء المؤسسي من خلال تفعيل الحوار، والتشاور والتعاون والتنسيق المشترك، كما سيناقش هذا التقرير بالتفصيل. وقد كان المشروع ناجحاً جداً في السعي نحو تثبيت بناء القدرات مع مرور الوقت وبطرق مختلفة. وهذا يشمل المحاضرات، الزيارات الإشرافية والقراءة الدقيقة للمواد في هذا المجال... الخ. ومعظم هذه النشاطات تشمل ممثلين من كل المنظمات المشاركة وتعمل على إيجاد لغة مشتركة وإمكانية للحوار. المرحلة الثانية يمكن أن تعتمد على هذا وتستمر في تثبيت المهارات والمعارف المكتسبة حديثاً.

ومن المظاهر الأخرى لتطوير الموظفين تلك المتصلة بفريق عمل المشروع نفسه. ومن أجل استمرارية ما يقومون به فلا بد من المراجعة المستمرة للمهام، وكذا متابعة الطريقة التي ينفذ بها الموظفون تلك المهام. يعي الموظفون بأنه لا يجب عليهم القيام بأي عمل خارج نطاق مسؤولياتهم المحددة، إلا أنهم مع ذلك ملتزمون بالمشروع ويعملون على تحمل مخاطر القيام بمهام أكثر مما هو واجب عليهم. وربما يكون هناك إمكانية في المرحلة الثانية للاستعانة بموظفين إضافيين بشكل مؤقت لمساعدة فريق المشروع على تحقيق رؤيته لما يمكن أن يحققه المشروع.

نجح فريق عمل المشروع بتثبيت إجراءات واضحة وموحدة للعمل مثل التوصيف الوظيفي، الشروط المرجعية، خطط العمل، التي يتم متابعتها ومراقبتها بانتظام. فضلاً عن أهمية الإجراءات في الأعمال الداخلية الفاعلة في المؤسسات، فهم يقومون بدور رئيسي في تأسيس القضايا المتعارضة مثل النوع في العمل اليومي للموظفين.

بذلت بعض الجهود لدمج قضايا النوع ضمن إجراءات الإدارات الأخرى في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، إلا أن النشاطات في هذا المجال ستكون مكثفة في المرحلة الثانية للمشروع، إذ سيكون التركيز على موظفي الوزارة، من خلال مراجعة طريقة عملهم وإجراءاتهم الإدارية وتقييم مدى التزامهم بقضايا النوع. على سبيل المثال، يقوم المراقبون من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بتعبئة نماذج أو قوائم تعتمد على ما يتوصلون إليه خلال زيارتهم الدورية إلى مواقع العمل، إلا أن تلك النماذج أو القوائم مصممة بتسجيلها ضمن البيانات وبطريقة الفصل بين الأجناس، وهذا الأمر ليس نظامياً ولا يوجد في بعض الحالات. كما أنه ليس من السهل دائماً معرفة إذا ما كان هناك مخاطر صحية في مرفق معين، قد يؤثر على النساء / الرجال بطريقة أو بأخرى. كما أن القضايا التي تدور حول الحقوق القانونية للعاملين ربما لا تدون بطريقة تشير إلى من تأثروا بذلك وكيف. وتفسر بعض المقابلات بان أرباب العمل ربما لا يدونون رواتب موظفيهم على أساس النوع. وهذا ما يجب أن تصر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على تغييره. كما أن المراجعات النظامية لدمج النوع ضمن كل الإجراءات التي تقوم بها الإدارات المختلفة في الوزارة ربما تشكل مساحة عمل للمشروع في المرحلة التالية. وهنا يمكن لفريق العمل أيضاً أن يقوم بتوفير الدعم الفني لذلك بدلاً من القيام بالعمل الفعلي.

2-5 مجال المواطنة (في أسفل الزاوية اليسرى من الشبكة في الملحق 2)

ويمثل مجالاً آخر من مجالات عمل المشروع. لم يتطرق المشروع حتى الآن إلى العاملين أو أرباب العمل في بنائه التنظيمي، كما أن عنصر تجارب الرجال والنساء وترجمتها في الواقع ما يزال محورياً بالنسبة لنشاطات المشروع. وسواءً كان ذلك بالتدريب أو النشاطات الأخرى ذات الصلة بإيجاد مساحة الحوار والتنسيق، تظل المرأة، حتى في بعض حالات علاقات النوع، موضوع النقاش والتحليل. وعلى الرغم من أن معظم الذين تمت مقابلتهم في هذا التقييم كان لديهم بعض الفهم لحقائق أوضاع النساء في العمل، لكن ليس لدى كلهم التقدير الكامل للصعوبات المفروضة على النساء على مستوى الأسرة، المجتمع ومكان العمل ومكانة السوق. ومع ذلك، فإن القليل منهم أبرزوا هذه القيود التي تتجاوز الإحصائيات.

على سبيل المثال، القليل من المقابلات أظهرت موقف المجتمع المحافظ من تعليم الفتاة ووضعها ضمن المساوى. كما أن الدراسات والمقابلات ناقشت القضايا المرتبطة بهذه المعوقات لحركة المرأة والمواقف السلبية تجاه عمل المرأة خارج نطاق المنزل، نظرة المجتمع المتشددة حول الفصل بين النوع الاجتماعي في العمل، والذي يفهم بناءً على ما هو عمل المرأة الذي قد يشبه عمل الرجال، التفريق الصارم بين النوع في الأسرة، وكون النساء لا يتحملن أعباء النشاطات الإنتاجية فحسب ولكن أيضاً الالتزامات الأسرية الثقيلة فيما يتعلق بالولادات وحفلات الزفاف والمرض أو مراسيم الدفن. وفيما يخص الوصول إلى الموارد والتحكم بها، فالمرأة تمتلك منافذ محددة مثل الأرض، رأس المال والثروة الحيوانية. في المناطق الريفية تعمل النساء بدون اجر. وعندما يعملن في القطاع غير المنظم، تحظى بمنافذ اقل للدخول إلى السوق.

وعلى الرغم من أنه لا توجد قيود تعوق ترقية المرأة عندما تعمل في القطاع العام، نجدها غالباً في المستويات الوظيفية المتوسطة أو تلك التي وجدت لتناسب المرأة. كما أننا نجد أن المرأة تحظى بحماية أقل في القطاع الخاص. وبالنسبة لصغار السن غير المتزوجات عندما يجدن عملاً في المصانع والشركات، فغالباً ما يمارس عليهن الضغط أو الإحراج لتترك هذه الأعمال عندما يتزوجن. حتى سيدات الأعمال يواجهن الكثير من المصاعب وكما يحاربن وباستمرار التقاليد والأعراف المتعلقة بالنوع والصور العقلانية تجاه ذلك.

وكما ذكر آنفاً، فإن القيود التي تواجهها المرأة، والتي ربما قد تكون معروفة بالنسبة لكل شركاء المشروع، لم تترجم كتقدير لمضامينها، ولا حتى التزاماً بالعمل على رفع هذه القيود. وهذا هو واحد من الأسباب الرئيسية التي جعلت المشروع يستهدف الغرف التجارية والاتحادات كلاعبين رئيسيين بإمكانهم الضغط بالنيابة عن دوائرهم السياسية.

والعمل في هذا الإطار يركز في معظمه على العنصر المتعلق بالضغط من جانب الدوائر السياسية. ويمكن لهذا أن يتداخل مع العمل المنجز تحت "المجال التنظيمي" بالنسبة إلى النقابات العمالية والغرف التجارية. وفيما يتعلق بالتمثيل في الاتحادات، فقد أحرزت النساء بعض التقدم في هذا الجانب. ووفقاً لبعض المقابلات، فإن هذا ليس بفعل التزام بعض القيادات الذكورية في النقابات العمالية وحسب، ولكن أيضاً بسبب قوة القيادات النسائية في بعض المحافظات. إضافة إلى ذلك، فإن

البعض يجادل على أن العمّال الذكور والإناث بدعوا في تغيير مواقفهم نحو المرأة كقيادية. " هناك ميل إلى عدم الثقة بالتزامات الرجال. إذ يظهر أنهم يعملون على تطوير مصالحهم الذاتية ولديهم ولاؤهم الخاص. بينما تبدو النساء غير متعصبات وجديرات بالثقة أكثر ". هذا ما قاله أحد الأشخاص الذي تم مقابلتهم عام 2005.

وبالنسبة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، فإن النقابات العمّالية لا يزال لديها ما تقوم به تجاه النظرة السائدة نحو النوع الاجتماعي. على الرغم من أن الوضع بالنسبة للنساء في النقابات ربما يكون قد تحسن نوعاً ما، فإنه لا يزال هناك ما يجب القيام به في هذا المجال حيث أن مشاركة النساء مازالت دون المستوى (يتراوح بين 10-15% على كل المستويات). كما أكدت المقابلات صحة ما توصل إليه عبد السلام الحكيمي حول حقيقة وضع النساء في النقابات بأنهن مازلن يواجهن صراعات يومية لتأكيد عضويتهم الكاملة إزاء زملائهن من الرجال. على سبيل المثال، غالباً ما تستثنى النساء من المشاركة الكاملة في اجتماعات صنع القرار والتي تتم في الغالب خارج أوقات الدوام الرسمي وفي لقاءات مقتصرة على الرجال. على الرغم من أن بعض النساء المؤثرات في النقابات قمن بتحدي ذلك وطالبن بإطلاعهن على القرارات النهائية قبل اتخاذها، لكن هذا النظام لم يتأسس بعد. "وعلى الرغم من التحديات، بدأنا مؤخراً لتبؤ مكانة أفضل كما بدأ الاستماع إلينا أكثر خلال الاجتماعات ". (مقابلة عام 2005)

يحتاج الالتزام الكامل للنقابات بتحسين حقوق أعضائها، الرجال والنساء معاً، ومن أجل تفعيله إلى أن يكون ذو مرجعية مؤسسية. البعض من أعضاء اللجان النسائية تبدو عازمة على تحقيق هذا الهدف. ومع ذلك، تحتاج للعمل على التعلم من " الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" عن كيفية التركيز على اتجاه النوع بدلاً من المسؤولية الكاملة عن كل الفعاليات المتصلة بقضايا المرأة. وطبقاً للمقابلات التي أجريت، فإن العلاقة بين " الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" وإدارات المرأة العاملة والنقابات العمّالية أصبحت راسخة، وتسمح بمزيد من العمل نحو النوع الاجتماعي في المرحلة الثانية.

وبالنسبة للغرف التجارية والصناعية فلم يتحقق سوى القليل من النجاح. فعلى الرغم من انخراط ممثلي هذه الغرف في جميع نشاطات المشروع ثلاثية الأطراف، لكن يبدو أن التزامهم تجاه قضايا

النوع لا يزال دون المستوى، ويبدو أن هذه المقاومة تذهب إلى أبعد من المشروع وما يمكن أن يحققه، حيث أنها تتعلق بمكانة الغرف التجارية نفسها وأعضائها إزاء حقوق العمّال عامة، وحقوق المرأة على وجه الخصوص. " تقضي النساء نصف أعمارهن دون عمل، كما أن رب العمل ليس بإمكانه استيعاب أن مقولة " العمل أولاً " تعليق صادر عن أحد الأشخاص في الغرف التجارية (مقابلة عام 2005). وأضاف آخر "أرباب العمل يفضلون فقط الشابات غير المتزوجات من النساء. وأنه من المكلف جداً توظيف نساء متزوجات". وعلى الرغم من هذا، فقد حقق المشروع بعض المكاسب، وتمكن من الحصول على تعهدات بعض الأفراد في الهيئة القيادية كما يظهر في الجزء 2.3.3. كما أن مزيداً من العمل في المرحلة الثانية سوف يعمل على تثبيت وتعميق هذه المهمة.

كما تبنى المشروع تحدياً كبيراً آخر ضمن عمله مع المؤسسات ثلاثية الأطراف وهو إشراكهم في معظم الفعاليات، وذلك من خلال خلق فرص للحوار. " فمنذ وقت طويل توقفت هذه الأطراف عن الحديث مع بعضها البعض " هذا ما أشار إليه أحد كبار الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في إشارة إلى النقابات العمّالية والغرف التجارية والصناعية. (مقابلة عام 2005)

كما أن التوترات المؤسسية والتاريخية بين غرف التجارة والصناعة والنقابات العمّالية استمرت بالظهور بطرق عدة، كما أن العديد ممن تم مقابلتهم في الغرف التجارية والصناعية لازوا يشكون في رغبة النقابات العمّالية في التعاون أو أنها ما تزال متأثرة بفترة الستينيات وما رافقها من إضرابات. كما أن الأشخاص الذين تم مقابلتهم في النقابات العمّالية قالوا إن هدفهم الرئيسي هو حماية حقوق العمّال وحماية وظائفهم، وإذا التزم أرباب العمل بهذه المبادئ فلن يكون هناك أي تصادم حينها. ومع ذلك، أضافوا قائلين، فالموظفون مستمرين في مقاومة هذا وغالباً لا يوافقون على تشكيل نقابات داخل منشأتهم.

والاتفاق العام هو أن هذا المشروع قد أوجد المسارات للحوار بين المؤسستين جنباً إلى جنب مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، والاتفاق على أن هذا يمكن أن يترجم إلى تعاون وتنسيق بين المؤسسات ثلاثية الأطراف لازال محط أنظار الجميع.

أما المؤسسة الأخرى التي تنتمي إلى ضغط الدوائر السياسية فهي الإعلام. وعلى الرغم من أن حدوث بعض التقدم في هذا المجال، لكنه مازال بحاجة إلى تثبيت أثناء المرحلة الثانية وذلك لتحديد الخبراء في مجال النوع والعمل في اليمن وذلك إما للتطرق إلى هذه القضايا في الإعلام أو دعم موظفي الإعلام لتغطية هذا القضايا بطريقة جوهرية أكثر.

كما لم يتم التطرق لممثلي البنية السياسية في المشروع في المرحلة الأولى، فالبرلمان، على سبيل المثال يمكن له القيام بجهود مركزة فيما يخص التشريعات والسياسات التي تؤثر على عمل المرأة وإيجاد الحلفاء في هذه التركيبات يمكن أن يكون أيضاً ضمن المرحلة الثانية من المشروع. إن إحدى هذه الاستراتيجيات لتحقيق هذا هي في تشكيل شبكة من الناشطين، كما ذكر أعلاه، ومن بعض أعضاء المجموعات ذات الضغط المشترك مع المشروع، يعملون كمراقبين لأي تغييرات يمكن أن تطرأ على المستوى السياسي أو التشريعي ضد حقوق ومصالح المرأة. ومن الضروري إيجاد تحالفات ليس فقط مع النساء ولكن أيضاً مع الرجال الذين يناضلون من أجل العدالة الاجتماعية والتغير الاجتماعي. جمع وتشكيل التحالفات مع الذكور والإناث أعضاء الهيكل السياسي قد يثمر دعماً كبيراً لحملة مؤازرة فاعلة في المستقبل.

3-5 " مجال الأداء " (في أسفل الزاوية اليمنى من الشبكة، انظر ملحق 2)

ويتضمن فرصة جيدة نحو برهنة ملموسة حول اتجاه النوع من خلال "الأداء" للبرامج والمشاريع. تمت الجهود فيما يتعلق بالاتجاه السائد نحو النوع بشكل أولي في " المجال التنظيمي " خلال المرحلة الأولى. كما يمكن تقديم البرامج الرئيسية الموجهة مباشرة نحو المرأة العاملة (والتي تمثل الهدف الجماعي الكلي) في المرحلة الثانوية. وهذه المشاريع يمكن اختيارها من بين المشاريع القائمة أو من مشروع جديد تنفذه إدارة أو إدارتان أخريان في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الاتحادات العمالية، الغرف التجارية و/ أو أي وزارة أخرى ذات علاقة (وزارة الزراعة مثلاً). كما أن "الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة" سوف تلعب دور المحفز وليس المنفذ. والهدف من هذا هو إظهار كيفية توجيه دمج النوع الاجتماعي في مثل هذه المشروعات بشكل ملموس.

وسوف يكون هناك ثلاث نتائج على الأقل من هذه العملية. الأولى، البدء باستهداف إجمالي المنتفعين، ثانياً يمكن أن تبرهن من خلال " التعلم عن طريق العمل " كيف يتم تصميم وتطبيق مشروع متصل بالنوع بشكل ملائم، والثالثة سوف تمكن من تعلم الدروس بحيث يمكن توسيع الاتجاه نحو النوع في الإدارة وفي باقي المنظمات المشتركة في هذا البرنامج.

وكما ذكر آنفاً، فإن منهجية المشروع تتبع نظام بناء التكتلات وإيجاد الأرضيات الملائمة ذات الجنس المختلط وكذلك إيجاد المؤثرين للمشروع. ولا يمكن أن يكون هناك نشاط مزدوج، فكل شيء يمثل جزءاً من عملية هدفت إلى تقوية العناصر بشكل مشترك وتدرجي. كما أن المنهجية المتبعة لكل النشاطات تقوم على المشاركة والمشاركة.

كما أن مجالاً آخر من المنهجية مهم لاختبار ما إذا كانت الطريقة المتبعة في المشروع " تركز على المرأة أو تركز على النوع ". كما أن الجدل حول المرأة والنوع طويل وساخن بين الأكاديميين، الناشطين والمتمرسين في التنمية. كما أن دعاة المساواة بين الجنسين، سواءً موضوع المرأة أو موضوع النوع يتفقون على أن الهدف الكلي من عملهم يركز على تحدي عدم المساواة وتابعة المرأة. والفرق الرئيسي بينهما هو منهجي وفكري معاً، وبشكل عام فإن أولئك الذين يستخدمون "موضوع المرأة" يهدفون إلى فهم وضع المرأة والفتاة، وبالتالي يعملون مع باقي النساء لاستهداف المرأة أو الفتاة لتحقيق تغيير مجتمعي. من ناحية أخرى، وبشكل عام، أولئك الذين يعملون على أساس النوع، يهدفون إلى فهم وضع المرأة من خلال دراسة النساء والرجال، الفتيان والفتيات والعلاقة فيما بينهم. وبناءً على هذا التحليل، يمكن لهم بشكل استراتيجي اختيار أن يقوم بالعمل مع النساء، أو مع النساء والرجال أو مع الرجال فقط. أن الكثير ممن يعملون في " موضوع النوع" يميلون إلى التفكير بأن وضع المرأة لن يتغير جذرياً في النهاية، وأن روابط السلطة في المجتمع لن تنتقل، حتى يتم المطالبة بها من قبل المرأة وأن يدرك الرجل ذلك ومن ثم يعملان معاً لتحقيق التغيير الاجتماعي. كما أن ليس كل من يعمل في المشروع يتبع نفس الطريقة. فبينما يملك البعض تركيزاً واضحاً أكثر حول النوع، يركز الآخرون على المرأة. وهذا بحد ذاته ليس المشكلة طالما أنهم مدركون لها وانه لا يوجد أي تعارض بين الاثنين وطالما أنها لا تسبب أي عائق للطريقة المنهجية للمشروع ككل. وربما يكون هذا محور النقاش بين فريق عمل المشروع في المستقبل القريب.

والبحث التطبيقي هو عنصر آخر في هذا المجال حيث قام المشروع وقد تم إنهاء ثلاث دراسات مهمة والدراسة الرابعة في طريقها. وجميع الدراسات قد تم استخدامها لدعم العمل حول البناء المؤسسي وستكون مركزية لأي عمل مستقبلي يستهدف الهدف النهائي للوصول إلى الاحتياجات واهتمامات النساء العاملات، وللقيام بذلك بشكل فاعل، من المهم القيام بعملية تشخيص لوضع النساء في المجتمع اليمني، ومعظم البحوث الكمية في هذا المجال، غالباً ما يتوقف على تقدير الأعراض بدلاً من أسباب العلة بالنسبة لمعوقات عمل المرأة. ولا يمكن القيام ببحث عميق لكشف هذا إلا عبر تحليل كيف أن التقسيم النوعي للعمل، والوصول إلى التحكم بالموارد وعلاقات السلطة، تبرز نفسها في سياق خاص، وهذا حسب المناقشة تحت "علم المنهج"، بين الآخر، وهو ما يصنع فرقاً بين التركيز على المرأة والتركيز على النوع البشري.

المزيد من البحوث النوعية يمكن عملها في المرحلة الثانية، من أجل إثراء وتعميق فهم جميع شركاء المشروع حول قضايا النوع البشري في التوظيف. وكما تمت مناقشته تحت عنصر خبرة النساء والرجال وتفسيرهم لواقعهم، وعلى الرغم من أن العديد من الذين تمت مقابلتهم لأجل هذا التقييم ربما على إطلاع بالممارسات التمييزية ضد المرأة في العمل، وكذا الإحصائيات التي تشير إلى عدد النساء المتخلفات في التعليم وكذا العمل، فإن هذه الحقائق ربما تتكرر ككلمة سحرية. كما أن البعض قد يقول أن المرأة تقوم بكافة الأعمال في المناطق الريفية دون أجر، وبنفس الوقت أيضاً سيقولون نعم لكن يتم تلبية كل احتياجاتها من قبل الزوج- ولماذا إذاً تستحق الدفع؟ (مقابلة عام 2005).

كما أن نتائج الأبحاث الكمية والنوعية تمثل نصيراً لهذا العمل. وفي سياق هذا المشروع تعمل نتائج البحث على تعزيز العمل للوصول إلى السياسيين والتأثير على صنّاع السياسة من ضغط الدوائر السياسية والوصول إلى المواطنين من الرجال والنساء عبر الإعلام.

وهناك نموذج آخر من البحوث (أكثر مؤسسية). وطبقاً للعديد ممن تمت مقابلتهم فإن المشاكل الرئيسية التي تواجه قطاع التوظيف، وقضايا النوع بشكل خاص في إطار التوظيف، عبارة عن نتائج للفجوة بين السياسية والتشريع وتطبيقاتها.

كما أن البحث الذي بإمكانه التشخيص السليم لهذه القضية قد يكون إضافة ثمينة للمرحلة الثانية، كما أن البحوث الإضافية في المرحلة الثانية يمكن عملها بواسطة باحثين محليين وإقليميين للعمل مع صغار الباحثين في المنظمات الشريكة. وهذا يمكن أن يكون داعماً آخر لبناء القدرات.

4-5 المجال السياسي" (في الزاوية الشمالية/العليا من الشبكة، أنظر الملحق 2)

وهو بعد آخر مهم بالنسبة لإدماج مفاهيم النوع الاجتماعي حيث أنه يتعامل مع الالتزام السياسي، الموارد، السياسة، التخطيط، والتشريع.

والعمل نحو توسيع الالتزام السياسي في قضايا النوع الاجتماعي بين شركاء المشروع، كان واحداً من أهداف المشروع، وكما ذكر سابقاً، فقد تم تحقيق بعض النجاحات في هذا الاتجاه. ومع ذلك، يبدو أن الالتزام انحصر على مستوى بعض الأفراد وليس على مستوى المؤسسات، علماً بأن الالتزام السياسي للنوع الاجتماعي غالباً ما يعني التغيير بعمق في المواقف وتحدي الواقع الراهن وعلاقات السلطة الحالية، وهو غالباً ما يلاقي المقاومة. ولكن، أحد الإستراتيجيات لمعالجة هذا هو بناء التحالفات وخلق البرامج المشتركة مع الأفراد ذوي الاهتمامات المشتركة للعمل نحو خلق وتعزيز الالتزام السياسي على المستوى المؤسسي، وقد تم البدء بعمل هذه الإستراتيجية من قبل فريق المشروع، ويمكن استخدام المرحلة الثانية للتقدم أكثر بهذا العمل، كما أن التزامات مستوى السياسة الموجودة "على الورق" هي فرصة يمكن بناء هذا العمل عليها. وعلى سبيل المثال، في اليمن، كما ذكر سابقاً، فإن الدستور لوحده إلى جانب المعاهدات والاتفاقيات الدولية المختلفة الموقعة عليها اليمن ترفع مبادئ المساواة والعدالة بالنسبة لجميع النساء والرجال، البنات والأولاد، وفي اليمن، كما هو موجود في أي مكان آخر، لم يتم العمل بهذه الالتزامات، وإبراز كيفية إظهار هذا في سياق اليمن، كما تم بحثه سابقاً، قد يكون نقطة تركيز هذا البحث.

وغالباً ما يكون تخصيص الموارد، أحد المؤشرات المهمة لمستوى الالتزام بقضية ما، وكما ذكر أعلاه في هذا التقرير، فإن إدارات المرأة قلماً تتلقى دعماً مالياً من الحكومة، وهناك حاجة إلى استمرار عمل فريق المشروع حول خلق الالتزام السياسي بالنسبة لقضايا النوع الاجتماعي أثناء المرحلة الثانية. وقد يلعب فريق المشروع دوراً محفزاً في تأمين قيام الحكومة بتخصيص موارد

للإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة وإدارات المرأة العاملة، ويمكن أن يكون هذا مساهمة هامة لاستمرارية "الإدارة العاملة لتنمية المرأة العاملة" وإدارات المرأة العاملة وبرهنة للالتزام السياسي من جانب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. يستطيع وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يكون عاملاً مساعداً لتحقيق هذا الهدف، كما في حالة رئيس نقابة العمّال عندما قام الوزير بكتابة رسالة لكل من المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية وسفير هولندا معبراً فيها عن إعجابه بالمشروع ونجاحه في رفع مستوى قضايا النوع الاجتماعي.

وعلى مستوى آخر، فإن الإدارة المالية للمشروع اتسمت بالفعالية والشفافية. إذ تم تدريب موظفي المشروع من قبل برنامج "روس" التابع لمنظمة العمل الدولية وكذلك تدريب موظفي الوحدة الإدارية والمالية حول نظام موحد بالنسبة لإعداد التقارير المالية. وترجع القرارات بشأن ميزانية المشروع إلى المكتب الإقليمي في بيروت وليس إلى مركز المنظمة في جنيف. ويتم اعتماد المخصصات المالية لنشاطات المشروع وفقاً لمقترحات تفصيلية بالميزانية المطلوبة بناءً على مراجعة وموافقة مستشارة النوع الاجتماعي للمكتب الإقليمي.

من المهم جداً معالجة قضايا النوع الاجتماعي على مستوى وضع السياسات والخطط والتشريعات بطريقة تحمي حقوق النساء والرجال بشكل عادل وتلبي احتياجاتهم. وكما ذكر سابقاً، فإن هناك اتفاقاً عاماً على أن حقوق المرأة محمية بطريقة ما على مستوى السياسات والتشريعات في اليمن. وحينما يأتي الأمر إلى تنفيذ هذه القوانين (ومن ضمنها قوانين العمل) أو إلى ترجمة السياسات إلى برامج ومشاريع تنموية، فإن قضايا المرأة لا يتم معالجتها.

أشارت إحدى الدراسات التي أشرف عليها المشروع وأعدتها مونا ليزا دور، إلى الطريقة التي عالجت بها إستراتيجيات وخطط الحكومة اليمنية قضايا المساواة في النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، تؤكد الخطة الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (2001-2005) على أهمية تعزيز فرص المرأة في الالتحاق بسوق العمل وفي مواقع صنع القرار ويشمل ذلك القيام بدور في رسم القوانين والسياسات. وتنص الخطة، حسب دور، أيضاً على الحاجة إلى تنفيذ قانون العمل الذي يقدم حقوق متكافئة بالنسبة للرجل والمرأة فيما يتعلق بالمراكز الوظيفية والأجور. وتحتوي الإستراتيجية الوطنية لعمل المرأة (2001-2011)، على عدد من الأهداف الإستراتيجية لتعزيز فرص توظيف

النساء وزيادة مشاركتهن في سوق العمل. وكما ذكر في مقدمة هذا التقرير، فإن المشروع يعمل نحو البناء المؤسسي الضروري لتنفيذ هذه الإستراتيجيات. وبينما يعد البناء المؤسسي للإدارة ذا أهمية كبيرة، إلا أن توفر الالتزام السياسي والدعم المالي الحكومي للإدارة يعد مهماً جداً للتنفيذ الكامل لهذه الإستراتيجيات.

هناك عدد من السياسات على المستوى الوطني تتناول التحديات التي تواجه تنفيذ الإستراتيجيات المتعلقة بمعالجة عدم المساواة بين المرأة والرجل في العمل. إحدى هذه الإستراتيجيات هي الخصخصة ودعم الاستثمار الأجنبي. احتج عدد ممن تمت مقابلتهم بأن وضع المرأة قد تدهور كثيراً نتيجة لهاتين السياستين. كان مصنع النجارة التابع للقطاع العام يوظف 15% من النساء من مجمل القوى العاملة في المصنع وبعد أن تمت خصصته، قام بالتخلص من معظم النساء العاملات فيه بحيث أصبح يشكلن 2% فقط، حسب قول أحد الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (المقابلة، 2005). وأضاف آخر قائلاً "في اللحظة التي يتم فيها خصخصة الشركة أو المصنع، يتم التخلص من النساء العاملات والمعاقين كذلك". (مقابلة، 2005).

"معظم الفرص الوظيفية في عدن هي في مشاريع تتعلق بالسياحة والمطاعم والفنادق وهي مجالات من الصعب أن تدخلها المرأة اليمنية بسبب طبيعة المجتمع المحافظة." (مقابلة، 2005). ونظراً لأهمية هذه السياسات، فإن إحدى الدراسات المتعمقة التي قد يكلف بها المشروع في المرحلة الثانية هي حول أثر الخصخصة والترويج للاستثمار الأجنبي على المرأة والرجل.

كما ذكر عدد ممن تمت مقابلتهم قضية التشريع وقوانين العمل النافذة التي تم وضعها لحماية حقوق المرأة في العمل. ومرة أخرى فإن هذه القوانين غالباً ما يتم تجاهلها أو التلاعب بها من قبل أرباب العمل. على سبيل المثال، ينص القانون أنه إذا كان لدى رب العمل أكثر من 50 امرأة عاملة، يجب أن يكون لديه أو لديها دار حضانة. ونتيجة لذلك، يقوم أرباب العمل بتوظيف 49 امرأة فقط أو أكثر يعملن لديهم دون عقود. "ليس لدينا قوة لجعل أرباب العمل فعل أي شيء"، حسب قول أحد المفتشين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (مقابلة، 2005).

يلزم بذل جهود مشتركة ومكثفة في هذا المجال. إذ يعد التنسيق في المرحلة الثانية مهماً بين منظمات المجتمع المدني المختلفة بهدف وضع إستراتيجية للتأثير على صناع القرار والحصول على التزام

سياسي أفضل تجاه قضايا النوع الاجتماعي في التوظيف وحقوق المرأة. (أنظر مجال المواطن أعلاه).

6. تقدير الأثر

1-6 الصلة

إن تعزيز عمل المرأة هو الهدف النهائي لهذا المشروع، وفي سياق الظروف الاجتماعية الاقتصادية والثقافية في اليمن، فإن هذا لا يزال محط اهتمام. من ناحية ثانية، تفتقر تلك الهيئات المسؤولة عن التوظيف وظروف العمل، إلى الالتزام والقدرة على مخاطبة حقوق المرأة في نطاق هذا التفويض. ولهذا السبب، فإن التعامل مع المنظمات المسؤولة كمجموعة مستهدفة مباشرة للمشروع هو خيار استراتيجي وسبب جوهري مهم وشرعي في إنجاز الهدف النهائي.

2-6 الفعالية

رغم التحديات التي كان يواجهها المشروع من حيث العلاقات المؤسسية التاريخية المعقدة الداخلية، والتي في بعض الحالات تكون ذات صبغة نزاعية، فقد تمكن من إنشاء علاقات عمل جيدة مع جميع المعنيين. ومن خلال العمل، فإن ” الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة“ قد اكتسبت احترام شركائها ويرون أنها تقوم بعمل جيد. كما حققت الجهود الخاصة ببناء القدرات بعض النتائج الطيبة.

إن الجهود الساعية لإدراج النوع الاجتماعي مستمرة وقد بدأ بعض الأفراد في المؤسسات المختلفة المشتركة في المشروع في إظهار علامات الالتزام السياسي لقضايا النوع. على الرغم من أن الحوار الاجتماعي ما يزال في بدايته إلا أن عدداً من الخطوات قد تم تنفيذها من قبل فريق المشروع لتقديم الحوار الاجتماعي كآلية للتنسيق والتعاون بين المؤسسات الثلاثة.

3-6 الكفاءة

تمكن المشروع بموارده المحدودة من تحقيق نتائج جيدة رغم قصر عمره الزمني. السبب الرئيسي لهذا هو قدرة فريق المشروع على التعامل مع مكونات وأنشطة المشروع المختلفة بطريقة متكاملة تخلق التآزر بينهم وتفضي إلى مضاعفة الآثار الإيجابية.

4-6 الاستمرارية

لقد أسس المشروع قاعدة جيدة من خلال بناء القدرات ليس بالتدريب فقط بل أيضاً من خلال سلسلة من الأنشطة للمتابعة وذلك لتعزيز المهارات المكتسبة حديثاً. وكذلك تم فتح العديد من القنوات للحوار بين المؤسسات المعنية بقضايا توظيف المرأة، وتم أيضاً تحقيق الالتزام السياسي بقضايا النوع عند بعض الأفراد ذوي المراكز المهمة. وعلى الرغم من أن كل هذا يمثل بذوراً لاستدامة المشروع، فإنه يجب وضع المزيد من الإستراتيجيات لتعميق التغييرات المؤسسية وذلك لضمان استمرارية نتائج وأثر المشروع.

7. الخاتمة.

"تميل العديد من المشاريع الممولة من قبل المانحين في التخلص من البيروقراطية من خلال تكوين مجال عمل مستقل نوعاً ما عن الدوائر الحكومية. استطاع المشروع أن يحقق له موقعاً ثابتاً داخل الوزارة. وكما حافظ على تميزه ومرونته وفي الوقت نفسه لم يتسم بالتفرد والانفصالية. ويعمل أفراد الفريق بحق كوحدة واحدة. إذ لا يوجد أي صراعات أو اتجاهات سلبية بينهم. فهم أكفاء، وفعالون ومنظمون جيداً" (مقابلة، 2005). كان أن هذا رأي أبداه أحد كبار الموظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، كما أبدى العديد ممن تمت مقابلتهم تقديراً عالياً لفريق المشروع وما حققه في الـ 18 شهراً.

يمثل المشروع نموذجاً جيداً للممارسات الجيدة نظراً لرؤيته ومنهجيته، والطريقة العلمية التي بموجبها نفذ المشروع. ومن وجهة نظر المقيم، تمكن عدد قليل من إدارات/وحدات المرأة من إنجاز العديد من النجاحات في عملها وذلك بسبب وضوح الرؤية لمهامهم والأسباب الرئيسية لوجودها. ولا تستطيع الآليات الوطنية للمرأة أن تكون فعالة إلا إذا ظل تفويضهم بشكل واضح كمحفز ومنسق وليس كمنفذ لإدماج مفاهيم النوع الاجتماعي في القطاع التي تعمل فيه. مما يتطلب العمل نحو تقوية الالتزام بقضايا النوع الاجتماعي وتقديم الدعم لترجمة هذا الالتزام إلى عمل. وهذا ما تتابعه جميع أنشطة المشروع بشكل واضح وتحتاج إلى تقوية وتعزيز الإستراتيجيات في المرحلة الثانية.

الجزء الثالث

8. التوصيات الرئيسية

على الرغم من أن عدداً من المقترحات بالنسبة للمرحلة المقبلة من المشروع قد تمت مناقشتها في هذا التقرير، فإن هذا الجزء سيقوم بتحديداتها وتلخيصها تحت 5 توصيات رئيسية. بُنيت العديد من هذه التوصيات بالنظر إلى الأعمال التي بدأت في المرحلة الأولى. قبل الخوض في هذا المناقشة، من المهم التأكيد هنا على ضرورة استكمال المشروع لأعماله. رغم قصر عمر المشروع، فقد أكدت المرحلة الأولى منه على الممارسة الجيدة للأسباب الآتية:

- يوجد هناك رؤية واضحة وواقعية عن الأهداف الرئيسية للمشروع.
- هناك منهجية واضحة ومنظمة في إعداد وتصميم المشروع التي تم تنفيذه بقدر كبير من الكفاءة والفعالية.

- تفتقر إدارات المرأة إلى فهم واضح لدورها كمحفز ومنسق وليس منفذ للمشاريع الخاصة بالمرأة.
- المشروع فعال في بناء التحالفات وفتح قنوات للتعاون.
- يعمل على أساس التخصيب البيئي بين التدخلات المختلفة المؤدي قيمة إضافية تتمثل في إيجاد نوع من الوحدة والتآزر.

وضمن الإطار الزمني والموارد المتاحة في المرحلة الأولى، فقد نجح المشروع في وضع الأسس الضرورية لتحقيق البناء المؤسسي. غير أن هذه الأسس تحتاج إلى ترسيخ وتعميق قبل التمكن من القول بأن الهدف النهائي يمكن تحقيقه: أي أن المنظمات المعنية بقضايا المرأة المتعلقة بالتنشغيل يمكن أن تعالج التحديات الكبيرة التي تواجه متطلبات النساء في الحصول على الحقوق والمساواة في النوع الاجتماعي.

تم سرد المشاكل والإمكانيات ذات العلاقة والتي تمت مناقشتها في الأجزاء السابقة من التقرير في الجداول التالية في العمود الأول وتمت كتابة التوصية في العمود الثاني من الجدول، لمواجهة هذه المشاكل والاستفادة القصوى من الإمكانيات الموجودة. وقد تم بالفعل مناقشة هذه التوصيات بشيء من التفصيل في الجزء الخامس من التقرير. الهدف من هذه التوصيات هو مضاعفة الآثار الإيجابية للمشروع. تم تعريف الإجراءات المطلوب عملها لإنجاز التوصيات والممثلون المختلفون الذين سيكونون مسؤولين عن تنفيذها في العمودين الثالث والرابع من الجدول على التوالي.

1-8 البناء التنظيمي من خلال الحوار والتنسيق والتعاون:

الاستنتاجات	التوصيات	الإجراء اللازم	الفرد/ المنظمات المسؤولة
<p>المشكلات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التوتر التاريخي والمؤسسي بين المؤسسات ثلاثية الأطراف - ضعف التواصل بين الإدارات المختلفة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل <p>الإمكانات المتاحة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - بعض المكاسب التي حققها المشروع لاستمرار الحوار - جمع الشركاء مع بعض في نشاطات ولقاءات مختلفة والتي توفر الفرصة لمستويات مختلفة من الحوار والتنسيق. 	<p>1-1-8 تواصل وتعزيز العمل للتقريب بين الإدارة العامة للمرأة العاملة وبقية الإدارات والمنظمات الشريكة.</p>	<p>1-1-8 متابعة اللقاءات, المحاضرات وكذا ورش العمل للتقريب بين الشركاء.</p> <p>2-1-1-8 اقتراح إجراءات/ مشروعات ملموسة أكثر والتي يمكن أن تساعد في التقاء المشاركين للتطرق إلى القضايا المتصلة بالأنوع الاجتماعي والعمل.</p>	<p>ممثلين عن الأطراف الثلاثة يشكلون مجموعة عمل إلى جانب الإدارة العامة للمرأة العاملة كمنسق.</p>

2-8 الالتزام نحو النوع الاجتماعي:

الاستنتاجات	التوصيات	الإجراء اللازم	الفرد/ المنظمات المسؤولة
-------------	----------	----------------	--------------------------

<p>يبدأ العمل في إدارة أو إدارتين في الوزارة. وسوف يعمل فريق عمل المشروع مع موظفي الإدارة لتحديد المشروع الرئيسي وتقديم الدعم الفني بخصوص اتجاهات النوع الاجتماعي فيها. وسوف يعمل فريق عمل المشروع كمنسق وليس كمنفذ للبرنامج.</p>	<p>8-1-2-1 البرهنة على ضرورة أن تسود قضية النوع في المشاريع الحالية أو المستقبلية المنفذة في بقية إدارات وزراء الشئون الاجتماعية والعمل والمنظمات الشريكة. لان مثل هذه المشاريع تستهدف العمال/الموظفين بشكل مباشر.</p> <p>8-2-1-2 الدمج الاجتماعي للنوع الاجتماعي ضمن إجراءات وزارة الشئون الاجتماعية والعمل (النماذج - القوائمالخ)</p>	<p>8-1-2 تعزيز وتطوير الجهود نحو النوع الاجتماعي في كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والمنظمات الشريكة</p>	<p>المشكلات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - المفهوم الغامض للنوع الاجتماعي عند وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والشركاء الآخرين. - لم يتم إضفاء صفة المؤسسة تجاه مسائل النوع الاجتماعي. - بعض ممن تم مقابلتهم يريدون أن يرو المشروع وقد نفذ النشاطات التي تستهدف إجمالاً (العمال) - الإمكانيات المتاحة : - بعض الأفراد ملتزمون بفكرة حقوق المرأة العاملة - أنشطة بناء القدرات والمناقشات قد ساهمت في زيادة الوعي بين ممثلي وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والمنظمات الشريكة حول محنة المرأة العاملة.
---	--	--	--

8-3 التعرف على مسائل النوع في العمل:

الفرد/المنظمات المسئولة	الإجراء اللازم	التوصيات	الاستنتاجات
<p>الإدارة العامة للمرأة العاملة والباحثين المحليين.</p>	<p>8-1-3-1 تحديد البحوث ذات الصلة والتي يمكن أن تتحدى الافتراضات القائمة و/أو تفسر بعمق أكثر الاستنتاجات المستخلصة من البحث الكمي.</p> <p>8-1-3-2 تحديد أحد الباحثين الإقليميين أو الوطنيين والذي يمكن</p>	<p>8-1-3 القيام ببحوث نوعية مرخصة والتي تختبر بعمق و من منظور النوع الاجتماعي أوضاع المرأة في العمل وخارجه.</p> <p>المواضيع قد تشمل:</p> <p>* البحث عن الأسباب وراء</p>	<p>المشكلات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - في حين أن الغالبية ممن يشملهم المشروع على علم بالإحصائيات حول المرأة والعمل، إلا أن هذا الفهم والالتزام يقفان عند مستوى الخطابات الرنانة فقط - كما أن القضايا المعقدة مثل

<p>العاملات والشركاء الرئيسيين.</p> <p>كبار الباحثين والذين يعملون مع فريق من صغار الباحثين</p>	<p>له العمل مع صغار الباحثين المحليين لتطوير قدراتهم البحثية.</p> <p>8-1-3-3 تدوين الشروط المرجعية للبحث للشروع فيها بعد القيام بمنهجية تركز إما على " النوع الاجتماعي" أو على المرأة".</p> <p>8-1-3-4 نشر البحث بشكل واسع ليشمل النساء والرجال والموظفين.</p> <p>8-1-3-5 استخدام النتائج في بناء القدرات و كسب التأييد.</p>	<p>الفجوة القائمة بين السياسة /التشريعات وتطبيقها في الواقع.</p> <p>* مضامين قوانين الحماية الحالية حول دخول المرأة إلى سوق العمل.</p> <p>* اثــــر السياسات السائدة(كالخصخصة مثلا) على الرجل والمرأة.</p>	<p>تلك المتصلة بالسلطة ودورها تجاه النوع الاجتماعي,لا يمكن تفسيرها من خلال بحث كمي واسع النطاق فحسب.</p> <p>الإمكانات المتاحة: المرحلة 1 من المشروع أتت بدراسات كمية جيدة للوصول إلى أفكار تساعد على القيام ببحوث أكثر تعمقا.</p>
---	--	--	---

4-8 الحملات الإعلامية المؤثرة:

الفرد/المنظمات المسؤولة	الإجراء اللازم	التوصيات	الاستنتاجات
<p>الإدارة العامة للمرأة العاملات، الخبراء والناشطين إضافة إلى موظفي الإعلام.</p>	<p>8-1-4-1 تحديد الخبراء والناشطين الراغبين في التطرق إلى قضايا النوع الاجتماعي في الوسائل الإعلامية.</p> <p>8-1-4-2 إشراك الشركاء في تحديد المواضيع اللازم تغطيتها إعلاميا. وهذا يمكن أن يعزز من بناء العمل بحسب التوصية رقم 3.</p> <p>8-1-4-3 خلق تعاون بين "الخبراء" وموظفي الإعلام لإنتاج مادة قيمة تساعد في إحداث تغيير في وجهة نظر المجتمع.</p>	<p>8-1-4 تعزيز الحملات الإعلامية التي تركز على المرأة والعمل من منظور النوع الاجتماعي.</p>	<p>المشكلات: - الجهات الإعلامية غير مهتمة بقضايا التنمية . - الإعلاميون لا يمتلكون القدرة على تغطية قضايا التنمية. - الوسائل الإعلامية غالبا لا تقف لتغطية الأحداث النسوية والتي تتطرق إلى قضايا جوهرية متصلة بالمرأة والعمل. الإمكانات المتاحة : - هناك إستراتيجية إعلامية حاليا وأيضا هناك رابطة للإعلام والتنمية.</p>

5-8 الموازنة على المستوى السياسي:

الاستنتاجات	التوصيات	الإجراء اللازم	الفرد/المنظمات المسؤولة
<p>المشكلات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - السياسات الساندة حاليا لا تعطي أولوية للمساواة والعدالة الاجتماعية. - لا يوجد هناك التزام سياسي كافي من جانب السياسيين وصناع السياسة كي يرو السياسات والتشريعات التي تدعم حقوق الإنسان وكذا المساواة (بما في ذلك المساواة في النوع الاجتماعي) وقد تحققت. الإمكانات المتاحة : - هناك العديد من السياسات والتشريعات حاليا تعنى بحقوق المرأة (وسيكون العمل فقط لتفعيلها على الواقع) - هناك العديد من الأفراد ذوي المعرفة وكذا آخرين في مواقع إستراتيجية ملتزمون نحو قضايا النوع الاجتماعي. 	<p>8-1-5 مناصرين لقضايا النوع على المستوى السياسي والتشريعي.</p>	<p>8-1-5-1 تحديد محامين أعضاء من بين الشركاء الحاليين أو المتوقعين لتشكيل شبكة تعمل "كمراقب" و جماعة دعم لحقوق المرأة تجاه وفي العمل.</p> <p>8-1-5-2 تصميم وتطبيق إستراتيجية موازنة لقضايا النوع في العمل، والعمل على إيجاد تغييرات في السياسة والتشريعات وكذا الالتزام السياسي تجاه التطبيق.</p> <p>8-1-5-3 بناء تحالفات بين النساء والرجال من السياسيين، المشرعين وصناع السياسة الذين يعملون على تحقيق العدالة الاجتماعية والتغيير المجتمعي.</p> <p>8-1-5-4 الاعتماد على نتائج التوصيات في الفقرتين 3-8، 4-8</p>	<p>فريق عمل المشروع بالتعاون مع أعضاء رنيسيين في المنظمات الشريكة إلى جانب الجماعات النشطة والخبراء.</p>

الملحق الاول

قائمة بالمقابلات في اليمن من الثاني الى الرابع عشر من ديسمبر:

السبت الثاني من ديسمبر:

- ياسين عبده سعيد- وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- نجوى القصيفي (المستشارة الفنية) و لارا أولنهاوت
- منسق المشروع (لقاء التوصيات) الادارة العامة لتنمية المرأة العاملة
- علي محمد أحمد وكيل الوزارة لقطاع علاقات العمل

الاحد الثالث من ديسمبر:

- يحي الكحلاني المدير العام لاتحاد نقابات العمال
- زيارة قصيرة لنساء إتحاد عمال مُنتخباتٍ حديثاً يتدربنَ
- رضا قرحش ، اتحاد نقابات العمال

الاثنين الرابع من ديسمبر: مقابلة مع فريق المشروع وعرض منهجية التقييم

- محمد قفلة - المدير العام للغرفة التجارية والصناعية
- يحي الغوني - المستشار القانوني
- نبيهة الحيدري

الثلاثاء الخامس من ديسمبر: مقابلات مع اعضاء فريق المشروع

- منى محمد
- صباح الهندي - منسقة ميدانية
- سعاد القادري - منسقة في الادارة العامة لتنمية المرأة العاملة
- توفيق ذمران - مدير عام الادارة العامة للتفتيش بالوزارة
- محمد صلاح - مدير ادارة الصحة والسلامة المهنية

الاربعاء السادس من ديسمبر:

- عبد الرؤوف الكبسي - فريق المشروع, محاسب
- رشيدة الهمداني - اللجنة الوطنية للمرأة
- بثينة الاكوع - إدارة المرأة بوزارة الزراعة
- لارا أولنهاوت - منسقة المشروع

الخميس السابع من ديسمبر:

جميلة علي رجاء - مستشارة الإستراتيجية الإعلامية

السبت التاسع من ديسمبر: في حضر موت، حضور مقدمة تدريب المدربين في ورشة عمل العمل الكريم

- فؤاد البعوض - عضو اتحاد الصحافة
- نجاه صالح - منظمة الشروق الغير حكومية
- عمر باوزير - مدير فرع الوزارة للتفتيش في حضر موت
- لطيفة باسنتوف - عضوة نقابية و مذيعة في الاذاعة
- لطفي سالم بالفقيه - مدير عام الغرفة التجارية والصناعية
- درويش عبدالله - مدير عام بالوزارة
- حكمت سعيد - مديرة إدارة المرأة بالوزارة

الاحد العاشر من ديسمبر:

- عثمان كاكو رئيس فرع اتحاد نقابات عمال الجمهورية في عدن
- قبله سعيد مدير عام، اللجنة الوطنية للمرأة
- شيخ محمد بامشموس، شيخ عبد الله احمد هادي، غرفة التجارة والصناعة
- فاطمة محمد يسلم مديرة بالوزارة في ادارة المرأة

الاثنين الحادي عشر من ديسمبر:

- أيوب أبو بكر محمد مدير عام بالوزارة في عدن
- د. محمد العبسي مدير في مكتب الصحة المهنية
- عادل العجمي مدير في ادارة الصحة والسلامة المهنية
- عبد الله علي بن علي مدير مكتب حل النزاعات
- محمد عبد الحق مدير التفتيش
- فايزة عبد المجيد مديرة في ادارة المرأة والطفل
- أروى السيد رئيسة لجنة التحكيم
- ناصر عليوة، سميرة احمد، ابتهاج باخرية مكتب التشغيل

العودة إلى صنعاء

الثلاثاء الثاني عشر من ديسمبر:

- ورشة عمل مع ممثلي الوزارة و فريق المشروع
- فلافيا بانساري/ منسق الامم المتحدة، الممثل المقيم UNDP

الاربعاء الثالث عشر من ديسمبر:

- ورشة عمل مع فريق العمل

الملحق الثاني

طاقم إدارة المرأة العاملة / والإدارات التابعة لها في المحافظات

صنعاء

المدير العام	مها غالب
المنسق الوطني	سعاد القادري
المحاسب	عبدالرؤوف الكبسي
الضابط الميداني	صباح الهندي
السكرتارية التنفيذية	منى أبو حاتم

عدن

مدير إدارة المرأة	فاطمة يسلم
(2+ مساعدين)	

تعز

مدير إدارة المرأة	رجاء الأغبري
(2+ مساعدين)	

الحديدة

مدير إدارة المرأة	رازقي عبدالله
(2+ مساعدين)	

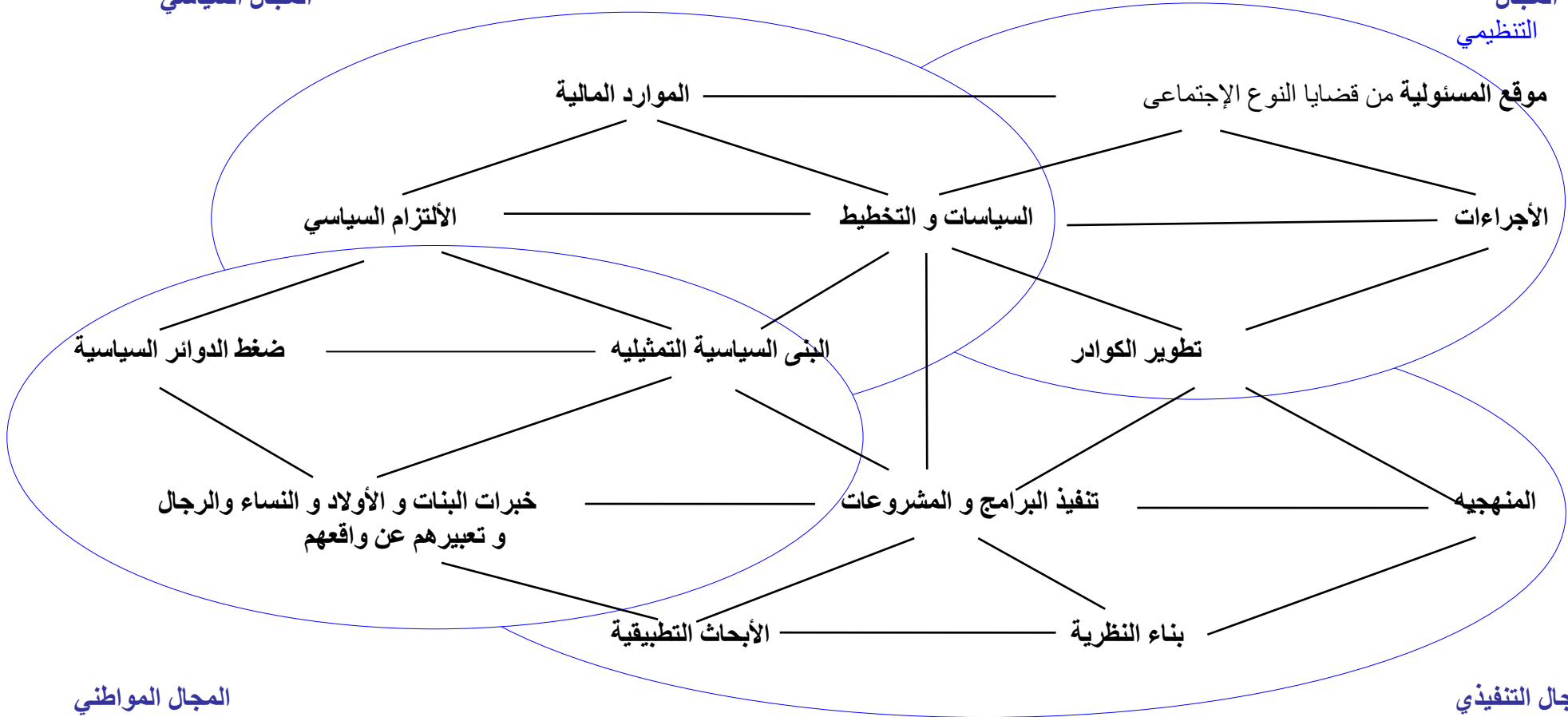
حزموت

مدير إدارة المرأة	حكمة الشعيبي
(2+ مساعدين)	

الملحق الثالث شبكة المؤسسة

المجال السياسي

المجال
التنظيمي



المجال المواطني

المجال التنفيذي

Reference: 'The Institutionalisation of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization', DPU Working Paper No 74 (1996).