

الانتهاكات الواقعة بحق النساء العاملات بسوق العمل الفلسطيني

قراءة ورؤية عمل للحد منها

اولا: الخلفية:

مثلت عمالة النساء وشروطها تحديات متجددة للحكومات والمنظمات الدولية والمحلية على السواء، حيث بحث الجميع عن السبل القانونية لحماية المرأة وتوفير شروط عمل ملائمة وانسانية لها من خلال اصدار وتبني الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية بالاضافة الى اصدار الانظمة والتعليمات التي تعزز من هذه الحماية وتجعلها امرا قابلا للتطبيق والنفوذ.

لا شك ان المجتمع الدولي ومنظومة العمل الوطني في فلسطين قطعت شوطا مهما وملحوظا في الدفاع عن حقوق النساء العاملات في سوق العمل وتحاول الاطراف كافة، حكومة وممثلي النقابات ومؤسسات المجتمع المدني بالتعاون مع ممثلي القطاع الخاص للوصول الى شروط عمل تحفظ كرامة النساء وتحد من الاستغلال المباشر وغير المباشر للنساء العاملات .

الجهود المبذولة لا شك ذا قيمة ومن جهات ذات وزن مجتمعي واقتصادي فاعل ولكن هل وصلت هذه الجهود الى المستوى الذي ادت الى تاكل الانتهاكات التي تتعرض لها النساء؟ ام ان هناك عيوب تنفيذية تتعلق بانفاذ القوانين والانظمة والتعليمات تحول دون العمل على حماية النساء والحد من الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني؟ اسئلة كبيرة وكثيرة ممكن لنا اثارها في هذا السياق الا ان محور ورقتنا وكما هو واضح من العنوان يتركز حول واقع الانتهاكات التي تتعرض لها النساء وافضل السبل للتعامل مع هذه الانتهاكات والحد منها على طريق تقليصها الى المدى الذي يصبح معه اي انتهاك محل متابعة ومراجعة وحتى محاسبة مجتمعية واقتصادية وقانونية.

ان عدم التفات المؤسسات العمالية والحقوقية وحتى مؤسسات القطاع الخاص العاملة في المجال لموضوعة واهمية رصد وتوثيق ومتابعة الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات مثل احد اسباب المضي قدما من الجهات المنتهكة الى التغول واستغلال حاجة النساء للعمل دون ادنى اعتبار للاعتبارات الانسانية والقانونية.

الكثير من الباحثين والمهتمين والمؤسسات الدولية والاقليمية تناولوا مسألة الدفاع عن حقوق النساء من زاويا قانونية وحقوقية وعمالية وجندرية واجتهدوا بتحليل النصوص والفجوات القائمة بين القانون والتطبيق واشبعوا الموضوعات المختلفة تحليلا ونقاشات وورشات الى الحد الذي وصل الامر فيه ان بالكاد تجد موضوعا لم يشبع نقاشا وورشات .

يبقى السؤال عن الاثر لهذه الجهود على حقوق النساء العاملات في القطاعات المختلفة ، نحن في ورقة الموقف هذه ليس من مهمتنا تقييم ما قام الآخرون بإنجازه بالقدر الذي نسعى الى طرح رؤية عمل تنفيذية لمواجهة الانتهاكات والحد منها بادوات عملية تحقق مصالح الاطراف وتساعد الاطراف على فهم عمق الظاهرة وطبيعة الانتهاكات وانواعها واكثر الانماط انتشارا في سوق العمل الفلسطيني.

الورقة هذه لن تطرح حلول سحرية وسريعة لمواجهة ظاهرة الانتهاكات بالقدر الذي نسعى الى وضع اطار عملي لفهم سياق هذه الانتهاكات وبذات الوقت سنبلور ومن خلال ورقتنا هذه اطار مرجعي للعمل على مواجهة الانتهاكات وسبل متابعتها والحد منها لحسن المتابعة القانونية والاجرائية على طريق مفهوم للوساطة المجتمعية المبني على رضى وقبول الاطراف بالمقابل فان هذه الرؤية ستساعدنا على تحديد اوجه التدخلات التشريعية والتنفيذية المستقبلية للتعامل مع ظاهرة استغلال النساء في سوق العمل.

ثانيا: الهدف من اعداد ورقة الموقف.

نهدف بورقتنا هذه الى تلمس اهم اشكال الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في سوق العمل وفقا لتقارير وزارة العمل الفلسطينية لغايات بناء رؤية وطنية جامعة للتعامل مع منظومة الانتهاكات على المستوى المحلي والوطني بالشراكة مع الاطراف ذات العلاقة.

ثالثا: الاطار التشريعي الناظم لحماية حقوق المرأة في سوق العمل الفلسطيني

كي تتمكن من بناء رؤية قابلة للتنفيذ لا بد وان تكون مشييدة على اسس تشريعية، ولهذا الغاية لا بد من استعراض النصوص التي تمثل الاطار الجامع لحماية حقوق المرأة العاملة في سوق العمل الفلسطيني، ان هذا الاستعراض يهدف الى بناء الاطار المرجعي عند تناولنا لرؤية العمل المقترح حيث ان اي رؤية و/او مسار عمل لا يستند للاسس القانونية والحقوقية يصبح دربا من العبث وازهاقا للجهود وتسريحا للنتائج الموضوعية والذاتية.

نص قانون العمل الفلسطيني على حماية حقوق المرأة العاملة، ان الباب السابع من القانون تطرق الى الحقوق المحمية للمرأة العاملة من حيث الزامية المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل وهذا يتضمن اجور متساوية وظروف عمل واحدة وملائمة لاحتياجات المرأة العاملة وشدد القانون على توفير الحقوق الاساسية المتعلقة بالحق في الحمل والاجازة قبل وبعد الوضع وساعات الرضاعة واجازة مرافقة الزوج ورعاية الطفل وبالطبع حظر تشغيل النساء في الليل الا وفقا لقرار من مجلس الوزراء¹.

¹ انظر الباب السابع من قانون العمل الفلسطيني من المادة(100) الى المادة(106)

النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني يعود في الاساس الى الاخفاق في صياغة النص القانوني وامكانية تفسيره لصالح رب العمل حيث نجد ان الحماية القانونية المنقوصة لعمل النساء جاءت بسبب الاستثناءات العامة والجزئية من نطاق تطبيق قانون العمل وهي على نوعين: الاستثناء العام: وتشمل فئة أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى. اما الاستثناء الجزئي من تنظيم شروط العمل:عاملات الزراعة الموسمين/ ات

ناهيك عن عدم انسجام تشريعات العمل مع البيئة الاقتصادية السائدة: حيث ان 99% من المنشآت في فلسطين صغيرة جدا وصغيرة ومتوسطة يتركز عمل النساء في القطاع غير الرسمي (غير المسجل) نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل هي الأدنى 19.2% إذا ما قورنت مع المؤشرات الإقليمية. اضعف الى عجز وقصور الكثير من الأحكام التشريعية عن معالجة الكثير من المسائل العملية والتي فشلت عند اختبارها على ارض الواقع حيث حمل كل من رب العمل والعمال تفسيرات مختلفة عند تناولها .

بالمجمل فان الحماية القانونية لعمل النساء اسس له قانون العمل وكما اشرنا في الفصل السابع من القانون ويقى السؤال حول الانتهاكات التي رصدتها وزارة العمل من خلال تقاريرها السنوية لواقع النساء.

رابعا: انماط الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات خلافا لتشريعات العمل ووفقا لتقارير وزارة العمل(الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل)

جاءت الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في سوق العمل الفلسطيني متعددة وذات طبيعة نمطية الا انه لا توجد جهة متخصصة في رصدها وتحليلها والتعامل معها بروح من المرجعية القانونية والحقوقية والعملية، مما ادرى الى تحولها الى جزء ومكون من ظروف العمل، حاول التقرير السنوي للادارة العامة للتفتيش وحماية العمل حسب ما هو وارد في الجدول ادناه:

المادة القانونية	رقم المادة	تتبيه	انذار	تحويل محكمة	وقف عمل الة	اغلاق جزئي	اغلاق كل
التشغيل والعقد	م(12-34)	855	36	2	0	0	0
نهاية الخدمة	م(35-48)	6	0	0	0	0	0
علاقات العمل	م(49-67)	7	7	2	0	0	0
ساعات العمل	م(68-73)	288	99	6	0	0	0

0	0	0	4	120	437	م(74-80)	الاجازات
0	0	0	12	169	429	م(81-89)	الاجور
39	0	12	16	389	1541	م(90-92)	السلامة والصحة المهنية
0	0	0	2	19	44	م(93-99)	عمل الاحداث
0	0	0	0	5	13	م(100-106)	عمل النساء
0	0	0	8	6	12	م(112)	اعاقاة مفتش عمل
0	0	0	12	456	1424	م(116)	التامين ضد اصابات العمل
0	0	0	11	16	37	م(117-130)	اصابات العمل وامراض المهنة
39	0	12	75	1322	5093	6541	مجموع الإجراءات

وعند مقابلتنا للاخ فراس مدير في الادارة العامة للتفتيش وسؤاله عن قيام الوزارة برصد وتحليل كافة الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات اجاب بالنفي حيث ان الادارة تنظر الى طبيعة الانتهاك وفقا لتقسيم قانون العمل، لذا فانكم ترون كيف ان هناك شكاوي وانتهاكات وقعت خلافا لاحكام المواد (100-106) والمتعلق اصلا بعمل النساء. وعند سؤاله حول اكثر انواع الانتهاكات شيوعا لدى النساء فانه اشار الى عدد ساعات العمل الطويله وعدم دفع الحد الادنى للاجور خاصة في قطاع الخدمات والخياطة حيث يتم تشغيل النساء لدى اربع و/او خمس اطباء و/او محامين في مجمع ما وتعمل السكرتيرات لمدد طويلة دون الحصول على الحد الادنى للاجور²

بالمجمل يمكن نرى ان نستعرض اهم الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات في القطاعات المختلفة وفقا لقانون العمل الفلسطيني والتشريعات ذات الصلة والواقع العملي والذي لا يستطيع التقرير السنوي التطرق له لحساسيته والتي يمكن لنا استعراضها ضمن النقاط التالية:

² مقابلة اجراها معد الورقة مع الاخ فراس مدير بدائرة التفتيش وحماية العمل بتاريخ 2017/3/22

- 1- الانتهاكات المتعلقة في التحرش والاستغلال الجنسي للعاملات وخاصة في قطاع النسيج والزراعة كما هو حال العاملات في قطف المحاصيل في المستوطنات.
- 2- الانتهاكات المتعلقة بالاستغلال في الاجور من خلال السماسرة الذين يستخدمون النساء في القطاع الزراعي والمصانع داخل الخط الاخضر.
- 3- الانتهاكات المتعلقة بعدد ساعات العمل في المنشآت الخاصة بالصناعات التحويلية وخاصة في قطاع النسيج والخدمات الصحية.
- 4- الانتهاكات الخاصة بالعمل الاضائي وشروط الدفع وعدم الالتزام بما ورد في قانون العمل بالا يتجاوز العمل الاضائي 12 ساعة عمل اضافية في الاسبوع، وعدم وجود جداول خاصة توضح عدد ساعات العمل الاضافية الحقيقية التي تقوم بها المرأة العاملة.
- 5- الانتهاكات المتعلقة بحق المرأة العاملة في الحصول على التأمين ضد الحوادث حيث يقوم اصحاب المنشآت بتأمين عشرة عاملات على اسماء خمسة عاملات فقط مما يعرض حقوق العاملات في حالة حدوث مكروه جماعي داخل المنشأة الى ضياع في الحقوق.
- 6- الانتهاكات المتعلقة بالعمل الليلي للنساء وعملهن لساعات طويلة دون توفر وسائل الراحة حسب الاصول والقانون.
- 7- الانتهاكات المتعلقة بالحد الادني للاجور خلافا لما ورد في القانون والقرار الصادر عن مجلس الوزراء حيث يقوم عدد من ارباب العمل بالتحايل على العاملات من خلال دفع رواتب لا تتجاوز 800 شيكل شهريا.
- 8- الانتهاكات المتعلقة باصابات العمل حيث يقوم عدد من ارباب وعند وقوع اصابة عمل عدم الابلاغ عن مثل هكذا حوادث ويرضى العاملة و/او العاملات باقل المبالغ ويسقط حق العاملة لاحقا في المطالبة في التعويض بحكم تساقط الحق.
- 9- الانتهاكات المتعلقة في الحق في العمل ضمن شروط السلامة الصحية والمهنية حيث ان عدد من المنشآت لا تتوفر فيها شروط العمل الانساني من حيث المساحات والاضاءة والخدمات ومياه الشرب ووسائل التدفئة.
- 10- الانتهاكات المتعلقة في الاجازات السنوية والحزن والعارضة والثقافية والمرضية والاجازات الرسمية والاعياد الدينية، حيث ان عدد كبير من النساء لا يدركن وليس لديهن ادنى معرفة حول الحقوق التي منحها القانون لهن فيما يتعلق بعدد ايام الاجازات وانواعها وشكل تنظيمها وخاصة تلك المتعلقة بانه لا يجوز للعامل ان يجمع اجازات سنوية لمدة تزيد عامين متتايين وكذلك ما يتعلق في الاجازة المرضية والطارئة والعمل في الاعياد والعطل الرسمية.
- 11- الانتهاكات المتعلقة بنهاية الخدمة وطرق احتسابها
- 12- الانتهاكات المتعلقة بانهاء العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل وسبل انهاءها حسب القانون و الانظمة والقرارات ذات الصلة.
- 13- الانتهاكات المتعلقة بطبيعة عقد العمل ومكان التشغيل للعاملة وما هي الضمانات القانونية الممنوحة للمرأة العاملة.
- 14- الانتهاكات المتعلقة بساعات الرضاعة وكيفية تنظيمها وشكل الحصول عليها.

- 15- الانتهاكات المتعلقة باجازات الوضع ومدتها وكيفية احتسابها وكيفية منحها وحجبها وشكل تنظيمها من خلال اللوائح الداخلية للمنشأة.
- 16- الانتهاكات المتعلقة بشكل التوقيع على المخالصات العمالية واثرها على حقوق المرأة العاملة.
- 17- الانتهاكات المتعلقة في التحايل على المرأة العاملة من خلال انهاء علاقته العقدية وهي ما زالت على رأس عملها حتى يتجنب رب العمل النتائج القانونية المتعلقة بالفصل التعسفي.
- 18- الانتهاكات المتعلقة في الفصل التعسفي وسبل التعامل مع انهاء العلاقة العقدية من رب العمل خلافا لاحكام القانون.
- 19- الانتهاكات المتعلقة بدل التأمين الصحي للمرأة العاملة خاصة تلك التي تنظمها اللوائح الداخلية.
- 20- الانتهاكات المتعلقة بالتشكيل النقابي للمرأة العاملة في المنشأة وحققها في الحصول على التوعية المطلوبة لحقوقها.
- 21- الانتهاكات المتعلقة بعدم وجود نظام اداري ولائحة جزاءات للمنشأة معروفة من قبل العاملين بشكل يخالف القانون والانظمة والقرارات الصادرة عن الجهات ذات الصلة.

خامسا: التحديات التي تحول دون مواجهة الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني:

التحديات التي تحول دون مواجهة منهجية للانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات في سوق العمل تعود لا سبب موضوعية وذاتية منها ما هو تشريعي ومنها يتعلق بالنقابات وارباب العمل ومنها عدم التفات المؤسسات النسوية الى قضايا النساء العاملات الا في اطار ترويجي احتفالي ليس الا بمهدف التمويل و/او مناقشة مسائل ذات ابعاد محدودة. ويمكن لنا ان نتناول هذه التحديات من خلال:

- 1- غياب رؤية قانونية وحقوقية موحدة لدى كل الجهات ذات الصلة بحقوق النساء وشروط عملهن سواء اكانت جهات رسمية و/او نقابات و/او مؤسسات مجتمع مدني و/او ارباب عمل و/او ممثلهم .
- 2- عدم توفر الموارد المالية والبشرية لدى وزارة العمل للتعامل المتواصل مع الانتهاكات التي تقع على النساء وعدم افرادها لوحدة خاصة داخل الادارة العامة للتفتيش للتعامل مع الانتهاكات الواقعة على النساء وهذا يبرز كذلك في غياب باب خاص في الانتهاكات الواقعة على النساء.
- 3- غياب دور فاعل للنقابات المختلفة لاسباب مالية ومادية تتعلق في الموارد والخبرات وكذلك عدم وجود اليات حمائية وتنظيمية لعمل النقابات وعدم توفر البدائل العملية من قبل النقابات في حال التثبت من الانتهاكات لدى ارباب العمل.

4- غياب الثقة وعدم الايمان من قبل العاملات بالنقابات والجهات الرسمية في التعامل مع الانتهاكات واستغلالهن لما ما قد يمثله الاخبار عن هذه الانتهاكات من قطع لمصدر رزقهن وطردهن من العمل .

5- غياب اي دور حقيقي لمؤسسات المجتمع المدني في التعامل مع قضايا النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني وخاصة في قطاع الخدمات والحياطة .

6- غياب اي دور فعلي للمؤسسات النسوية الناشطة في مجال الدفاع عن حقوق العاملات والاكتفاء في المعالجات التقليدية لقضايا النساء واحيانا بسبب الروتين المتبع لدى هذه المؤسسات حيث ان غياب فكرة التدخل السريع والطارئ يقوض فكرة النجاعة في التعامل مع التحديات اليومية التي تواجهها النساء العاملات.

7- تركيز الجهات الدولية المانحة على بعض المؤسسات العاملة في المجال النسوي دون الاخرى خاصة تلك الناشطة في رام الله دون المناطق الاخرى وبذات الوقت عدم اقتصار هذه الجهات بتناول القضايا الاكثر تركيزا والقابل للانجاز دون الاطار الاحتفالي للانشطة والتي في العادة تترك اثرها مع انتهاء السياق الاحتفالي للانشطة و/او المشاريع.

خامسا: لماذا نحتاج الى رؤية عمل جديدة واكثر عملية:

بناء على ما تم تناوله فاننا نجد انفسنا امام السؤال التاريخي والعملية بذات الوقت ما العمل امام هذه التحديات الكبيرة والكثيرة؟

ان اغداق الوعود والحلول ليس ذا قيمة عملية في مواجهة هذه التحديات ،لذا تصبح الرؤيا هي الاساس والمنطق الاكثر عملية للتعامل ومواجهة الانتهاكات بصورة ممنهجة.

قبل الولوج في طرح الرؤيا وسبل التعامل مع هذه التحديات يجب علينا التاكيد على ان القانون قد عاجل حقوق النساء وجاءت التشريعات الثانوية داعمة ومعززة لهذا النهج كما ونجد ان النقابات تؤمن وتعمل لمعالجة هذه الفجوات العملية اما ممثلي ارباب العمل فانهم يعبرون دوما عن دعمهم لحقوق النساء دون المساس بمصالح ارباب العمل ناهيك عن ان مؤسسات المجتمع المدني خاصة الحقوقية منها نسوية وغيرها تبذل جهودا مستمرة للتعامل مع هذه التحديات.

بما ان كل الاطراف تقر بان الاشكالية قائمة ولطالما ان كل الاطراف لديها النية والارادة الطيبة للتعامل مع هذه الانتهاكات وحيث ان كل الاطراف يجدون ان الفجوات اليومية والعملية هي محور الانفلات تصبح مسألة رؤية العمل التنفيذية مسألة قابلة للتحقق في ظل توافق شامل من اصحاب المصالح على اختلاف مرجعياتهم.

اننا نرى ان هذا الكم من الانتهاكات لا يمكن مواجهته دون الية وطنية شاملة ترصد وتوثق ووتابع هذه الانتهاكات مع الاطراف ذات العلاقة من خلال اليات انتصاف نجد ان منظمة العمل الدولية اكدت عليها وكذلك فان مؤسسات المجتمع المدني لديها الحق والقدرة لبناء هذه الالية القادرة على رصد هذه الانتهاكات لمعرفة عدد ونوع وطبيعة هذه الانتهاكات ومن هي الجهات التي تقوم بها ومن هي الجهات المسؤولة عن متابعتها وبالتالي يمكن لنا ان نتابع هذه الانتهاكات وفق اليات توافقية قابلة للتطوير كلما تطلب الامر كذلك. كما ان المتابعة قد تاخذ ليس فقط الملاحقة لارباب العمل بل التوعية والتدريب للعمال ونقاباتهم للتعامل مع هذه التحديات.

ان بناء هذه الالية الوطنية لرصد وتوثيق ومتابعة الانتهاكات الواقعة على النساء سيساهم في رسم معالم مرحلة وطنية من العمل الشامل للتعامل مع هذه الانتهاكات ومعالجتها على طريق تقييدها على امل الحد منها وجعلها قضايا فردية محدودة ليس الا. وفي الختام يبقى السؤال العملي اي الية وطنية لرصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات نريد؟ وما هي حدود صلاحياتها وكيف وممن تتشكل وكيف تعمل؟

سادسا: الالية الوطنية لرصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات اساس ومنطلق عمل

على اهمية بناء اول الية وطنية لرصد وتوثيق ومتابعة الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات بسوق العمل فاننا في هذه الوجة سنحاول ان نكون عمليين في طرح رؤيتنا للتعامل مع هذه التحديات، سنحاول وبشكل مقتضب ان نحدد الاطار النظري لعمل هذه الالية ويمكن لنا فيما بعد ان نقوم باختبارها وتطويرها بناء على الممارسات الفضلى عند التطبيق والمراجعة.

بالمجمل، الالية وحتى يكون لها مرجعيات عمل مقبولة من الاطراف ذات العلاقة فيفضل ان تمارس انشطتها من خلال مدرسة الامهات بالتعاون مع الهيئة الاستشارية حيث ان مدرسة الامهات هي طرف محايد وليس له اي تعارض في المصالح لا مع ارباب العمل و/او ممثليهم و/او وزارة العمل و/او العاملات و/او اي من الاطراف ذات العلاقة.

اما بخصوص، اختصاصات هذه الالية فيمكن ان نحددها بالمحاور التالية:

أ- رصد وتوثيق الانتهاكات من خلال الية محددة لاستقبال المظالم ومتابعتها وفقا لاليات يتم الاتفاق عليها.

ب- اعداد المتابعات مع الجهات الرسمية وغير الرسمية والخاصة على طريق تعزيز دور المساءلة والمراجعة والمتابعة مع كل الاطراف ذات الصلة.

ت- اصدار تقرير سنوي عن واقع الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات وكيفية متابعتها وفقا لرؤية حقوقية لا تصالحية بل توافقية على اساس من المساواة والعدالة.

ث- جلسات استماع حول اكثر القضايا سخونة كل ثلاثة شهور كي تتحول هذه الجلسات الى منصات لانجاز الحقوق ومعالجة الظواهر التي تهدد مصالح النساء العاملات وارباب العمل كذلك.

ج- اقتراح التعديلات المتعلقة بالتشريعات العمالية التنفيذية المتعلقة بحقوق العاملات في حدود من العمل الجماعي.

ح- اعداد التقارير الشهرية عن واقع الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في مجالات الاسكان والعمل الخدماتي والصحة والتعليم والخيطة....الخ.

اما فيما يتعلق بشكل ممارسة عملها فان اليات التدخل من الممكن ان تاخذ الاشكال التالية:

أ- اجراء التدخلات المطلوبة مع الجهات الممارسة لهذه الانتهاكات سواء اكانت انتهاكات فردية و/او ذات طبيعة جماعية من خلال الزيارات الميدانية والمراسلات والمكاتبات الرسمية والموثقة حسب الاصول والمبنية على الاسس القانونية والمرجعيات الحقوقية. ويحدد شكل التدخل وفقا لكل حالة تدرس من خلال المختصين القانونيين والفنيين من ذوي الخبرة والاختصاص.

ب- اطلاق الحملات الميدانية ذات العلاقة مع الجهات المتعددة لتوضيح ما لكل طرف من الاطراف من حقوق وما عليه من التزامات.

ت- اجراء جلسات الاستماع والقيام بالمسح الفردي والجماعي للمنشآت محل الانتهاكات واصدار التقارير الدورية والسنوية المتخصصة.

ث- المساهمة في بلورة انظمة وتعليمات تتعلق بحقوق النساء العاملات في فلسطين.

ج- نقل الخبرات والاستفادة من التجارب المحلية والاقليمية والدولية والعمل على تطبيقها والعمل بها في فلسطين.

سابعاً: الخلاصة

ان طبيعة التعامل مع الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات يتطلب في حقيقة الامر والواقع نمط متطور وغير كلاسيكي في مواجهتها، لذا فان الذهاب الى التفاصيل الصغيرة لواقع هذه الانتهاكات من خلال المظالم الفردية يسهم في حل هذه المظالم الفردية ويساعد في ذات الوقت في الوقوف على انماط الانتهاكات وطبيعتها مع الاطراف ذات العلاقة.

اننا في ورقة الموقف هذه حاولنا ان نستجمع مستعرضين حجم وطبيعة الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات في السوق الفلسطيني دون العاملات في المستوطنات وداخل الخط الاخضر.

ان نجاحنا في بناء اول منظومة وطنية لرصد وتوثيق ومتابعة الانتهاكات الواقعة بحق النساء سيمكننا من ملاحقة الفجوات اليومية والمظالم المسكوت عنها ويساعد كل الاطراف بطرح تخوفاته ومشاكله من خلال الية واضحة المرجعياتو الاختصاصات دون التهديد و/او الوعيد مع تمسك كل طرف بمصالحه والدفاع عن وجوده ودوره.

نجد ان هذه الالية ان وجدت لها طريقا للتنفيذ ستكون منبرا ذات طبيعة استثنائية في ظل ظروف غير عادية يمر به المجتمع الفلسطيني للوصول الى الحقوق من خلال الوساطة المجتمعية المبنية على تفهم لمصالح الاطراف تكون الاستكانة و/او المهانة لطرف على حساب طرف مما سيعزز من كرامة النساء العاملات ويؤكد دورهن الرائد في عملية البناء.

فاذا كانت اللجنة تحت اقدام الامهات فان لا جنة دون كرامة للنساء.