مشروع دائرة المرأة: أدوات المجموعة

دليل لإجراء محادثات بَين صاحبات العَمل والعامِلات المنزليّات

en.v × ILO

جدول المحتويات

المقدمة	01
ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دائرة المرأة	02
بطاقات تعزيز مناقشة القيم	03
ورقة توضيح القيم	04
ورقة استكشاف القيم	05
نموذج علاقات أصحاب العمل	06
حقوق العاملات المنزليات ونظام الكفالة	07
دراسة حالة: إحباط خالدة	08
دراسة حالة: حدود علياء	09
دراسة حالة: مأزق جينا	10
المصادر الإضافية	11

01 نظرة عامة على المشروع

يناقش مشروع دائرة المرأة العلاقة بين صاحبات العمل النساء والعاملات المنزليات المهاجرات من خلال تعزيز الحوار. يهدف هذا المشروع إلى تغيير وجهات نظر أصحاب العمل، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات وترسيخ المعاملة العادلة للعاملات.

تعتبر العلاقة بين العاملات المنزليات وصاحبات العمل في الكويت أكثر تعقيدًا من العلاقة بين صاحب عمل استغلالي وموظف مستغل. لعقود من الزمن، كانت العاملات المنزليّات جزءًا أساسيًا من الأسرة الكويتية، وبالنسبة للنساء، يُعد توظيف العاملة المنزلي هو جزء ضروري لتحقيق أدوارهن الاجتماعية والعائلية والمهنية. وفي الواقع، لا يشارك الرجال عادة في إدارة العاملات المنزليات اللواتي لا قدرة لديهن بالتحكم بسلوك صاحب العمل.

وفقًا لناشطات حقوق المهاجرين، فإن القائمين الأساسيين على إدارة العاملات المنزليات النساء هن النساء، ومعظم حالات الاعتداء اليومية التي يتعرضن لها تكون من قِبَل صاحبات العمل. على الرغم من وجود حماية قانونية، إلا أن صاحبات العمل والعاملات يعيشون معًا في المنزل بخصوصيّة كبيرة ممّا يجعل تنفيذ القانون شبه مستحيل إلى حد ما ولا يكفي وحده لتغيير سلوك صاحبات العمل. بالتالي يبقى من الضروري استكشاف كيف يفهم أصحاب العمل النساء في الكويت علاقاتهن مع النساء اللاتي يعيشن ويعملن في منازلهن وكيف يمكن تشجيعهن على تغيير مواقفهن وسلوكهن من أجل معالجة هذه الحالة.

نظرة عامة على المشروع

تم إجراء مقابلات مفصلة من قبل الحاصلة على منحة فولبرايت، ميغ ريمي، مع صاحبات عمل نساء كويتيات وعاملات منزليات نساء بين سبتمبر ٢٠٢٢ ويناير ٢٠٢٣. [1]هذا العمل كان نقطة انطلاق لفهم هذه العلاقة الحميمة ودور القيم الاجتماعية والثقافية في مواقف أصحاب العمل. تشير البيانات إلى أن العديد من النساء اللاتي يُوظفن مساعدة في المنزل لا يعتبرن بالضرورة أنفسهن "أصحاب عمل"؛ وبالتالي، فإن الحملات الترويجية لتعزيز صاحبات العمل الجيدات وحماية حقوق العمال غير محتمل أن تلقى تجاوبًا إيجابيًا منهن. والعديد منهن غير واعيات أيضًا بحقوق العمال. قد يتعرض الذين يملكون المعرفة ويحاولون فرض هذه الحقوق للانتقاد من الأصدقاء والعائلة بسبب رفض القيم الثقافية السائدة فيما يتعلق بمعاملة العمال المنزليين. استندت هذه النتائج إلى إنشاء مشروع دائرة النساء - وهو مشروع تجريبي يقوده المجتمع ومصمم من قبل en.v وممول من قبل مشروع FAIRWAY التابع لمنظمة العمل الدولية (ILO).

في البداية، شارك ٩ قائدات مجتمعية نساء متنوعات في ورشة عمل تدريب المدربين. قدمت هذه الورشة للمشاركات البيانات من البحث وزودتهن بالأدوات اللازمة لتسهيل دوائر الحوار مع النساء في مجتمعهن. ثم أخذت هذه النساء المجهزات ونظمت دوائرهن الخاصة مع صاحبات العمل النساء. كانت ملاحظاتهن وجهودهن الجادة وتفانيهن في تحسين العلاقات بين أصحاب العمل والعاملات أمرًا أساسيًا في تطوير هذه الأدوات.

1/ بالنسبة لنظام الكفالة، يقع عبء التغيير على صاحب العمل نظرًا لاحتكامه بالسلطة الكاملة على العامل. وبالتالي، فإن مقابلات أصحاب العمل كانت المصدر الرئيسي لتطوير هذه الأداة. وقد تم استخدام مقابلات مع العمال المنزليين لتزويد المشاركين في التدريب بالمعلومات الأساسية حول تجربة العملاء.

نظرة عامة على المشروع

المنهجية

يركز مشروع الدوائر النسائية على تحويل الأفكار والمواقف من خلال الحوار الفعّال. جميع الأنشطة مركزة على المُتعلم، وتستند إلى القيم، وتتضمن التجارب العملية. يتم التعامل مع النساء في الدوائر بهدف فهم التحديات التي تواجه المجتمع وبالتالي جعل هذه العلاقات أفضل وأكثر أمانًا للجميع. يُطلب من النساء أن يتأملن في القيم التي تحدد هويتهن، ومصدر تلك القيم، وقدرتهن على تجسيد تلك القيم في حياتهن، والعوائق التي تحول دون تجسيد قيمهن الشخصية. يتم توضيح هذا ضمن استكشاف لتجسيد القيم في علاقاتهن مع العاملات المنزليات. تقوم هذه المنهجية بنقل المشاركين إلى مجال استفسار وتناقضات معرفية، حيث يحاولون التوفيق بين القيم الشخصية وكيفية تعاملهم كأصحاب عمل ضمن نظام الكفالة. إنها مساحة غنية للتعلم والنمو. يتاح للمشاركين الفرصة لرؤية أن الجميع يكافح إلى درجة مختلفة في هذه العلاقات، وفي الغالب، يفتقر معظمهم حتى إلى الحماية الأساسية. تفتح هذه المحادثة مساحة للتفكير في كيفية تحسين تلك العلاقات، وتصبح الحماية القانونية جزءًا من تلك المناقشة أيضًا. يتم إدخال بعض البيانات في المناقشة لتسليط الضوء على الطرق المختلفة التي يصف بها أصحاب العمل علاقاتهم، واستكشاف وتفكيك الروايات السائدة حول العاملات المنزليات. تشمل أدوات العمل أيضًا دراسات الحالة المستمدة من مقابلات مع أصحاب العمل. وأخيرًا، يتم توضيح المناقشة بالإطار العام لنظام الكفالة والقوانين السائدة للأجيال فيما يتعلق بمعاملة العامل.

تيسير دائرتك الخاصة للنساء

تم تصميم هذه المجموعة من الأدوات لمساعدتك في إجراء محادثة مع صاحبات العمل النساء للعمال المنزليات. تتضمن المجموعة ملاحظات التسهيل، وجميع الأنشطة والمواد المطلوبة، ودليل موارد إضافي. الوقت التقريبي هو ٣ ساعات، والحجم الموصى به للدائرة هو بين ٣ و ٥ نساء. نظرًا لطبيعة المحادثة، يمكن للمجموعات أن تتيح للمشاركين التفاعل بشكل جريء مع أنفسهم وبعضهم البعض. في الأفضل، يجب على الميسورين المستقبلين حضور تدريب حول كيفية إجراء دائرة نسائية أو المشاركة في دائرة قبل تسهيل هذه المحادثة. في حالة عدم إمكانية ذلك، من المهم مراجعة جميع المواد المتضمنة والقراءة الأساسية المقدمة. يمكن أن تكون هذه المحادثات تحديًا، لذا إذا كنت بحاجة إلى دعم إضافي أو لديك أي أسئلة، يرجى التواصل مع en.v على env@envearth.com.

النتائج المتوقعة

من خلال العمل التأملي والحوار البنّاء، ستبدأ النساء في:

- يتعرفن بأنهنّ صاحبات عمل
- التساؤل حول الروايات والأعراف السائدة حول العمال المنزليين
- التعلم عن قانون العمل المتعلق بالعمال المنزليين الذي يجب عليهن مراعاته
- توقع التحديات التي قد يواجهونها في حال التصرف خارج الأعراف الثقافية
- فهم القيود التي يفرضها نظام الكفالة على صاحب العمل الذي يتمتع بنسبة ١٠٠٪ من السلطة
- التفكير في استراتيجيات لتكون مديرات أفضل أو شريكات أفضل في علاقاتهن مع العاملات اللواتي يعمَلن لديهن

02 ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

الوقت الإجمالي المطلوب
3-2.5 ساعات

عدد المشاركات الموصى به
5-3

في الوضع المثالي، يجب على الميسرين حضور تدريب عن كيفية عقد حلقة نسائية أو المشاركة بها. وفي حالة عدم إمكانية ذلك، فمن المهم مراجعة جميع المواد المرفقة بشكل مسبق. يمكن أن تكون هذه المحادثات صعبة، لذا إذا كنت بحاجة إلى دعم إضافي أو لديك أي أسئلة، فيرجى الاتصال بـ en.v على env@envearth.com.

01/ المقدمة

الهدف
توجيه المشاركات إلى خلفية المشروع والأهداف وقواعد العمل.

الوقت المطلوب
٥ دقائق

المواد المطلوبة
لا يوجد

التعليمات
أ. قدمي مشروع دوائر النساء والمنظمة الدولية للعمل وكيف أصبحت على دراية بهذا العمل.
أ. قدمي نفسك، مشيرًا إلى أنك أيضًا مقيم محلي يعمل بمربية منزلية أو لديك تجربة حية بهذا النوع من العلاقة.
أ. قدمي السبب والهدف من وجودنا هنا وما سنقوم به: سنكتشف قيمنا وكيفية تعاملنا مع الأشخاص العاملين في منازلنا. ستكون المناقشة التي سنجريها الليلة هي استكشاف تجربة صاحب العمل وتمكيننا من تعلم كيف نكون أرباب عمل أفضل معًا.
أ. ناقشي قواعد العمل في الجلسة:
١- ما يقال في الغرفة يبقى في الغرفة، ولكن ما يتعلم في الغرفة يمكن أن ينتشر.
٢- لا يوجد صواب أو خطأ في هذا العمل، بل هو اعتراف بتعقيد هذه العلاقات واستكشاف كيف يمكننا جميعًا التحسّن.
٣- كيف ترغبين في تنظيم هذه الجلسة؟ ما هي بعض الأمور التي ستجعلك أكثر راحة؟

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

02/ النشاط 1: لعبة الكسر الجليدي

الهدف
تعريف المشاركات والبدء في مشاركة شيء شخصي للتعود على بعضهن البعض.

الوقت المطلوب
١٠ دقائق

المواد المطلوبة
لا شيء

التعليمات
اطلبي من المشاركات أن يقدموا أنفسهن ثم يشاركوا شيئًا غريبًا أو مثيرًا للاهتمام عن أنفسهن لا يعرفه معظم الناس.

03/ النشاط 2: لعبة البطاقات - مناقشة القيم

الهدف
تبدأ المشاركات في الشعور بالارتياح مع بعضهن البعض. ستقوم المشاركات بالتفكير في أنفسهن والمشاركة في سياق توجه قيمنا.

الوقت المطلوب
٣٠ دقائق

المواد المطلوبة
بطاقات مناقشة القيم

التعليمات
١- أخبري المجموعة أننا سنجري مناقشة وأظهر بطاقات المناقشة.
٢- اطلبي من أحد المشاركات أن يأخذ بطاقة من الكومة. سيقوم الشخص الذي لديه البطاقة بقراءتها ثم
سيقوم كل شخص بالإجابة عليها. سيطرح الشخص الذي لديه البطاقة أيضًا سؤالاً للمتابعة.
٣- استمر في الدور حتى يتاح لجميع المشاركين الفرصة لقراءة بطاقة.

تلخيص النقاش
كيف كانت تجربة هذا التمرين بالنسبة لك؟ هل لديك وقت كافٍ في حياتك اليومية للتوقف والتفكير في هذه الأمور والتأمل؟ كيف كنت تشعر ببعضكم البعض عند مشاركة الإجابات على هذه الأسئلة؟ كيف كانت تجربتك في إجراء هذه المحادثات مع أشخاص تلتقي بهم للتو؟

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

04/ النشاط 3: توضيح وتوافق القيم

الهدف

يكتسب المشاركات وضوحًا حول القيم التي يرونها الأهم بالنسبة لهم من خلال تمرين تأملي ثم اختيار مضطرًا. يحدد المشاركات التناقض المعرفي بين قيمهم وكيفية تجسيدهم في علاقاتهم مع الأشخاص العاملين في أعمال المنازل.

الوقت المطلوب

٣٠ دقائق

المواد المطلوبة

ورقة توضيح القيم

**ملاحظة للتيسير
من المهم أن تسهم في جعل الحوار يتحرك نحو كيفية توافق قيم المشاركات أو عدم توافقها مع طريقة توظيفهم لشخص ما. حاول عدم الوقوع في جلسة مساعدة ذاتية.

التعليمات

١- قدمي لكل مشاركة ورقة وقلم. هذا عمل فردي.
٢- اشرحي لهم أنهم سيراجعون هذه القائمة ويختارون القيم العشر الأهم بالنسبة لهم منها ويضعون علامة "X" بجانب كل واحدة.
٣- بمجرد الانتهاء، اطلبي منهم اختيار ٣ قيم يرونها الأهم بالنسبة لهم، ومن ثم ترتيب تلك القيم وفق أهميتها من ١ إلى ٣.

تلخيص النقاش

كيف كانت تجربة هذا التمرين؟ هل كان من السهل اختيار العشرة الأولى؟ هل كان من السهل أم صعباً اختيار الثلاثة النهائية؟ وكيف قمت بتحديد أولوياتك؟ كيف كان الشعور عندما كان عليك أن تختاري بين الأشياء التي تقدريها؟ هل كنت مرتاحًا في جسدك؟ هل شعرت بارتياح عندما بدأت باختيار أولويات أقل من قائمتك؟ هل يذكرك هذا بأي شيء في الحياة؟ ماذا كان يدور في ذهنك عندما كنت تفحصين القيم وتقررين أي واحدة ستبقى؟ هل فقط فكرت في بيان القيمة أم تخيلت ما سيحدث في سيناريوهات/سياقات معينة إذا قمت بإعطاء الأولوية لإحدى القيم على الأخرى؟

متابعة النقاش

٣٠ما هي القيم الرئيسية لديك؟ كيف تشعرين بتوافقها مع كيفية تصرفك في العالم؟ ما علاقتك بالعائلة والعمل والصداقة وما إلى ذلك؟ إذا كانت قيمك متوافقة مع علاقاتك، فمتى كان من الصعب أن تتوافقين معها؟ كيف تشعرين عندما ترين أفعال أو سلوكيات شخص لا تتوافق مع قيمك؟ هل تشعرين أنك قادرة على تجسيد هذه القيم في علاقتك مع الأشخاص الذين توظفيهم في منزلك؟ - بأي طرق لا يبدو أنه ممكن، وما هي الأسباب المحتملة لذلك؟

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

05/ النشاط 4: استكشاف القيم (اختياري - يمكن اعطاؤه كواجب منزلي)

الهدف

ستبدأ المشاركات في التعرف على التأثيرات على سلوكهم ومواقفهم وممارساتهم وقيمهم المتعلقة بدور صاحب عمل العامل المنزلي.

الوقت المطلوب

٣٠ دقائق

المواد المطلوبة

ورقة استكشاف القيم

التعليمات

١- أعطِي كل مشاركة منهم نسخة من الورقة. أوضحي أننا نريدهم أن يتأملوا في أصول قيمهم بشأن العمال المنزليين ودور صاحب العمل. ما هي الجذور لعلاقتهم الشخصية بهذا الدور؟

٢- اعلمي المشاركات أن هذا التمرين سري وفردي، لكنهم مرحب بهم بمشاركة أي شيء أثار انتباههم.

**ملاحظة للتيسير

إذا كان الوقت محدودًا، يمكن تخطي هذا النشاط وإعطاؤه كواجب منزلي، أو يمكن استبداله بتمرين شفهي، باستخدام أسئلة المناقشة فقط لاستكشاف من أين تأتي قيم المشاركات. يرجى ملاحظة أن هذا الحوار قد يكون محفوفًا بالتحديات العاطفية بالنسبة لبعض الأفراد.

مراجعة

هل تغيرت قيمك ووجهة نظرك مع مرور الوقت؟ هل تختلف قيمك عن قيم عائلتك أو المجتمع؟ فكري في الأشخاص الذين لا تحبين سلوكهم أو الذين يجعلونك غير مرتاحة، خاصة فيما يتعلق بمعاملة العمال. ماذا يخبرك ذلك عن قيمك الشخصية؟ كيف ستتصرفين بشكل مختلف؟ إذا تغيرت قيمك مع مرور الوقت، هل يمكنك التفكير في تجربة حياتية أثرت على تغيير قيمك؟ كيف أثر هذا التغيير عليك الآن؟ نحن لسنا دائمًا قادرين على مطابقة القيم التي نحملها مع أفعالنا. قد تكون بعض القيم صعبة التحقيق، أو قد تعيق الأولويات، أو يمكن أن تكون هناك ضغوط اجتماعية أو عائلية قوية. ما الذي تحتاجين إلى تغييره أو التركيز عليه لمزامنة قيمك أكثر في المستقبل وما الذي تحتاجينه لتحقيق ذلك؟

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

06/ النشاط 5: استكشاف نماذج العلاقات بين أرباب العمل

الهدف

سيتعرض المشاركون لبيانات تدعم تجربتهم، وسيبدأون في رؤية تجربتهم ضمن سياق أوسع. سيصبح المشاركون أكثر معرفة ووعيًا بالنماذج الشائعة للعلاقات بين أرباب العمل. سيبدأ المشاركون في التعامل مع قمع النظام الذي ينتمون إليه.

الوقت المطلوب

٢٠ دقيقة

المواد المطلوبة

ورقة نموذج العلاقات بين أرباب العمل

التعليمات

١- قدم لكل مشارك ورقة. أشرح أننا سننظر في بعض الهياكل العلاقية الشائعة التي تتواجد بين أرباب العمل والعمال المنزليين.
٢- اقرأ شرح كل نوع من أنواع العلاقات المذكورة في الورقة.
٣- اسمح للمشاركين بالتفكير في كيفية ظهور هذه النماذج العلاقية في الكويت أو حياتهم الشخصية.

تلخيص النقاش

هل ترى نفسك أنت أو أفراد عائلتك أو أصدقائك في هذا الرسم البياني؟ هل هناك نموذجًا "مثاليًا" للعلاقات؟ هل يكون أي من هذه النماذج غير ممكن في الكويت؟ ما هي الأسباب التي قد تكون وراء ذلك؟

07/ النشاط 6: استكشاف دور نظام الكفالة والحماية القانونية

الهدف

يعرف المرشد مدى وعي المشاركين بنظام الكفالة والحقوق القانونية وحدود الحماية. يقوم المشاركون بمقارنة تصوراتهم مع القانون وحقوق العمل ويتعرفون على حدود تنفيذ الحماية القانونية وفهم بعض المشاكل النظامية الرئيسية لنظام الكفالة التي تجعل من الصعب إنشاء نموذج عادل للتوظيف. يتعرف المشاركون على الظلم النظامي والتقاليد.

الوقت المطلوب

١٥ دقيقة

المواد المطلوبة

ورقة حقوق العمال المنزليين ونظام الكفالة واقتراحات

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

التعليمات

أ. معلومات الخلفية للمرشد

- هناك قوانين لحماية العمال المنزليين؛ ومع ذلك، هناك أيضًا قوانين تحمي خصوصية المنزل. يجب على العامل المنزلي أن يتقدم بشكوى إلى الهيئة العامة للقوى العاملة (PAM) إذا تعرض لانتهاك حقوقه العمالية. لا يمكن لـ PAM قيام بزيارات أو تفتيشات للمنازل. يجب أن يكون لديهم ما يكفي من الأدلة للحصول على إذن من السلطات لدخول المنزل. نظرًا لصعوبة ذلك، فمن غير المعتاد أن تتم معالجة الشكاوى.

- يوجد قرابة ١٢ مفتشًا في PAM لخدمة حوالي ٧٠٠,٠٠٠ عامل منزلي. يتحمل هؤلاء المفتشين في PAM أيضًا مسؤولية حل جميع الشكاوى بين أصحاب العمل ووكالات التوظيف.

- تحت نظام الكفالة، يكون من الصعب جدًا تغيير أصحاب العمل أو إصدار التأشيرة بدون موافقة صاحب العمل. على الرغم من أن ذلك قد يكون ممكنًا، خاصة في حالات التعسّف، إلا أن عبء الإثبات يظل على عاتق العامل المنزلي في حين انه من الممكن من الناحية النظرية, خاصة في حالات الاعتداء, فإن عبء الإثبات لا يزال يقع على عاتق العامل.

- على الرغم من إمكانية تقديم العمال شكاوى بشأن الإساءة، إلا أن العديد من العمال الذين يعيشون في أسوأ الظروف يتم أخذ هواتفهم منهم في اليوم الأول لوصولهم، ولا يسمح لهم بالخروج من المنزل أبدًا، ولا يُسمح لهم بالتفاعل مع الآخرين في الأماكن العامة، وقد لا يعرفون موقع منزلهم في المدينة، وبالتالي لا يملكون وسيلة للوصول إلى المال أو الوقت أو حرية التنقل أو المعرفة أو اللغة المشتركة للذهاب إلى هيئة القوى العاملة لتقديم شكوى خلال ساعات عمل محدودة لهيئة القوى العاملة.

- بموجب قانون الكويت، يمكن اعتقال العاملة المنزلية المهاجرة، ومحاكمتها وترحيلها إذا هربت من صاحب العمل (معنى ذلك أنها تغادر المنزل دون إذن صاحب العمل). في بعض الحالات المحدودة (عندما تقدم العاملة المنزلية بشكوى إلى الهيئة العامة للقوى العاملة ضد صاحب العمل وتمكث في مركز إقامة العمالة المهاجرة) قد يتم منع العاملة المنزلية من المغادرة.

- تحت نظام الكفالة، لا يحق للعمال الحق في الأسرة. كما ليس لديهم الحق في التنقل بين الوظائف. إذا تركوا وظيفة، فإنهم يعتبرون "مهربين" أو "هاربين"، على عكس الوظائف الأخرى حيث يمكن للأشخاص إعطاء إشعار وتغيير الوظائف. إمكانية ممارسة حقهم في يوم عطلة وفترة العمل اليومية المحددة بـ ١٢ ساعة وإجازتهم السنوية تتوقف تمامًا على مشيئة صاحب العمل.

- تحت نظام الكفالة، لا يقوم صاحب العمل بتوظيف العامل المنزلي مباشرةً، بل يجب أن يلجأ إلى وكالات التوظيف، والتي تفتقر إلى تنظيم جيد وغالبًا ما تشترك مباشرةً في الاتجار بالبشر. عادةً ما يُحرم صاحب العمل من الحق في مقابلة الموظفين المحتملين.

- وفقًا للقانون، يجب أن يكون بإمكان العمال توقيع عقد باللغتين الإنجليزية والعربية، ولكن في العديد من الحالات قد يتم تقديم النسخة العربية فقط، وذلك بسبب عدم قدرة العامل على قراءة اللغة الإنجليزية، وغالبًا لا يتم تزويده بنسخة من العقد بلغته، وعلاوة على ذلك، قد تكون شروط العقد مختلفة عن تلك التي تم الوعد بها من قِبل وكالة التوظيف في بلد المنشأ الأصلي للعامل.

- بمجرد أن يستخدم شخص ما عاملة منزلية بموجب نظام الكفالة كما هو موجود، يتمتع صاحب العمل بالسلطة المطلقة. بغض النظر عن مدى حسن نية صاحب العمل، يجب على العاملة المنزلية الاعتماد تمامًا على معرفة صاحب العمل واستعداده للامتثال للقانون واحترام حقوقها ومعرفة ما يحتاجونه للحفاظ على رفاهيتهم في المنزل. في مثل هذا النظام، حيث يتم دمج عدم المساواة، حتى أفضل أصحاب العمل سيفشلون. يتعلق هذا المشروع بإيجاد أفضل طريقة لتحدي النظام داخل المنزل، بمشاركة صاحبات العمل كحلفاء.

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

ب. يمكن للمرشد أن يسأل ما يلي: هذه إرشادات عامة، ولكن يجب على المرشد الإصغاء بعناية إلى المشاركات والسماح لهن تولي قيادة الدائرة، إذ يتحتم عليهن العمل وطرح الأسئلة ضمن المجموعة.

معلومات الخلفية للمرشد

- هل هناك حماية قانونية للعاملات المنزليات في الكويت؟
- ما الذي تعتقد أن هذه القوانين تتضمنه؟
- كم عدد ساعات العمل التي تعتقد أن العاملة المنزلية يجب أن تعملها قانونيًا في اليوم؟
- ماذا يعني "يوم راحة"؟ وما هو تواتر حدوث أيام الراحة وكم عدد الساعات؟
- هل يجب عليك دفع نهاية خدمة؟ ماذا لو عمل شخص لديك لمدة ٣٠ عامًا؟ هل يحصلون على نهاية خدمة لكل تلك الفترة؟
- إذا ذهبت العاملة المنزلية مع العائلة إلى الشاليه أو للمشاركة في تجمع عائلي خلال يومها الراحة، هل يعتبر ذلك يومًا راحة؟
- هل تحتاج إلى دفع ساعات إضافية أو نصف الأجر إذا طلبت من العاملة المنزلية أداء واجبات إضافية في وقت متأخر من المساء أو في يوم الراحة؟
- هل يجب على صاحب العمل أن يحتفظ بجواز سفر الموظفة؟ هويتها المدنية؟ هاتفها؟
  إذا قمت بتوظيف عاملة منزلية ولكن أحد أفراد عائلتك بحاجة إلى شخص يعمل لديهم، هل يمكنك فقط إرسالها للعمل في منزل آخر؟ هل يمكنك فرض رسوم لتغيير تأشيرتها إلى صاحب عمل آخر ونقلها إلى منزل آخر؟
- ماذا يجب أن تفعل العاملة المنزلية إذا تعرضت للتعذيب في منزلها؟

ح. قدّم ورقة حقوق العاملات المنزليات ونظام الكفالة للمشاركات.

تلخيص

(مرة أخرى، هذه إرشادات، لكن اشكال الأسئلة التوجيهية بناءً على ما طرأ في الحوار السابق). كيف كانت تجربتك في التفكير في هذه الأسئلة؟ هل كانت مريحة؟ غير مريحة؟ هل تعلمت شيئًا ما يفاجئك في هذه المناقشة؟ هل هناك ممارسات في مجتمعك أو في منزلك تدرك الآن أنها غير قانونية؟ هل يهم ذلك؟ إذا فكر الناس في مجتمعك في هذه الأمور أو كانوا على علم بحقوق العمال، هل تعتقد أن لديهم أي حافز لتغيير ممارساتهم؟ لماذا أو لماذا لا؟

مع العودة إلى تمرين تحديد القيم، هل تتخيل أن الأشخاص الذين تعرفهم سيعطون أولوية لقيمهم الأساسية في علاقتهم مع امرأة تعيش وتعمل في منزلهم على قدم المساواة مع السلطة والامتياز الذي يتيح لهم وجود عاملة منزلية في خدمتهم على مدار الساعة؟

ملاحظات لتسهيل عمل مشروع دوائر المرأة

08/ النشاط 7: دراسة حالات

الهدف
سيقوم المشاركون بالعمل على دراسات حالة مستمدة من مقابلات مع أصحاب العمل لتحديد ديناميات القوة واستراتيجيات ممكنة لنتائج مختلفة.

الوقت المطلوب
٣٠ دقيقة

المواد المطلوبة
ورقة حالة الدراسة (١-٣ حسب حجم المجموعة)

التعليمات
قسّمي المشاركات إلى مجموعات صغيرة وسلّم لهم حالات الدراسة.
سيقوم الفرق بقراءة حالات الدراسة والإجابة على الأسئلة الموجودة في أسفل الصفحة بين أنفسهم.
اطلبي من المشاركات مشاركة وجهات نظرهم وأفكارهم مع المجموعة.

مراجعة
ما يمكننا فعله لبناء الثقة مع موظفينا ومساعدة العمال المنزليين على الشعور بالأمان والرغبة في البقاء في المنزل؟

09/ النشاط 8: الختام

الهدف
سيقوم المشاركون بتأمل نهائي في الجلسة ومناقشة أي تغييرات يرغبون في إجرائها في المستقبل. سيتاح للميسر فرصة مشاركة المشاركين بموارد إضافية.

الوقت المطلوب
١٠ دقائق

المواد المطلوبة
موارد إضافية (قانون العمل ، قراءات عميقة، تمارين بديلة، إلخ.)

التعليمات
اسمح للمشاركين بمشاركة ما تعلموه من الجلسة.
ما هي بعض الأشياء التي تعلمتها؟
هل واجهت أي صعوبات أو صعوبة في الاستماع؟
ما هو شيء ترغب في تغييره في المستقبل؟
هل تشعر بالراحة بمشاركة هذه المحادثة مع الأشخاص الآخرين في دائرتك؟
شارك أي موارد إضافية مطلوبة مع المشاركين.

شاركينا قصتك من خلال التواصل مع en.v
env@envearth.com

قصص

إحباط خالدة: دراسة حالة حول علاقات أصحاب العمل وعمّال الخدمة المنزلية

اسمعي قصة خالدة...

تعمل خالدة بجد في القطاع الخاص وتفتخر بموقعها واستقلاليتها. في منزلها، تستعين بعمال منزليين مختلفين يساعدونها في إدارة احتياجات منزلها بسبب انشغالها. تحرص خالدة على توفير غرفة مريحة وثلاث وجبات في اليوم لعمالة المنزل. ومع ذلك، عندما يتم سؤال خالدة عن أيام الراحة لعمالة المنزل، تصبح غامضة وغير واثقة، ولا توضح التفاصيل الدقيقة للاتفاق. عندما يتم طرح السؤال، تشير خالدة إلى أنها لا تنفذ العنف الجسدي أو تسيء المعاملة اللفظية للأشخاص العاملين في منزلها. تعتقد أنه من المهم منحهم حقوقهم واحترامهم لضمان علاقة جيدة وتجنب أي عواقب غير مقصودة على منزلها. تعتبر خالدة أنها تتمكن من التعامل مع فريقها بشكل احترافي وعملي.

خالدة تقول، بالطبع، هناك أمور تثير غضبها حقًا، مثلاً عندما لا تتذكر الخادمة قائمة الأشياء التي يجب استبدالها في المطبخ أو عندما تكسر أكواب الكريستال أو تنسى إغلاق أحد الأبواب في الليل. تقول خالدة إنها ليس لديها الوقت للتحقق مما يحتاجه المطبخ أو النهوض للتحقق من إغلاق الأبواب في الليل. وأما بالنسبة للتقصير في كسر الأكواب! هذه مهمة الخادمة، وعندما لا تنتبه، تشعر خالدة بالاستياء الشديد. ماذا لو حدث ذلك مرات عدّة؟ هل هذا ذنب خالدة إنْ غضبت وصرخت على الخادمة بسبب أخطائها؟ في مكتب، ماذا سيحدث إذا أخطأت في مهام عملك؟ تقول خالدة إنه ليس ذنبها إذا فقدت أعصابها بسبب هذا النوع من الأمور، وأحيانًا قد يعتقد العامل المنزلي أن لديهم علاقة غير جيدة.

هذا ليس عادلاً! جعلتها العاملة المنزلية تغضب! تقول خالدة إن العاملة يجب أن تنظر إلى كيفية تصرفها، وليس كيفية رد فعلها، وتفهم أنه عندما تغضب خالدة، فإن ذلك بسبب قيام العاملة بإحداث هذا الوضع من خلال أخطائها المتكررة في عملها، وتعتقد أنه من الضروري أن يكون هناك نظامًا للمكافآت والعقوبات لكي تعمل العلاقة بشكل صحيح بحيث يفهم العمال في منزلها أن هناك عواقب لأفعالهم. ليس عليها أن تتحمّل كل المسؤولية عن الأشياء التي يفعلونها بشكل خاطئ. هذا ليس عادلاً. تعتقد أنه من المهم التأكد من احترام حقوق الموظفة، وأن يتم دفع راتبها في الوقت المحدد، وأن تحصل على وقت راحة لها، ولكنها تحاول معالجة الأخطاء المتكررة بشكل مهني عن طريق خصم المال من راتب الموظفة. بهذه الطريقة، يجب أن تدرك الموظفة مسؤوليتها في ارتكاب الخطأ.

لكنها أيضًا تكافئهم، حيث تقدم لهم تكاليف سفر التاكسي في يومهم الراحة، وتشتري لهم طعامًا خاصًا، وتهديهم الهدايا. من المهم أن نظهر التقدير وأن يكون هناك طريقة لمعاقبة العمل السيء. تعتقد خالدة أنه ليس جيدًا أن تأخذ المال منهم؛ لأن ذلك هو السبب الوحيد الذي جاؤوا بسببه إلى الكويت، ولكنها لا تستطيع التفكير في طريقة أخرى للتعامل مع الأخطاء الكبيرة التي يرتكبها فريق عملها.

أسئلة للمناقشة

ما هي المسائل الرئيسة التي تبرز بالنسبة لكِ في هذه الحالة؟
هل يمكنكِ تحديد أي انقطاع معرفي أو عدم توافق بين القيم والأفعال؟
هل يمكنكِ تحديد المناطق التي يوجد فيها عدم توازن في السلطة في العلاقة؟
هل هناك أي شيء تودّين تغييره في هذه العلاقة؟

قصص

حدود علياء: دراسة حالة حول علاقات أرباب العمل وعمّال الخدمة المنزلية

استمعي إلى قصة علياء..

قامت علياء بتوظيف خادمة منزلية تحبها حقًا. في منزل والدتها، كانت العلاقة مع طاقم المنزل رسمية. لم تشجع والدتها على أن تكون ودودة مع الأشخاص الذين يعيشون في منزلها. كان عليها أن تكون مهذبة وألا تشارك أي شيء شخصي. ومع ذلك، تجد نفسها وحيدة في الكثير من الأوقات مع بستيا، المرأة التي تعمل لديها. في البداية، كانا نادرًا ما يتحدثان، ولكن في يوم من الأيام، أرادت علياء التحدث مع شخص ما عندما كانت تواجه مشكلة شخصية، وفجأة تحدثت مع بستيا عن مشكلتها بشكل طبيعي. حدث هذا ثلاث أو أربع مرات، ثم سألت علياء إحدى صديقاتها المقربات عن ذلك: هل كان من الغريب أن تتحدث مع بستيا هكذا؟ ضحكت صديقة علياء وقالت: "لا لا، يجب عليك أن تستفيدي من ذلك! أنا أجعل خادمتي تضع زيتًا في شعري أو تعطيني مساج كلما شعرت بالرغبة في ذلك!". منذ تلك المحادثة، شعرت علياء أنه يمكنها التحدث مع بستيا عن أي شيء، وبستيا دائمًا تستمع لها بعناية وتكون لطيفة وصبورة عندما تواجه أي مشكلة، حتى تتوقف عن مهامها عندما تحتاج علياء إلى كتف لتبكي عليه.

إنها محظوظة جدًا لوجود بستيا تعمل في منزلها - فقد كانت تضحك وتخبر صديقتها أن بستيا تشبه وجود معالجة مقيمة! يجب أن تشعر بستيا بالحظ السعيد لوجود علياء كصاحبة عمل خاصة لأنها تبدو لديها مشاكلها الخاصة - رأت علياء بستيا وهي تبكي في اليوم الآخر، ولكن كانت مشغولة جدًا للتحدث، ولكن على الأقل بستيا تعمل لشخص يهتم بها، حتى لو كانت بستيا قد تواجه مشاكلها الخاصة في حياتها. لا تسمح بستيا لأي شيء يزعجها أن يتداخل مع أخذ الوقت لدعم علياء - إنها رائعة!

الشيء الصغير الذي يزعج علياء هو أن بستيا أحيانًا لا تحترم حقها في الخصوصية والمساحة الشخصية. لقد أوضحت بوضوح أنها لا تحب أن يقوم أي شخص بتنظيف خزانتها بدلاً منها، ولكن قبل بضعة أيام، ذهبت بستيا ونظّفت خزانتها بالكامل. لقد كانت علياء واضحة دائمًا بأن الخزانة ممنوعة، وشعرت بالانزعاج عندما اضطرت لتذكير بستيا بذلك. من المهم أنه في حين تشعر بستيا بالقرب منها وتعلم أن علياء لطيفة، يجب ألا تفهم بستيا ذلك على أنها مطلقة الحرية في القيام بأشياء طُلِب منها عدم القيام بها. شعرت علياء بالانزعاج الشديد عندما اضطرت للحديث مع بستيا حول الخزانة وشعرت بأن الطاقة بينهما تغيرت قليلاً خلال الأيام القليلة الماضية. علياء متأكدة أن بستيا ستتجاوز ذلك، لكنها تشعر بالقلق ربما بستيا تحكم عليها بالأشياء الموجودة في خزانتها، وهذا غير صحيح. بعد كل شيء، بستيا تعمل لصالحها ويجب أن تفهم أن هناك حدودًا عليها أن لا تتجاوزها.

أسئلة للمناقشة

ما هي المسائل الرئيسية التي تبرز بالنسبة لكِ في هذه الحالة؟
هل يمكنكِ تحديد أي تناقضات إدراكية أو عدم توافق بين القيم والأفعال؟
هل يمكنكِ تحديد حيث يوجد عدم توازن في القوة في العلاقة؟
هل هناك أي شيء تودين تغييره في هذه العلاقة؟

قصص

التحدي الذي تواجهه جينا: دراسة حالة حول العلاقات بين أرباب العمل والعاملات المنزليات

استمعي إلى قصة جينا!

لقد استأجرت جينا وزوجها ابنة عم السيدة التي تعمل في منزل والدة زوجها. جينا حديثة الزواج ولم تكن لديها عاملة منزلية سابقًا تعيش معها. تبدو روزي مجتهدة وناضجة. تدفع جينا راتبًا جيدًا وتتأكد من أن روزي تعمل ساعات معقولة وتحصل على يوم راحة في الأسبوع. تمنح روزي بدلاً إضافيًا لشراء الطعام أو أشياء شخصية أخرى قد تحتاج إليها؛ لأن جينا لا تعرف حقًا ما تفضّل إعداده لنفسها كوجبات. بالطبع، روزي مرحب بها أن تتناول الطعام نفسه الذي تتناوله الأسرة، ولكن جينا سألت روزي بشكل مباشر عن تفضيلاتها الغذائية وليس كما يتم تقديمها عادة.

مرة في الأسبوع، يذهبون جميعًا إلى منزل والدي جينا في حفلة عشاء ومساء مع العائلة بأكملها. منذ أن استأجرت جينا روزي، واجهت مشاكل مع عائلة زوجها. يرغبون في أن تحضر جينا وروزي وجبة العائلة معهم للمساعدة في تقديم العشاء وتنظيف المطبخ. الرسالة واضحة - إذا كنت جزءًا من وجبة العشاء، فيجب أن تكون خادمتك هناك كجزء من التنظيف. توافق جينا بصعوبة، ولكن روزي عادة ما تكون في السرير بحلول الساعة ٨:٣٠ مساءً، وفي منزل العائلة، ينتهي المساء عند منتصف الليل. حاولت جينا التحدث مع زوجات أخوتها عن هذا بعد العشاء، لكنها فوجئت عندما قالوا لها إنها يجب ألا تدفع لروزي الكثير أو تمنحها يوم راحة. قالوا لجينا إنها يجب أن تفهم أن معظم الخادمات سارقات، وأنهن لا يستطيعن التحكم بذلك، فهن مسكينات. لأنهن يأتين من القرية وربما لم يتمكنن من إكمال التعليم، لهذا فهن لا يعرفن الأفضل.

إذا سمحت جينا لروزي بالخروج يوم الجمعة، فقد تتعرض للمشاكل - إما أن يتسبب الرجال في وضعها في خطر أو أنها تجد حبيبًا عمدًا. قد تحمل، ماذا ستفعل جينا بعد ذلك؟ يجب على جينا أن تهتم بروزي حتى لا تضع نفسها في مشاكل - تذكر، يقولون، هؤلاء النساء مثل الأطفال. يجب أن تعامل روزي كابنتك وتحميها لأنها من القرية. بالإضافة إلى ذلك، ستتلقى روزي مرتبًا وأيام إجازة وجميع الأشياء التي تفعلها جينا لها. هذا يسبب مشاكل للعائلة، لأن قرينة روزي أخبرت جميع الخادمات الأخريات في منازل جميع أفراد العائلة عن إجازة روزي وراتبها. الآن، سيطالب الجميع بالمطالب نفسها من موظفيهم وقبل أن تأتي جينا، كان الجميع سعداء. يقولون لها إنها فقط لا تفهم - هؤلاء العمال يعيشون في حالات مرعبة في بلدانهم الأصلية، وهم محظوظون جدًا بالعمل لدى عائلات لا تسيء إليهم - إنها مجرد دفعة مالية كبيرة. روزي محظوظة بالعمل في منزل جميل مع عائلة طيبة - ليس هناك حاجة للإجازة أو الراتب المرتفع. يصرون أن روزي ستستغل جينا إذا كانت لطيفة لأن الموظفين يعتقدون أن الكويتيين أغنياء جدًا.

المسائل الرئيسة التي تبرز في هذه الحالة هي:

- تواجه جينا توترًا بين القيم الشخصية وتوقعات عائلة زوجها. ترغب جينا في تلبية احتياجات ورغبات روزي كموظفة لديها، ولكنها تواجه معارضة من جانب أفراد عائلة زوجها الذين يرون الأمور بشكل مختلف.
- يوجد انعدام توافق بين قيم جينا وقيم أفراد عائلة زوجها فيما يتعلق بمعاملة العمال المنزليين. جينا ترى أنه ينبغي أن تحترم روزي كشخص وتمنحها حقوقها، في حين أن أفراد العائلة يرون أن العمال المنزليين هم "مساكين" وأنهم يحتاجون إلى توجيه وحماية.
- تنشأ علاقة توتر بين جينا وأفراد عائلة زوجها نتيجة اختلاف الآراء والتوقعات. هناك صعوبة في التوافق على طريقة التعامل مع روزي وفهم الحاجات والحقوق المتباينة للطرفين.
- علاقة جينا مع أفراد العائلة تلعب دورًا في تطور الصراع والتوتر. قد تؤثر القيم والتوقعات الثقافية والاجتماعية في طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة وفي التواصل والتفاعل مع العمال المنزليين.

أسئلة للمناقشة

ما هي المسائل الرئيسة التي تبرز بالنسبة لكِ في هذه الحالة؟
هل يمكنكِ تحديد أي عدم توافق معرفي أو عدم انسجام بين القيم والأفعال؟
ما هي العناصر التي تلعب دورًا في طريقة تفاعل جينا مع علاقاتها في المنزل؟ وماذا عن علاقتها بالبنية العائلية الأكبر؟
ماذا ستفعلين إذا كنت في موقف جينا؟

03 ورقة توضيح القيم

القيم هي ما تؤمنين به بحيث يحدد ما هي أهم الأمور بالنسبة لكِ. تساعدنا قيمنا على اتخاذ القرارات في أمور الحياة، على سبيل المثال، قد يقضي الشخص الذي يعدّ "العائلة" ضمن قيمه وقتًا أكبر في المنزل، فيما يقوم الشخص الذي يعدّ "النجاح" من قيمه بالعكس تمامًا.

يساهم فهم قيمنا الشخصية على تحديد الجوانب الحياتية التي نحتاج أن نركز عليها اهتمامنا، كما يساعدنا في وضع أولوياتنا المستقبلية.

اختاري القيم العشر الأكثر أهمية بالنسبة لكِ من القائمة أدناه.

الحب	الطبيعة	الإبداع	التوازن
الشعبية	حس الدعابة	الراحة	الكرامة
الغِنى	الشعبية	الأمان	الدبلوماسية
العائلة	الوفاء	الترف	النظافة
الأخلاقيات	الاستقلالية	التواصل	النظافة
النجاح	التعقّل	التحكّم	التجربة
العلم	الشرف	التعاون	الحدس
القوة/السلطة	الجمال	الشجاعة	الحياد
الأصدقاء	الإنجاز	الوعي	الأمل
وقت الفراغ	الروحانيات	التوفُر	المباشرة
المغامرة	الاحترام	الراحة	العون
التنوّع	السلام	الخيال	التحكم بالنفس
السكينة/الهدوء	الاستقرار	المرونة	التنظيم
الحرية	الحكمة	الخصوصية	الثقة
المرح	الإنصات	الحيلة	التضحية

04 ورقة استكشاف القيم

القيم هي ما تؤمنين به أكثر من أي شيء آخر. تساعدنا القيم على تحديد أولوياتنا في الحياة وتؤثر بشكل كبير على القرارات التي نتخذها. فمثلاً، الشخص الذي يعتبر الغِنى من قيمه قد يضع مساره المهني ضمن أولوياته، بينما قد يقوم الشخص الذي يعتبر العائلة من قيمه بقضاء وقت أكثر في المنزل. عندما لا تكون القيم والأولويات على النسق نفسه (مثلاً، وضع العائلة ضمن القيم مع العمل لساعات طويلة) يشعر الشخص بعدم التوافق الداخلي.

نود منكِ هنا أن تنظري إلى قيمك لتحديد القيم التي اكتسبتِها أو شهدتِها في الصغر، أو تلك التي تلاحظينها في الوقت الحاضر كونكِ من أرباب العمل، بالإضافة إلى القيم التي يحملها الناس فيما يخص علاقاتهم بالأشخاص الذين يعملون في منازلهم.

كثيرًا ما نكتسب قيمنا من عائلاتنا ومن المجتمع؛ لنبدأ في استكشاف قيمنا من خلال تأمّل القيم لدى الأشخاص الذي نجدهم حولنا.

قيم والدتي	قيم والدي
01	01
02	02
03	03

قيم شخص أحترمه	قيم المجتمع
01	01
02	02
03	03

قيم أود أن أمارسها في حياتي	قيم أمارسها فعلاً في حياتي
01	01
02	02
03	03

05 نموذج علاقات أصحاب العمل

	الحدود العائلية: الشمول	الحدود العائلية: الرفض
الطبقية / الانقسامات العرقية: فرض السلطة	الأمومة	الهرم البعيد
الطبقية / الانقسامات العرقية: التنازل	العلاقة الشخصية	العلاقة المهنيّة

الرسم البياني مقدم من قِبَل لان، بي-تشيا. (٢٠٠٣). "التفاوض حول الحدود الاجتماعية والمناطق الخاصة: الميكروسياسية في توظيف العمال المنزليين المهاجرين." Social Problems، ٥٠(٤)، ٥٢٥-٥٤٩. تم تكييف التفسيرات لتناسب السياق الكويتي.

الأمومة

في هذه العلاقة، يحاول صاحب العمل تضمين العاملة المنزلية عضوًا في عائلته لكنه يضع نفسه في موقع أكثر قوة. قد ترى النساء في هذه العلاقة أنفسهن سخيات وعطوفات، مثل الأم؛ ومع ذلك، يعرف هذا النموذج العاملات بأنهن أطفال غير قادرين على العناية بأنفسهن. مثال: "لا يمكن لعاملتي المنزلية الخروج من المنزل لأنه خطر. إذا أبقيتها في الداخل، يمكنني حمايتها".

الهرم البعيد

في هذه العلاقة، يؤكد صاحب العمل سلطته، ولا يعتبر العاملة المنزلية عضوًا في العائلة. تحافظ النساء في هذه العلاقة على حدود صارمة ويبتعدن عن التفاعل مع العاملة المنزلية خارج التواصل الضروري. مثال: "هذا منزلي. العاملة المنزلية هي عاملة، ليست صديقتي. يجب أن تلتزم بقواعد البيت وأن لا تطرح أيّ أسئلة".

العلاقة الشخصية

في هذه العلاقة، يحاول صاحب العمل التقليل من سلطته، ويضمن تضمين العاملة المنزلية عضوًا في العائلة. النساء في هذه العلاقة غالبًا ما يشعرن بعدم الراحة مع التسلسل الهرمي، ويحاولن تعريف العاملة المنزلية كفرد له اهتمامات وأهداف خارج العمل. مثال: "العاملة المنزلية جزء من فريق عائلتنا. هي تتابع دروسها عبر الإنترنت الآن، لهذا يجب علي أن أفهم أنها في بعض الأحيان ستحتاج إلى إعادة جدولة عملها لتستطيع إنهاء واجباتها المدرسية".

العلاقة المهنيّة

في هذه العلاقة، يحاول صاحب العمل التقليل من هياكل السلطة، ولكنه يفضل الحفاظ على علاقة مهنية بدلاً من علاقة عائلية. النساء في هذه العلاقة يفهمن العمل المنزلي كوظيفة بساعات عمل وفترات راحة ومهام محددة بوضوح، وغالبًا ما يستخدمن تجاربهن المهنية الخاصة كدليل. تصبح هذه العلاقة صعبة الحفاظ عليها عندما تعيش العاملة المنزلية مع صاحب العمل. مثال: "العمل المنزلي هو وظيفة مثل أي وظيفة أخرى. أنا ربة عملها، لكن لديها حقوق كعاملة".

06 حقوق العاملات المنزليات

حقوق العمال المنزليين

- يوم إجازة واحد في الأسبوع
- عقد
- إجازة سنوية مدفوعة الأجر
- يوم عمل يستغرق ١٢ ساعة مع فترات راحة
- راتب شهري، مدفوع في الوقت المحدد
- دفع ساعات العمل الإضافية
- دفع في نهاية فترة الخدمة
- توفير الطعام/ الملابس/ السكن
- العلاج الطبي
- جواز السفر/ الهوية المدنية
- هاتف محمول
- معاملة لائقة

نظام الكفالة (الكفيلة)

نظام الكفالة هو نظام الرعاية العمالية المستخدم في الكويت. يحتاج العمال المهاجرون إلى كفيل كويتي يُسمى "كافيل" للدخول إلى البلاد. في نظام الكفالة، لا يمكن للعامل وبدون إذن كتابي من صاحب العمل:

- تغيير أصحاب العمل
- دخول / مغادرة البلاد

هناك قانون للعمال المنزليين في الكويت. ومع ذلك، يصبح من الصعب جدًا تنفيذ القانون ومراقبة العلاقات التي تحدث وراء الأبواب المغلقة. نظام الكفالة يمنح أصحاب العمل سلطة هائلة وغير محدودة؛ وبسبب ذلك، فإن الاعتداءات شائعة جدًا، بعض الاعتداءات المبلغ عنها تشمل:

- عدم دفع الأجر/ عدم الدفع
- عبء عمل مفرط
- الحبس القسري
- استيلاء على جواز السفر
- الإساءة اللفظية
- الإساءة النفسية
- الاعتداء الجسدي
- الاعتداء الجنسي

هناك أكثر من

700,000

عامل منزلي في الكويت.

يوجد ١٢ مفتش عمل مسؤول عن متابعة شكاوى العمال المنزليين. بمجرد أن يوظف شخص عاملاً منزليًا بموجب نظام الكفالة كما هو موجود، يحتكم صاحب العمل لنسبة ١٠٠٪ من السلطة على شخص آخر. بغض النظر عن مدى حسن صاحب العمل، يجب أن يعتمد العامل كل تأمينه على معرفة صاحب العمل بالقانون واستعداده للامتثال له، واحترام حقوقه ومعرفة ما يحتاج إليه لرفاهيته في المنزل. في مثل هذا النظام، حيث تكون التفاوتات مدمجة، حتى أفضل أصحاب العمل سيفشلون. يتعلق هذا المشروع بإيجاد أفضل طريقة للتحايل على النظام داخل المنزل، مع صاحبات العمل كحلفاء.

07 المصادر الإضافية

حقوق العمال ونظام الكفالة

← قانون العمالة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥
القرار الوزاري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٢٢ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية
القانون الخاص بالعمالة المنزلية في الكويت. متوفر باللغتين الإنجليزية والعربية.

← قانون العمالة المنزلية (الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان وإدارة العمالة المنزلية)
نسخة PDF موثقة بالرسوم التوضيحية لقانون العمالة المنزلية في الكويت.متوفر باللغتين الإنجليزية والعربية.

← الكويت: الإطار التنظيمي الخاص بعمال الهجرة (منظمة العمل الدولية)
جدول موجز يلخص القواعد القانونية لعمال الخدمة المنزلية وعمال القطاع الخاص. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

← دليل قانوني لعمال الخدمة المنزلية (منظمة وان روف)
دليل قانوني لعمال الخدمة المنزلية يوضح القوانين المتعلقة بشكل مباشر بالعمل المنزلي ومعلومات حول المكان الذي يمكن للأفراد من خلاله تقديم شكوى أو الإبلاغ عن حادثة أو طلب المساعدة. تم إنشاء هذا الدليل عندما كان عمال الخدمة المنزلية يخضعون لاختصاص وزارة الداخلية. بعض الأقسام لم تعد دقيقة الآن. متوفر باللغات الإنجليزية والعربية والتاغالوغية والأمهرية.

← دليلك لتوظيف عامل منزلي مهاجر في الكويت (MigrantRights.org)
دليل لأصحاب العمل لاستخدامه طوال عملية التوظيف والتوظيف للمساعدة في تسهيل علاقة عمل صحية ومتبادلة الفائدة.
متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

نظام الكفالة

← تحقيق العمل اللائق واقعًا لعمال الخدمة المنزلية في الشرق الأوسط: التقدم والآفاق عشر سنوات بعد اعتماد اتفاقية عمال الخدمة المنزلية لعام ٢٠١١ (الرقم ١٨٩) (منظمة العمل الدولية)
يناقش وضع عمال الخدمة المنزلية على المستوى الإقليمي ويوضح المجالات المستقبلية للإصلاح. متوفر باللغتين الإنجليزية والعربية.

← علاقات أرباب العمل والعمال المهاجرين في الشرق الأوسط: استكشاف نطاق التنقل في سوق العمل الداخلي والهجرة العادلة (منظمة العمل الدولية)
نظرة عامة على نظام الكفالة وتوصيات سياسية. متوفر باللغتين الإنجليزية والعربية.

الاتجار بالبشر والتوظيف العادل

← مؤشرات منظمة العمل الدولية للعمل القسري (منظمة العمل الدولية)
تعريفات وأمثلة للعمل القسري. تساعد هذه المؤشرات القراء على فهم كيفية حدوث العمل القسري وكيف يؤثر على ضحاياه.
متوفر باللغتين الإنجليزية والعربية.

← توظيف في الخليج: التحديات والحلول (MigrantRights.org)
أداة تفاعلية توجه المستخدمين من خلال التفاوتات بين التوظيف الأخلاقي والاتجار بالبشر. متوفرة باللغتين الإنجليزية والعربية.

أنشطة وتمارين إضافية

- الهوية، السلطة، الامتياز
  نشرة ملف عضوية الفرق الاجتماعية / نشرة رسم خرائط الامتياز
  مستمدة من "فتح حقيبة الأشياء غير المرئية" (بيجي ماكنتوش)
  أدوات تساعد الأفراد على تأمل هويتهم ومكانتهم في الامتياز غير المكتسب. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

- عجلة الهوية الاجتماعية (وصفات للرفاهية)
  أداة تساعد في رسم الهويات الاجتماعية المرئية وغير المرئية. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

- عجلة الامتياز والسلطة (وصفات للرفاه مستمدة من سيلفيا داكوورث)
  أداة تساعد في رسم حواف المهمشين بشكل متقاطع. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

حل النزاعات والاتصال

- سلم الاستدلال (وصفات للرفاه)
  نشاط يساعد في تقليل السوء الفهم. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

- الاستماع النشط (وصفات للرفاه)
  نشاط يعزز الفهم ويساعد في تحسين التواصل من خلال الاستماع. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

- مراقبة الرحمة (جامعة كاليفورنيا بيركلي)
  تأمل مصمم لتعزيز الرحمة تجاه شخص مختلف عنك. متوفر باللغة الإنجليزية فقط.

موارد التيسير والدعم الإضافي

- الاحتفاظ بالمساحة: ملاحظات للميسرين (آيشا كمال، هي قوية)
  دليل للميسرين حول كيفية الاحتفاظ بالمساحة للمشاركين خلال المحادثات الصعبة.

تواصل معنا

للاستفسارات المتعلقة بقانون العمل أو ممارسات التوظيف،
يرجى الاتصال بسهام نصيبة، الممثلة الخاصة لمنظمة العمل الدولية في الكويت
nuseibeh@ilo.org

للاستفسارات المتعلقة بالتسهيلات أو عقد دائرة المرأة الخاصة بك، يرجى الاتصال بـ en.v
en.v@envearth.com

للإبلاغ عن حادث أو تقديم شكوى كعامل منزلي، يرجى الاتصال بـ:
خدمات الحماية الإلكترونية
domestic.workers@manpower.gov.kw

en.v × ILO