

البنوك.. تأكل في حقوق المرأة بين رجال يدعون الشرع والاناقة!

كتبت مسعدة عثمان



يبلغ عدد الإناث في البنك ٢٨ مقابل ١٣٥ مؤلفاً أي أن نسبة الإناث ٢١٪ وهذا الشيء لا يعارض الشرع، بل إن طبيعة الحياة تستوجب أن يتواجد الرجل في العمل والمرأة في البيت مع أطفالها.

وعن التوظيف بالواسطة قال شنانير: «لن أكذب عليك وأقول إن كل الموظفين تم تعيينهم حسب الكفاءة والخبرة، فالواسطة لعبت دوراً في تعيين بعضهم، وهذه هي طبيعة الإنسان فهناك مصالح يجب أن نسيرها وهناك عملاء يجب إرضائهم، لكن الأهم من كل ذلك أن يكون الشخص المناسب في المكان المناسب فإذا افتقد هذا الشخص للكفاءة نرفض الواسطة ولا يتم تعيينه».

الموظفة تصلح كسكرتيرة دائماً

درجت العادة في مؤسساتنا الخاصة والحكومية على حجز وظيفة السكرتيرة للأنثى، وكان الفتاة مجرد منظر أو شكل تفتح شهية الزبون لإرضائه، وعن ذلك قالت لنا موظفة في بنك فلسطين المحدود: «في البداية أود الإشارة إلى أن عدد الإناث في البنك لا يقارن مع عدد الذكور نظراً إلى قلته كما أن النساء يتسلمن الوظائف الأقل كسكرتيرة، أو مساعدة إدارية، أو عاملة استقبال وكلماتنا تفعلنا في الهرمية الوظيفية وجدنا الذكور يتمركزون في تلك الوظائف، فرؤساء الأقسام ذكور ومدير البنك ذكر، حتى موظفو خدمة الجمهور ذكور» حاولنا إيجاد إجابة لدى إدارة البنك إلا أنهم رفضوا مقابلتنا.

وعن ذلك قال لنا احمد عويضة: «مدير الخدمات المصرفية والتسويقية في البنك العربي:» نسبة النساء في البنك تقارب ٣٥٪، قد تكون معظم إعمالهن السكرتارية والأعمال التي فيها احتكاك مباشر مع الجمهور وهي وظيفة محجوزة للنساء ليس للتقليل من شأنهن، ولكن لقد تهن على ذلك، فهن الأفضل في التعامل مع الزبائن والأقدر على تحملهم، وهذا لا يعني انعدام تواجدنا في مراكز صنع القرار في البنك، فالمديرة الإقليمية في البنك العربي في مصر هي أنثى، وهناك إناث كثيرات وحتى متزوجات يتقلدن مناصب رفيعة في البنك» في المقابل اعتبر شنانير وظيفة الفتاة كسكرتيرة أنها عادة دارجة لدى كل المؤسسات.

لهيئة والشكل مكانه في البنك العربي

تقدمت (ص) بتردد وحيرة من أبواب البنك العربي لتقديم طلب توظيف، فقد سمعت أن للمظهر والشكل الخارجي والوضع الاجتماعي دوره في اختيار موظفي البنك، استجمعت شيئاً عنها ودخلت في أروقة البنك، كانت أشكال الموظفين تدم عن ترتيب وأناقة ووضع اجتماعي ومظهر عال، نظرت إلى نفسها فرأت ملابسها مناسبة ولكنها لا توازي أناقة وجمال الآخرين، تراجعت هنيهة ثم استجمعت شجاعته وقررت غور اسباب هذا البنك فشهداتها وخبراتها ومؤهلاتها الوظيفية تسامحاً لها بذلك، دخلت إلى قاعة الانتظار فإذا بعشرات المتقدمين ينتظرون هناك، نظرت إلى هيئتهم وأشكالهم فساورها شك وارتباك، واعتقدت أن الجميع أفضل منها فقررت المغادرة إلا أنها تراجعت عندما سمعت احدهم ينادي على اسمها، تقدمت بتباطؤ ثم جلست أمام لجنة التحكيم، وعن ذلك قالت: (ص) «بدأوا ينظرون إلى شكلي في البداية»، «اعترف أنني لا املك الكثير من مقومات الجمال والاناقة ولكنني امتلك الخبرة والمؤهل العلمي»، وبعد أن تفحصوا منظرني جيداً سألتوني أسئلة سطحية وقالوا لي سنتكلم معك هاتفياً إذا وقع الاختيار عليك.

تضايقت من أسلوبهم، فلم يسألوني عن أي شيء ذي صلة بالوظيفة، أو عن مؤهلي العلمي واكتفوا بأسئلة تطفيشية سخيفة، وفي نهاية المطاف كان الحظ الأكبر لفتاة يظهر عليها الغنى والاناقة المبالغ بهما.

جلست (م) بعصبية وغيظ كبيرين على مقاعد المحكمة الشرعية، جلست والشك يحاصرها من كل مكان، بعد أن طعن موظف البنك في حق ولايتها على ابنها القاصر، وأومها إحساس بأنها غير مؤهلة لرعاية ابنها بعد تلك السنين التي كرست فيها عمرها وشبابها لتربيته ورعايته، وحرمت نفسها من الحياة وملكاتها بعد وفاة زوجها، بعد أن وصلت في نهاية المطاف إلى مقاعد المحكمة الشرعية لتنتظر قرار القاضي في مدى صلاحيتها لتولي أمور ابنها القاصر، تمطر على نفسها مجموعة من الأسئلة، هل أنا إنسانة ليست بالعاقلة؟ هل أنا لا أصلح كوليّة ومربية أم لابني الوحيد؟ وأمام هذه الأسئلة شعرت م بالإهانة. وبوضع المرأة الفلسطينية المهضوم في مجتمعنا، جاء القاضي ليخرجها من بركان كاد يفتك بها، فطلب منها الأوراق الرسمية وسألها عن وفاة زوجها وعن جد ابنها، وبعد أن أتضح أنها الوليّة الوحيدة لابنها طلب منها شهادة ذكركين على حسن سلوكياتها وأهليتها لرعاية ابنها، اكتأبت (م) مرة أخرى وأخذت تبحث بصمت في أروقة المحكمة عن شابين تعرفهما ليشهدا أنها إنسانة عاقلة سليمة المسلك، فلم تجد أحداً. اغتاظت وشعرت باهانة كبيرة ثم نزلت عن درجات المحكمة وهي تتمتم بصوت عال هل أنا إنسانة عاقلة؟ أم لا، حتى اصطدمت بولدي عمها الأصغر منها سناً وطلبت منهما بعصبية بالغة مرافقتها للقاضي الشرعي.

ما حدث مع (م) يشابه ما حدث مع عفاف نيهان الإعلامية في طاقم شؤون المرأة ولكن ليس في البنك بل في استصدار جوازات سفر لابنائها القاصرين، وعن ذلك تعلق عفاف قائلة: «لا يوجد ثقة بالمرأة في مجتمعنا فهي مجرد مربية لأطفالها لا تصلح لأن تكون وليّة عليهم بنظر المجتمع ينههما الجميع بالنقص والمحدودية».

وبعد ما لمسناه من تمييز ضد المرأة في التعامل معها في القضايا العامة جرتنا هذه الحالات لفحص مدى التمييز بحق المرأة في سوق العمل، ومدى التباين بين الرجل والأنثى في العمل نفسه، فقابلنا مجموعة من النساء العاملات في قطاع البنوك، تحدثن كثيراً ولكنهن رفضن ذكر أسمائهن حرصاً على البقاء في وظائفهن.

لا تأمين لأولاد الموظفة

(س) موظفة في البنك الإسلامي، تحدثت لنا عن عملها في البنك قائلة: «عملي مريح جداً وشيق لكن رواتبنا في البنك قليلة مقارنة مع البنوك الأخرى، كما أن هناك تدخلات كثيرة بملابسنا وشكلنا الخارجي، هذا من ناحية أما من ناحية الامتيازات الوظيفية فالذكور يحظون بامتيازات أكثر، فمثلاً يمنح الموظف تاميناً صحياً على زوجته وأولاده بينما تحرم الموظفة من ذلك ولا تعطى سوى تامين عن نفسها، كما يمنح البنك أولاد الموظفين دفاتر توفير وذلك بعد أن يخضع جزءاً من رواتبهم ولكننا نحن الموظفات محرومات من ذلك».

موظفة أخرى تكلمت قائلة: «عدد الموظفات في البنك قليل جداً بينما يرتفع عدد الذكور إلى الأضعاف، ويبدو أنها سياسة بنكية لا رجوع عنها، كما أن عدداً كبيراً من الموظفين مدعمون بالواسطة».

وعن كل هذه الأمور رد علينا عطية شنانير مديرة البنك الإسلامي قائلاً: «قد يكون هناك بعض الامتيازات الإضافية للذكور على الإناث في بعض الأمور وذلك بناء على طبيعة الخلق والشرعية» فالرجال قومون على النساء»، وهذا نص شرعي لا خلاف أمامه، فالرجل عليه قوام الأسرة، بينما المرأة بعدما تنجب يجب عليها الجلوس بالبيت وترعى أطفالها، لذلك يمنح الموظف تامين لأسرته ودفاتر توفير لأبنائه باعتبار أن عليه القوامة».

وبالنسبة لارتفاع عدد الذكور في البنك رد شنانير قائلاً:

كثيرة في مجال العمل فقانون العمل الفلسطيني منحها إجازة وضع تمتد إلى سبعة أيام، كما أن حقها ساعة رضاعة في الوقت الذي تختاره هي ويحق لها طلب إجازة من غير راتب لمدة سنة وذلك لمرافقة طفلها.

المرأة تخضع دائماً لسكين التمييز

في سوق العمل وتزاحمه ومصالحه، تختفي المرأة وتتقرم أمام الرجل. فلا اتفاقية مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة تجدي ولا مبادئ حقوق المرأة التي يكفلها القانون الإنساني، بل إن طبيعة سوق العمل الذكورية هي من تفرض نفسها وعن ذلك قالت لنا رولا أبو دحو، العاملة في مركز دراسات المرأة في جامعة بيرزيت: «انعكس تدهور سوق العمل نتيجة للموضع الاقتصادي السيئ وتفشي البطالة على الإناث أكثر من الذكور نتيجة للتراحم الحاصل على الوظائف واقتناص الذكور لها في النهاية بسبب الإمكانات التي يمتلكها الرجل على المرأة مثل قدرته على التحرك وتغيير مكانه والتأخير لساعات طويلة خارج البيت والسفر لمدة أسابيع ومتابعة ورش العمل والحصول على تدريب عال وشهادات عالية».

وأردفت قائلة: «كما أن التمييز يظهر بقوة في نوعية العمل، فمعظم النساء يعملن كمساعدات إداريات وسكرتيرات وعلامات استقبال وموظفات إداريا، وكما ارتفعنا في الهرمية الوظيفية نجد أن تواجد النساء يبدأ بالتقلص لصالح الرجال».

كما تعاني النساء المتزوجات والحوامل من تمييز كبير تمثل في عدم الموافقة على توظيفهن وفقدانهن للوظيفة بسبب حقوقهن التي كفلها القانون.

هذا وقد بلغت نسبة مشاركة النساء الرسمية في سوق العمل ١٢٪ ومع الظروف الحالية انخفضت إلى ٨٪، وهذا لا يشمل سوق العمل غير الرسمي مثل الخياطة والبساتم وعلامات المنازل.

وعن ذلك توجهنا بالسؤال إلى احمد عويضة في البنك العربي فقال لنا: نحن نهتم بالشكل كثيراً، لأن موظف البنك العربي يجب أن يعطي صورة ايجابية عن البنك، فيجب أن يكون مرتباً، أنيقاً، فالبنت عبارة عن موظفين أكفاء، مرتبين، أنكباء يحسنون التعاون ورفض اعتبار الشكل هو المقياس الأول للتوظيف قائلاً: «هناك مجموعة عوامل يجب ان تتوفر سوياً في موظف البنك ولا يوجد عندنا معايير انتقاء على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية، أو الدين ولا القومية والعرق».

المتزوجات اقل حظاً

«هذه نصيحة لكل فتاه متزوجة وحامل وترغب في العمل ضمن أي مؤسسة فعليه ان تخفي حملها، ثانياً ان تخفي أمر زواجها حتى تتمكن من الحصول على وظيفة، فقبل عدة اشهر تقدمت لوظيفة في شركة تأمين كانت المقابلة رائعة حيث حزت على رضا المسؤولين، وكنت أن وقع العقد معهم لولا سؤالهم الأخير هل أنت متزوجة أو عزباء فقلت لهم متزوجة، تغيرت ملامح وجوههم وبدأوا بإطلاق الحجج والمبررات ثم قالوا لي سنتصل بك لاحقاً، امتلكني الاستغراب، فما الذي غير لهجتهم معي، فبعد أسبوع اتصلت بهم، فقال لي احد الموظفين: بصراحة مديرة الشركة وهي أنثى ترفض تعيين المتزوجات خاصة إذا ما حملت الفتاة، فتصبح بحاجة إلى إجازة وضع وأمومة، وساعة رضاعة على مدى عام كامل وأجازات مرضية ولذلك فنحن نختصر الطرق ونرفض تشغيل المتزوجات» هذا ما قالته (م) وهي خريجة حديثة تبحث عن عمل منذ أكثر من عام ونصف العام.

وعن موضوع الزواج والوظيفة قال لنا شنانير: «لا نحيد توظيف المتزوجة، لأن عليها أعباء منزلية كثيرة اتجاه أسرته وأطفالها فمن الأولى ان تبقى بجوارهم».

بينما قال لنا عويضة: «أن للمتزوجة حقوقاً كثيرة، وهذا لا يمنعنا من توظيفها إذا كانت كفاءاً للوظيفة، ففي البنك العربي العديد من المتزوجات وهذا أمر طبيعي إلا أن العزباء هي المفضلة لتفرغها للوظيفة».

وعن ذلك قال لنا المحامي احمد الريان للمرأة الحامل حقوق