

جمال

مستحضر التفتيح اللامع لشفاه غليظة مفعمة بالإثارة

وأضافت "هاوت.دي" أن المرأة ذات البشرة الفاتحة يناسبها مستحضر تفتيح يميل إلى اللون الفضي، أما المرأة ذات البشرة الداكنة فيناسبها مستحضر تفتيح مائل للذهبي. ولتأكيد طابع الأنوثة والإثارة، يتم وضع كمية قليلة من مستحضر التفتيح اللامع على الخطوط المحددة لمعالم قوس الحنك وتوزيعها بأطراف الأصابع باتجاه الجانبين.

وقبل وضع أحمر الشفاه ينصح الخبراء بأن تكون الشفاه ناعمة بعيدة عن الجفاف والتشقق والتقرح، ولهذا يكمن سر جمال الشفاه في العناية بها، لأنها بحاجة إلى رعاية دائمة، حيث إنها مغطاة بطبقة رقيقة وضعيفة من الجلد الذي يسهل تشققه وجفافه.



تعد الشفاه الغليظة رمزاً للأنوثة وعنواناً للإثارة. وللحصول على شفاه غليظة مفعمة بالإثارة ننصح بوابة الجمال "هاوت.دي" بوضع مستحضر تفتيح لامع في "قوس الحنك"، أي التجويف الموجود في الشفاه العلوية؛ حيث يعكس مستحضر التفتيح اللامع الضوء الساقط على الشفاه، ما يجعلها تبدو أكبر حجماً؛ كونها تصبح في بؤرة الضوء. وعن كيفية تطبيق هذه الحيلة، أوضحت البوابة الألمانية أنه يتم وضع كمية بحجم رأس الدبوس من مستحضر تفتيح لامع على حافة الشفاه وتوزيعها باتجاه المنتصف.

ثلاث مشاكل شائعة تجعل العمل المنزلي لا يسير بسلاسة

كورونا - لا يتم الالتزام بالمواعيد المحددة وبالتكاليف. ويضيف الخبر أنه في ظل عمل الموظفين من المنزل، فإن الأمور لم تصبح أسهل، حيث يتم إضاعة المزيد من الوقت في توجيه المشروعات. ويشير إلى أنه من الجيد الاتفاق على قواعد مشتركة من أجل توثيق النتائج، بالإضافة إلى الاتفاق على أداة مشتركة للتعاون وإدارة المشروعات.

هناك المزيد من قنوات الاتصال التي تم إدخالها والتي يجب في الوقت الحالي أن يتم التعامل بها في الكثير من الشركات

وحتى يكون العمل عن بعد من المنزل له فاعلية ينصح الخبراء بأعداد مكتب أو طاولة مرتفعة بشكل كافٍ، واستخدام مقعد مريح للظهر، وتهيبته بشكل جيد بالإضافة بعض الوسائد التي تجعل ظهر الشخص مستريحاً طوال فترة العمل. ما ينصحون بالحريص على نقل المكتب إلى مكان قريب من النافذة لضمان الحصول على ضوء النهار الطبيعي أثناء العمل، والتأكد أيضاً أنه يوجد مقبس قريب من المكان الذي حدده للعمل فيه. ويعتبر الخبراء أن أكبر تحديات العمل من المنزل بالنسبة للمستجدين على هذا النمط هو عدم القدرة على التركيز بانتظام وسط الفوضى. إذا كان هناك أطفال في المنزل، أو أقارب أو زملاء، أو أي تجمع عائلي بشكل كبير، فغالباً ما يصدر عنهم أصوات وأنشطة سوف تتقاطع مع مستوى تركيز العامل وتتشتت انتباهه لفترات طويلة قد تعرقل مسار العمل كله. ويستدعي العمل في المنزل بشكل حاسم إخبار جميع المحيطين بالشخص بما ينوي القيام به، حتى يتجنبوا تشتيت انتباهه أثناء ساعات العمل ويقدموا له المساعدة التي يحتاج إليها بغير الإمكان بحسب بيئته المنزلية.



التخزين غير المنظم للملفات يصعب العمل عن بعد

برلين - اضطر عدد كبير من الأشخاص الذين يعملون في مكاتب، إلى العمل عن بعد بسبب تفشي وباء كورونا. وفي أغلب الأحيان أثبت الموظفون نجاحهم في التكيف مع العمل في ظل هذا العالم الجديد، بصورة جيدة، ولكن مازال من الممكن تحسين بعض النقاط ذات الصلة. ويتلقى استشاري الشؤون الإدارية وخبير الكفاءة، يورغن كورتس، ريدوا بصورة منتظمة بشأن ما - وما لا - يسير بسلاسة أثناء العمل من المنزل، ويستخلص بأن هناك ثلاث مشاكل شائعة قد تمنع أعضاء فريق العمل من تقديم أفضل ما لديهم. أولاً، التخزين غير المنظم للملفات، حيث يتم حالياً وبصورة متزايدة، تخزين السحابي للبيانات على شبكة الإنترنت. وهناك الكثير من المزايا لهذا الإجراء، إلا أنه له أيضاً الكثير من المخاطر. فعندما يقوم أعضاء فريق العمل بحفظ الملفات على أجهزة الكمبيوتر المحمولة الخاصة بهم، وليس من خلال التخزين السحابي، تكون هناك فرصة أكبر لعدم معرفة الموظفين الآخرين بتلك الملفات. ويجب التأكيد على أن تكون القواعد الأساسية هي تخزين جميع البيانات بصورة مركزية بغير الإمكان، ولا يكون التخزين لا مركزياً إلا عند الضرورة القصوى فقط. ثانياً، التواصل غير الفعال: حتى قبل تفشي وباء كورونا، كان هناك الكثير من الموظفين الذين يقضون الكثير من الوقت في استعمال البريد الإلكتروني. أما حالياً، فهناك المزيد من قنوات الاتصال التي تم إدخالها والتي يجب في الوقت الحالي أن يتم التعامل بها في الكثير من الشركات. ويقول خبير الكفاءة "انصح هنا بوضع قواعد واضحة بشأن كيفية التواصل والالتزام بالنتائج". وقد يكون من المنطقي أيضاً الاتفاق على القنوات التي يمكن استخدامها والغرض من استخدامها.

ثالثاً، سوء إدارة المشاريع، يقول كورتس إنه "في أكثر من 90 في المئة من المشاريع - وحتى قبل تفشي وباء كورونا - اضطر عدد كبير من الأشخاص الذين يعملون في مكاتب، إلى العمل عن بعد بسبب تفشي وباء كورونا. وفي أغلب الأحيان أثبت الموظفون نجاحهم في التكيف مع العمل في ظل هذا العالم الجديد، بصورة جيدة، ولكن مازال من الممكن تحسين بعض النقاط ذات الصلة. ويتلقى استشاري الشؤون الإدارية وخبير الكفاءة، يورغن كورتس، ريدوا بصورة منتظمة بشأن ما - وما لا - يسير بسلاسة أثناء العمل من المنزل، ويستخلص بأن هناك ثلاث مشاكل شائعة قد تمنع أعضاء فريق العمل من تقديم أفضل ما لديهم. أولاً، التخزين غير المنظم للملفات، حيث يتم حالياً وبصورة متزايدة، تخزين السحابي للبيانات على شبكة الإنترنت. وهناك الكثير من المزايا لهذا الإجراء، إلا أنه له أيضاً الكثير من المخاطر. فعندما يقوم أعضاء فريق العمل بحفظ الملفات على أجهزة الكمبيوتر المحمولة الخاصة بهم، وليس من خلال التخزين السحابي، تكون هناك فرصة أكبر لعدم معرفة الموظفين الآخرين بتلك الملفات. ويجب التأكيد على أن تكون القواعد الأساسية هي تخزين جميع البيانات بصورة مركزية بغير الإمكان، ولا يكون التخزين لا مركزياً إلا عند الضرورة القصوى فقط. ثانياً، التواصل غير الفعال: حتى قبل تفشي وباء كورونا، كان هناك الكثير من الموظفين الذين يقضون الكثير من الوقت في استعمال البريد الإلكتروني. أما حالياً، فهناك المزيد من قنوات الاتصال التي تم إدخالها والتي يجب في الوقت الحالي أن يتم التعامل بها في الكثير من الشركات. ويقول خبير الكفاءة "انصح هنا بوضع قواعد واضحة بشأن كيفية التواصل والالتزام بالنتائج". وقد يكون من المنطقي أيضاً الاتفاق على القنوات التي يمكن استخدامها والغرض من استخدامها.

ثالثاً، سوء إدارة المشاريع، يقول كورتس إنه "في أكثر من 90 في المئة من المشاريع - وحتى قبل تفشي وباء كورونا - اضطر عدد كبير من الأشخاص الذين يعملون في مكاتب، إلى العمل عن بعد بسبب تفشي وباء كورونا. وفي أغلب الأحيان أثبت الموظفون نجاحهم في التكيف مع العمل في ظل هذا العالم الجديد، بصورة جيدة، ولكن مازال من الممكن تحسين بعض النقاط ذات الصلة. ويتلقى استشاري الشؤون الإدارية وخبير الكفاءة، يورغن كورتس، ريدوا بصورة منتظمة بشأن ما - وما لا - يسير بسلاسة أثناء العمل من المنزل، ويستخلص بأن هناك ثلاث مشاكل شائعة قد تمنع أعضاء فريق العمل من تقديم أفضل ما لديهم. أولاً، التخزين غير المنظم للملفات، حيث يتم حالياً وبصورة متزايدة، تخزين السحابي للبيانات على شبكة الإنترنت. وهناك الكثير من المزايا لهذا الإجراء، إلا أنه له أيضاً الكثير من المخاطر. فعندما يقوم أعضاء فريق العمل بحفظ الملفات على أجهزة الكمبيوتر المحمولة الخاصة بهم، وليس من خلال التخزين السحابي، تكون هناك فرصة أكبر لعدم معرفة الموظفين الآخرين بتلك الملفات. ويجب التأكيد على أن تكون القواعد الأساسية هي تخزين جميع البيانات بصورة مركزية بغير الإمكان، ولا يكون التخزين لا مركزياً إلا عند الضرورة القصوى فقط. ثانياً، التواصل غير الفعال: حتى قبل تفشي وباء كورونا، كان هناك الكثير من الموظفين الذين يقضون الكثير من الوقت في استعمال البريد الإلكتروني. أما حالياً، فهناك المزيد من قنوات الاتصال التي تم إدخالها والتي يجب في الوقت الحالي أن يتم التعامل بها في الكثير من الشركات. ويقول خبير الكفاءة "انصح هنا بوضع قواعد واضحة بشأن كيفية التواصل والالتزام بالنتائج". وقد يكون من المنطقي أيضاً الاتفاق على القنوات التي يمكن استخدامها والغرض من استخدامها.

جائحة كورونا تعمق الفجوة في الرواتب بين الجنسين

الكثير من الرجال لا يصدقون أن رواتبهم أعلى من النساء



رواتب النساء أقل بنسبة 16 في المئة من رواتب الرجال

وذكرت في تصريح لـ "العرب" أنها "تخرجت منذ ثلاث سنوات من الجامعة، ولم تعثر على عمل يتوافق مع دراستها وتخصصها، ولما باءت جميع المحاولات والوساطات بالفشل، استسلمت للأمر الواقع واستلمت شغلا لدى أحد الخواص في مجال بيع الأدوات والتجهيزات المكتبية والمدرسية مقابل راتب زهيد جدا". ولا تبدي أكبر النقابات العمالية في الجزائر أي انزعاج من الفوارق في الرواتب المسجلة بين المرأة والرجل بالبلاد حتى في الحالات العادية، ويتركز اهتمامها في الغالب على الانشغالات والاهتمامات الشاملة للطبقة العاملة دون التركيز على باقي التفاصيل. وظلت عاملات النظافة على سبيل المثال تعانين من الاستغلال والتهيش في المنظومة القانونية المسيرة لقطاع الشغل، ولم يتم الالتفات إلى المسألة إلا خلال السنوات الأخيرة فقط لما أدرجت الحكومة عاملات النظافة في إطار العمل الجزئي الخاضع للتصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي. وحسب الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين حميد لعباطشة فإن "تأثير الجائحة الصحية كان شاملاً على الاقتصاد الوطني وعلى مناصب الشغل، وأن تضرر القطاعات كان متفاوتاً، لكنه لم يشر إلى إمكانية التفاوت على أساس جنسي، كما لم يثر مسألة تانيث قطاع الخدمات في القطاع الخاص، ليس لغرض نوعي أو اهتمام بالمرأة، وإنما لأسباب استغلالية للمراة التي تفقد لحماية مهنية واجتماعية.

استغلال وتهيش

وحسب خديجة حمداوي فإن "استسلام المرأة للعروض الشحيحة في الرواتب ناجم عن غياب حماية مهنية أو منظومة رقابية تحفظ لها حقوقها، وأن القطاع الخاص توجه إلى هذا النمط من التشغيل ليس لتأثره بالجائحة أو بأي ظروف أخرى، وإنما لأن الشباب لا يرضون بتلك العروض ويفضلون البطالة على تلك المناصب". وأضافت "جائحة كورونا أقرت كثيرا على الجهتين الاقتصادية والاجتماعية، لكن أثرها كان عادلاً بين الجنسين، فمثلاً المرأة العاملة في القطاعات الحكومية تستفيد إلى حد الآن من رواتبها كما يستفيد منها الرجل، بينما العكس تماماً في القطاع الخاص". ولفتت إلى أن مسألة الرواتب لا تعرف تمييزاً بين الجنسين في الشركات والقطاعات الحكومية، وإنما تسجل الظاهرة بشكل واضح في القطاع

عطلت جائحة كورونا الجهود الرامية لسد الفجوة في الرواتب بين الجنسين وزادت في تعميق الأزمة التي تعاني منها النساء خصوصا في القطاعات الهشة. ورغم أن الإحصاءات الرسمية كشفت أن الخسائر الاقتصادية التي تكبدتها النساء اللاتي لم يصبن بالوباء أكبر مقارنة مع خسائر الرجال، إلا أن ربع الرجال لا يصدقون أن رواتبهم أعلى من رواتب النساء. ودعا خبراء الاقتصاد إلى سن قوانين فعالة تضمن المساواة في الرواتب بين الجنسين.

تونس - عمقت جائحة كورونا الفجوة في الرواتب بين الجنسين، وكشفت الإحصاءات الرسمية أن الخسائر الاقتصادية التي تكبدتها النساء اللاتي لم يصبن بالوباء أكبر مقارنة مع خسائر الرجال. وتشكل النساء نسبة أكبر من قوة العمل في الصناعات التي توقفت، وعادة ما يتحملن المزيد من أعباء العمل دون مقابل في المنزل. كما أنهن يواجهن تحديات أكبر للحفاظ على وظائفهن ومواصلة العمل.

رواتب متدنية

وفي تونس تشكل النساء النسبة الأكبر من العاملين في قطاع الزراعة والتجارة وعادة ما يتلقين رواتب متدنية للغاية، ويقمن بأعمال شاقة بدنياً مع افتقارهن للحماية الاجتماعية وضعف إمكانية وصولهن إلى المؤسسات الصحية الجيدة. وفي ظل التفاوتات الجنسانية الصارخة تعاني النساء الريفيات من عدم مساواة في الدخل والفرص الاقتصادية، وأدى تفشي وباء كورونا إلى زيادة هذه التفاوتات مما يجعل المزارعات بوجه خاص ضمن الفئة الأشد تأثراً بهذا الوباء.



معز الجودي
مسألة المساواة في الرواتب يجب ضبطها بقانون خاص

وتقل رواتب النساء اللاتي يشكّن 70 في المئة من القوى العاملة في قطاع الزراعة بحوالي 50 في المئة عن نظرائهن الرجال، ويتمتع عدد قليل للغاية منهم بالحماية الاجتماعية، إذ أن 33 في المئة فقط من النساء العاملات في المجال الزراعي لديهن ضمان اجتماعي، وهو عدد أقل أيضاً بكثير من مثيله لدى العاملين الرجال. وفي العام 2017 أطلق المعهد العربي لرؤساء المؤسسات بادرة هي الأولى من نوعها في تونس والعالم العربي وهي يوم المساواة في الرواتب بين الجنسين. وقال المستشار التنفيذي لرؤساء