



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

# برنامج العمل بشأن تحقيق المساواة في الجندر في نقابات العمال



# ملخص

---

- تمهيد
- تنظيم العاملات
- النساء – أعضاء متساوون
- مشاركة المرأة في صنع قرار نقابة العمال ومسؤولياتها
- التدريب والتصال واليحث
- الاجراءات الداخلية
- المرأة في التعاون التنموي
- دور نقابات العمال
- قائمة مراجعة الجندر من أجل المشاريع والبرامج

## تمهيد

شهدت نقابات العمال تاريخاً من النضال في سبيل تحقيق الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والفرص المتساوية والكرامة الانسانية. إننا نؤمن بالمساواة بين المرأة والرجل في كل مكان عمل وعلى جميع مستويات المجتمع وفي نقابات العمال بذاتها.

حققت الحركة النقابية العالمية منذ تأسيسها تقدماً كبيراً في تطوير معايير من أجل المساواة في الجندر. لكن لا يزال هناك الكثير للقيام به لضمان دمج أقوى لقضايا الجندر، واتساق أكبر في كافة جوانب السياسة، ووعي أفضل لوجهات النظر الجندرية، وتوزيع أعدل للموارد. دمج الجندر هو استراتيجية تنظيمية لتحقيق والحفاظ على المساواة في الجندر وتمكين المرأة.

إن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ليس بالامر الذي يهيم المرأة خاصة وإنما أمر أساسي لأهداف جميع النقابيين. وتعتبر التدابير الديناميكية التي تستهدف المرأة مطلوبة من أجل إصلاح التمييز القائم وتغيير المواقف والظروف في النقابات ومن قبل النقابات. كما أن هناك حاجة لتدابير من أجل زيادة الوعي وسط النساء ولتمكينهن من التوفيق ما بين عملهن وحياتهن الشخصية والعائلية. وكذلك سمح للرجال بقضاء الوقت مع عائلاتهم وتشاطر مسؤوليات العائلة.

هناك سبعة مجالات رئيسية يجب فيها الدفاع عن حقوق المرأة وتعزيزها في كافة أرجاء العالم، وهي: التثقيف والتدريب، والتوظيف والأجور المتساوية، والحماية الاجتماعية مع تركيز خاص على حماية الأمومة والحصول على الرعاية الصحية، والمسؤوليات العائلية، والتحرش والعنف الموجهان ضد المرأة، والحرية النقابية، والاندماج في نقابات العمال.

يضع برنامج العمل تدابير معينة نوصي نقابات العمال باتخاذها للقضاء على التمييز في الجندر وتعزيز مشاركة كاملة للمرأة في نقابات العمال. وهناك دعم آخر من لجنة المرأة التابعة للاتحاد الدولي للنقابات يشمل ميثاق الاتحاد الدولي بشأن حقوق المرأة العاملة، والعمل حول اليوم الدولي للمرأة، ودليل حول التحرش الجنسي، وتنظيم وتطوير مواد تدريبية للحملات، والعمالة الوافدة والتنوع (العمل ضد التمييز العرقي والخوف من الاجانب القائم على الجنس والعرق واللون والديانة والأصل القومي والمنشأ الاجتماعي والعمر والاعاقة والصحة والميول الجنسية).

## تنظيم العاملات

### أولاً:

جعل الحركة النقابية وسيلة قوية للتنظيم! يجب وضع استراتيجيات لتنظيم وتمثيل المرأة.

تدخل اعداد متزايدة من النساء الى سوق العمل وتلتحق بالنقابات. يجب أن يمتد تنظيم وتمثيل العاملات في القطاعات المنظمة والتقليدية ليشمل النساء في الاقتصاد غير المنظم ومناطق معالجة الصادرات و الشباب و الوافدات و نساء من الاقليات العرقية و نساء من المناطق القروية و

المدنية و العاملات عن بعد و العاملات من المنازل و الخادمت و الأمهات العاملات غير المتزوجات و العاملات في وظائف قصيرة الأجل و مؤقتة و موسمية و في أعمال متدنية الأجور و غيرهن من العاملات اللواتي يكنّ عرضة للاستغلال, من خلال مساعدتهن في تحديد وتلبية احتياجاتهن الخاصة بهن من خلال اجراء تضامني. ومن خلال تلبية احتياجات جميع العمال, تصبح النقابات أقوى و ممثلة حقاً.

### ثانياً:

يتطلب تنظيم المرأة وضع قضايا المرأة على قمة أولويات الاجندة النقابية, بما في ذلك الجندر في جميع السياات و البرامج و النشاطات و ضمان وصول متساوي للمرأة لمناصب صنع القرار. و ستشعر المرأة بالرغبة للانضمام الى عضوية النقابة إن رأت أنّ النقابة تعمل كمن أجلها بشكل عملي و تعالج قضاياها و تمثلها بشكل فاعل.

### ثالثاً:

يجب أن تستخدم المنظمات النقابية طرق تنظيم تلائم حاجات المرأة وظروفها المحلية. فعلى سبيل المثال, يجب أن تكون اماكن الاجتماعات آمنة و مريحة, كما يجب أن تراعي المسؤوليات العائلية للعمال عند تحديد توقيت الاجتماعات وأجندتها و مدتها, و إن لزم الأمر تأمين رعاية للأطفال.

## النساء – أعضاء متساوون

### رابعاً:

يدب أن يدعم القادة النقابيون وسياسات العمل النقابية برنامج تنظيم المرأة تعزيزاً لحقوق متساوية للمرأة في جميع المجالات, لا سيما في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و النقابية.

## خامساً:

هناك حاجة لهيئات/هيكل خاصة (مثل اللجان النسائية، أولجان العمل النسائية، والمجموعات النسائية والشبكات النسائية) على مستويات مختلفة لنقابات العمال للنظر في المشاكل التي تواجه العاملات و تقديم مقترحات للقضاء على التمييز، مما يشجع المرأة ويعزز فرصاً متساوية ومراقبة تقدم المساواة في الجندر في نقابات العمال. ويجب أن تتمتع هذه الهيئات/الهياكل بصلاحيات اتخاذ مبادرات والتنسيق مع المجموعات الأخرى من الأعضاء، وأن يكون لها مدخلات مباشرة في صنع القرار. كما يجب أن يكون العمل المشترك بالتعاون مع المنظمات النسائية وسيلة لتحقيق الأهداف المشتركة.

## مشاركة المرأة في صنع قرار نقابة العمال ومسؤولياتها

### سادساً:

الذكور و الاناث و حول مشاركتهم في جميع النشاطات النقابية و حول تمثيل المرأة و الرجل فيهيئات صنع القرار

• تقديم تقرير عن مدى التقدم في السياسات والتدابير، مدعوماً بالحقائق والارقام بتم اعدادها للمؤتمرات

• تفحص الهيكل و التخلص من العقبات التي تحول دون تولي المرأة ادوارا قيادية، و ضمان تمثيلها تناسبياً على الأقل على جميع المستويات،

من خلال انشاء مقاعد اضافية ان لزم الامر (و التي يجب ان تحمل حقوقاً ومسؤوليات متساوية) او بانتخابها كعضو

• منح الهياكل النسائية الصفة القانونية، توفير ميزانيات خاصة وظروف عمل ملائمة ودعم لوجيستي

• تأسيس لجنة دائمة داخل النقابات لدعم المساواة في الجندر وسياسة التوظيف : اشراك النقابيات في البعثات النقابية الى الاجتماعات

ستصدر المرأة، سواء كانت منظمة ام لا، حكمها الخاص على نقابات العمال بالاستناد الى اداء تلك النقابات، بما في ذلك المدى الذي تشارك في صنع القرار النقابي. ولا بد أن يكون عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب نقابية مماثلاً على الأقل للنسبة المئوية للأعضاء من النساء (يجب أن يكون هناك نسبة و تناسب)

### سابعاً:

هناك حاجة للعمل الايجابي للتغلب على التمييز المباشر وغير المباشر ضد المرأة في تولي مناصب قيادية في نقابات العمال، وهذا يتطلب:

- التزام قوي من القادة النقابيين
- ميزانيات شفافة لمبادرات الجندر في نقابات العمال
- تنفيذ برامج تدريب مكثفة لإعداد المرأة لمناصب قيادية
- جمع احصائيات منفصلة حول عضوية

- والمؤتمرات و المهام على المستويات الوطنية و الاقليمية و الدولية، بما في ذلك المؤسسات و الهيئات الدولية المالية و الاقتصادية.
- وضع هدف أدنى بدءاً من نسبة 30% لمشاركة المرأة، و انتهاءً بهدف يحقق المساواة في الجندر على جميع المستويات النقابية
- وضع مقاعد او حصص/كوتا احتياطية او تدابير مؤقتة اخرى في هيئات صنع القرار في نقابات العمال التي لم تتحقق فيها المساواة
- الشفافية في ترشيح المرأة الى هيئات استشارية و هيئات صنع القرار
- دعم المرأة بالتدريب الاضافي او رعاية الاطفال او تقاسم المسؤوليات العائلية
- استخدام مهارات النقابيات في جميع مجالات النشاط على اكمل وجه
- شركاء المرأة في لجان/افرقة التفاوض على جميع المستويات و ابعاد الجندر في جميع بنود اجندة التفاوض.

## التدريب و الاتصال و اليحوث

### ثامناً:

بشكل اكثر فاعلية لاحتياجات العاملات. يجب نشر البحوث النقابية على صانعي السياسة و غيرهم من الاطراف المعنية لضمان فهم أوسع لأجندة الجندر و العمل المحترم.

### حادي عشر:

هناك حاجة لبرامج التدريب التي تقدم خصيصاً للمرأة في العديد من المنظمات النقابية لتشجيع النساء الاعضاء و مساعدتهن على التعبير عن انفسهم و حاجاتهم الخاصة بهن. و من المهم جداً ان تتلقى المزيد من النساء تدريباً دون الاقترع من اجرهن. و يجب أن تناضل نقابات العمال من اجل الحصول على مغادرة لحضور دورة تثقيفية حيث لم تصبح حقاً بعد، و تشجيع المرأة على استغلال مثل تلك الانجازات. كما يجب تكييف النشاطات التثقيفية حسب الوقت المناسب للمرأة و يجب توفير رعاية الاطفال عند الضرورة.

يجب على المرأة و الرجل في نقابات العمال أن يقبلا ويمارسا وينشرا مبدأ الحقوق و الفرص المتساوية بين الرجال و النساء، بما فيها النساء اللاتي يعاودن العمل بعد استراحة. و لا بد أن يكون التدريب على الوعي بالجندر بالاضافة الى التدريب العملي بشأن دمج الجندر جزءاً لا يتجزأ من برامج و نشاطات التثقيف النقابية على جميع المستويات. كما يجب أن تشمل جميع التدريبات العامة النقابية عنصر بشأن الفرص المتساوية و قضايا الجندر تحديداً الاجور المتساوية.

### تاسعاً:

يجب أن تقدم كافة أدبيات النقابة و موادها التثقيفية صورة عم العاملات و دورهن الاقتصادي بطريقة ايجابية.

### عاشراً:

يجب على نقابات العمال أن تعدّ أبحاث حول الظروف العاملة للمرأة، لتساعدها على الاستجابة

## الاجراءات الداخلية

### ثاني عشر:

يجب على نقابات العمال:

- وضع ارشادات للتوظيف و الاستخدام و التدريب المتساوي لضمان أنها لا تميز بشكل مقصود و انها تعكس تنوع عضويتها بهدف المساواة في الجندر
- وضع خطط للمساواة من اجل النقابات
- اجراء تقييم لأثر الجندر على جميع السياسات الداخلية و البرامج لضمان دمج الجندر
- تنفيذ تدقيق للجندر للتنظيم النقابي بما فيه اعداد موازنة للجندر
- اتخاذ خطوات مناسبة لضمان أن التشريعات و التفاقيات الجماعية تكفل تطبيق هذه المعايير لجميع العاملات, سواء كنّ متزوجات أم غير متزوجات, بما فيهن اللواتي يعملن في وظائف غير

منتظمة, وفي أعمال منزلية, وبدوام جزئي, و مناطق معالجة الصادرات, و الخدمة المنزلية.

- يجب توفير منافع/إعانات نقدية لجميع النساء اللواتي في إجازة أمومة بمسئول يسمح لهنّ تلبية احتياجاتهنّ الخاصة و حاجات أطفالهنّ و ليدمن بصحة جيدة. كما يجب أن تكون المنافع مساوية لأجرهن قبل أخذ إجازة الأمومة, و أن لا تكون المنافع في أي حامل الأحوال دون ثلثي أجرهن السابق, او ما يكافئ ذلك المبلغ المتوسط الذي ستتقاضاه المرأة إن تم استخدام معدل الثلثين.
- يجب اتخاذ تدابير الاحتياط و السلامة لضمان أن العمل لا يعرض الحامل أو الرضع أو من لم يولدوا بعد للخطر, كما يجب إجراء دراسات حول الآثار المحتملة للتقنيات و المواد الجديدة بشأن الجهاز التناسلي لدى الجنسين.

## المرأة في التعاون التنموي

### ثالث عشر:

في نشاطات التعاون التنموي, تضع الحركة النقابية العالمية أدنى هدف للمشاركة الكلية للمرأة في النشاطات على المستويات الوطنية و الاقليمية و الدولية بنسبة 30% أو 40% للتنظيمات ذات النسبة المئوية الاعلى من الاعضاء النساء و حصة /كوتا تضمن المساواة كهدف نهائي. يجب أن تشمل الترشيحات من قبل المنتسبين على اسماء المشاركات و المشاركين في النشاطات على المستويين الإقليمي و الدولي.

### رابع عشر:

في تنفيذ مشاريع التعاون التنموي, يجب أن تعكس نقابات العمال المساواة أولوية عالية في مقترحات المشاريع, وان تضم بيانات و تقييمات معينة لأثر الجندر. و يجب أن يكون جميع الموظفين و الدوائر على اطلاع على مبادئ العمل الايجابي, و ان لا يدعوا المرأة من تطبقه فقط. كما يجب أن تشكل المرأة ثلث فرق تقييم المشاريع على الاقل و يجب أن يقيم تحديداً اذا كان النشاط قد حسن وضع المرأة ام لا.

## خامس عشر:

يجب أن يتم تعزيز العلاقات الجيدة مع خبراء الجندر للتنمية الدولية في سياسة المنظمات الدولية و المجتمعات الاكاديمية بهدف تبادل الخبرات و ضمان ان برامج التنمية الدولية تضع تركيزاً ملائماً على العمل المحترم للمرأة.

## دور نقابات العمال

## سادس عشر:

إننا نعتقد أن نقابات العمال تحدث فرقاً لحياة المرأة. إن نقابات العمال بحاجة للأعضاء النساء لكم لا يمكنها تحقيق منافع حقيقية إلا إذا أخذت بشكل جدّي واجب تحديد اهتمامات المرأة واتخاذ إجراءات موجهة لمساعدة/دعم المرأة في العمل وفي الهيكل الديمقراطي النقابي.

## قائمة مراجعة الجندر من أجل المشاريع والبرامج

- هل المرأة هدف رئيسي في المشروع؟ إن لم تكن كذلك، هل يتم تعريفها كجزء من المشروع/البرنامج؟
  - هل يتم استشارة ممثلي المرأة في جميع جوانب المشروع/البرنامج – تصميمه وتنفيذه والإشراف عليه وتقييمه؟
  - هل تم تحديد العوائق التي تقف أمام مشاركة المرأة وهل تمت دراسة طرق التغلب عليها؟ (حضور اجتماعات خارج ساعات العمل، ورعاية الأطفال، ومواصلة أمانة بالليل، وعادات وتقاليد مختلفة لا تسمح للمرأة بالذهاب إلى الاجتماعات... الخ).
  - هل المرأة مشمولة في المجموعة المستهدفة من أجل المشروع/البرنامج، وإن لم تكن كذلك، ما الذي سيقام به للتأكد من أن المرأة تشارك أيضاً؟
  - كيف سيقوّى المشروع/البرنامج وضع المرأة مقارنة بوضع الرجل؟
  - كيف سيحسن المشروع/البرنامج الوعي بالقضايا حول المساواة في نقابات العمال؟
- ❑ عند إصدار دعوات وإعلانات للاجتماعات والاحداث، هل تظهر صياغة الكلام بحد ذاتها بأنها تخاطب الرجال فقط؟ انظر بعناية إلى اللغة التي يتم استخدامها
- ❑ سيكون ممثلو المرأة مشاركين بشكل فاعل في جميع عمليات صنع القرار في كل مرحلة من مراحل دورة المشروع: إعداد الخطط والتنفيذ والإشراف والتقييم وإدارة الموارد
- ❑ سيتم دمج وجهات النظر حول الجندر بشكل تام في المشاريع والبرامج
- ❑ سيتم إطلاع جميع الذين انخرطوا في تنفيذ المشاريع/البرامج والإشراف عليها وتقييمها على هذه الاتفاقية.





الاتحاد العربي للتقابات  
**ARAB TRADE UNION CONFEDERATION**

No.1 Said Al Mefthi Street - Swaifieh - Amman

Tel. (962 6) 5824829

Mobile: 0779776777

Email: [info@arabtradeunion.org](mailto:info@arabtradeunion.org)

[www.arabtradeunion.org](http://www.arabtradeunion.org)

**ArabTradeUnion**

