



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

# ميثاق حقوق المرأة العاملة



# ملخص

---

- تمهيد
- إعادة تعريف مفهوميين „العمل“ و „الوقت“
- الأهداف
- أولاً: الحق في التثقيف والتدريب
- ثانياً: الحق في التوظيف
- ثالثاً: حماية الأمومة
- رابعاً: المسؤوليات العائلية
- خامساً: الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية
- سادساً: انضمام المرأة الى نقابات العمال
- سابعاً: مناشدة

## تمهيد

تعمل المرأة كل يوم، ويعتبر نشاط المرأة الاقتصادي بصرف النظر عن المكان الذي تعيش فيه عاملاً أساسياً للاقتصاد والمجتمع ككل ولعائلتها ومجتمعها واستقلالها الشخصي ونموها ككائن بشري. تزرع المرأة وتحصد المحصول وتبني الطرق وتُصنّع السلع وتحمل الماء وتدير المكتب. إنها ترعى الصغير والمريض والكبير دون أن تتلقى الشكر والعرفان بالجميل على عملها، كما أنها تشكّل نسبة 40% من قوى العمل العالمية. وسواء كانت معلمة أو بائعة متجولة أو ربّان طيارة أو سمركية، تشغل المرأة العديد من المهن وتؤدي العديد من الأعمال. وعلى الرغم من أنها تتحدث لغات مختلفة، إلا أنها تتشارك في نفس الرؤية لعالم قائم على الاحترام والسلام والمساواة والتضامن خالٍ من العنف والتحرش والتمييز. بالنسبة لجميع النساء، وعلى الرغم من الملايين اللاتي يعملن في أعمال غير ثابتة وغير آمنة وبأجور أقل مما ينبغي، تقع هذه الرؤية بعيداً عن حقيقة حياتهنّ اليومية.

ولتلبية حاجاتها وحاجات عائلتها، تنتقل المرأة من هنا وهناك بتصرف منها كمهاجرة اقتصادية مستقلة بذاتها، لا كشخص يعيله المهاجرون الذكور، كما أنها تخضع للاستغلال في البلد الذي ترعرعت فيه و البلد الذي تقصده، من قبل وكالات توظيف وأصحاب عمل مجردين من المبادئ الخلقية. وفي البلدان النامية والبلدان المتقدمة أيضاً، تستمر أعمال المرأة لتكون متمثلة في العمل بدوام جزئي أو متدني الأجر أو غير منتظم أو غير رسمي أو عمل من الباطن أو غير منظم أو غير محمي أو عمل مؤقت أو عمل موسمي. تظهر المرأة بأعداد متفاوتة وسط فقراء العالم وتعاني أسوأ آثار التحرر التجاري والعولمة غير المنظمة. كما تؤثر خصخصة الخدمات العامة بشكل متباين على المرأة كعاملة وكمستهلكة للخدمات.

وفي حين ترتفع عدم المساواة الاجتماعية في كافة أرجاء البلدان التي تشارك في الاقتصاد العالمي، ترتفع الحاجة لإعادة النظر في هذه الأخطاء. ومن أجل تلك الغاية، يجب إجراء تعديلات كبيرة لضمان أن

أنظمة التجارة العالمية تدعم المساواة في الجندر ومكافحة الفقر واحترام حقوق الإنسان والحماية والاستدامة البيئية.

ويحق للمرأة، كما هو حال الرجل، أن تعمل عملاً محترماً، وهو شرط مسبق جوهري للهناء بحياة كريمة. ويتكون العمل المحترم وفقاً للفكرة التي قدمتها منظمة العمل الدولية عام 1999 من أربع ركائز:

الإبداع الوظيفي، والمعايير والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية والجوار الاجتماعي. ويضاف إلى ذلك أن المرأة كالرجل يحق لها التمتع بحقوق الإنسان الأساسية، كما هو مذكور في إعلان منظمة العمل الدولية 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما فيها (أ) الحرية النقابية و حماية الحقوق النقابية (الاتفاقية 87)؛ و (ب) الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (الاتفاقية 98)؛ و (ج) المساواة في الأجور (الاتفاقية 100)؛ و (د) التمييز فيما يتعلق بالوظيفة والمهنة (الاتفاقية 111)؛ و (هـ) إلغاء جميع أشكال العمل القسري والإجباري (الاتفاقية 105)؛ و (و) الحد الأدنى للعمر (الاتفاقية 138).

في البلدان النامية، تتفاقم المشاكل التي تواجهها العاملة من البطالة المقنعة والصراع المدني و الاحتلال والبطالة والأمية والفقر وفيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز وترسخ عادات وتقاليد و تشريعات معينة تعامل المرأة كمواطن ثانوي (من الدرجة الثانية).

ولأن المرأة تلعب دوراً رئيسياً في تجديد المجتمعات وقوى العمل، من مصلحة الرجال والنساء والحكومات وأصحاب العمل والنقابات ضمان تمتّعها بحماية الأمومة وجميع حقوق الإنسانو العمال الأخرى.

وعلى الرغم من التدفقات القياسية للمرأة في سوق العمل، وتحديدًا في غضون العقدين الماضيين،

وإسهامها في التطور الاقتصادي لبلدها المعني، لم تتحقق المساواة بين الجنسين بعد. ولا تزال المرأة لا تتلقى أجراً مساوياً لعمل نتساوي في معظم أجزاء العالم. كما أنها لا تحصل في الواقع على أجر مساوٍ للعمل ذو القيمة المساوية في كل مكان.

تجد المرأة وصولها لأعمال ومهن معينة مقيّداً، والفرص المتاحة للتثقيف والتدريب المهني محدودة. إنه استمرار للموقف الذي مرّ به العديد من الفتيات والشابات اللواتي رفضن حقهن الأساسي في الحصول على التثقيف الاختياري والإجباري. ولا تزال المرأة تحمل وطأة المسؤوليات العائلية، لكن تبقى البنى التحتية الاجتماعية المصممة لتلبية احتياجات العمال مع هذه المسؤوليات غير متكافئة بشكل مؤسف، على الرغم من أنها كانتواجباً فردياً أكثر منها مسؤولية اجتماعية لتلبي مثل هذه الاحتياجات.

في معظم البلدان، تستمر المرأة في مواجهة الاستغلال وأشكال التمييز الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية وحتى في بعض أشكال التمييز القانونية التي تنتهك حقوق الإنسان الأساسية الخاصة بالمرأة. وهنا حيث تلعب نقابات العمال من خلال التزامها في دعم جميع العمال دوراً أساسياً في ضمان حصول جميع الأشخاص على عمل محترم، كأفضل وسيلة في محاربة الفقر في العالم. وبقيامها بذلك، ستحسن نقابات العمال ظروف الحياة والعمل للمرأة وستنجح في فعاليات التغيير في العالم من خلال المساواة والعدل في سبيل مصلحة الجميع.

## إعادة تعريف مفهومي «العمل» و «الوقت»

للمجتمع. ويجب تقدير وتعويض جميع الأعمال، بما فيها الأعمال التي ينجزها الخدم وفي الاقتصاد غير المنظم. ويتم تعويض العمل من خلال الأجور. و يجب تعويض عمل رعاية المعالين داخل العائلة من خلال تقديم منافع و علاوات لهؤلاء الذين يوفرون هذه الرعاية. وهذه مسؤولية الدولة، على الرغم من إمكانية تغطية الشركات لبعض الجوانب من خلال الاتفاقيات الجماعية داخل المنشأة، وعلى الرغم من ذلك يجب أن تيسر ساعات العمل للتوفيق بين حياة العمل والحياة الخاصة والحياة العائلية.

عند تعريف وسيلة تحقيق مساواة حقيقية بين الرجل والمرأة، يجب إعادة تعريف مفهومي العمل والوقت من منظور جنسدي ومنزوية أكثر إنسانية لوقت العمل و علاقات العمل. و يحدّد تعريف هذه المفاهيم القيمة المعطاة للعمل الذي ينفذه غالبية النساء اليوم.

مفهوم «العمل»

تؤثر الوظيفة والعمل في المنزل على بعضهما البعض وتشكلان المجموع الكلي للعمل الذي نساهم فيه

### مفهوم «الوقت»

- يجب تحقيق الأهداف التالية من أجل حلّ مشاكل المرأة العاملة والتي لا يمكن فصلها عن مشاكل جميع العمال والمجتمع ككل:
- خلق ظروف تعطي المرأة فرصة لتمتع بحقوق وفرص متساوية في التوظيف في بيئة نقابية الى جانب الحماية القانونية والاجتماعية
- القضاء على التمييز في جميع المجالات على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية أو مسؤوليات الرعاية أو العمر أو العرق أو الهوية العرقية أو الوطنية أو الديانة أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو التوجه الجنسي.
- تغيير في التفكير والمواقف فيما يتعلق بالأدوار المعنية بالمرأة والرجل. ومن أجل هذه الغاية، ستقوم الاتحادات العالمية بكل ما في وسعها لتحقيق جميع هذه الحقوق المنصوص عليها في الميثاق للمرأة. تتألف الاتحادات العالمية من الاتحاد الدولي للنقابات والاتحادات القطاعية العالمية واللجنة الاستشارية للنقابات التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

## الأهداف

- يجب تحقيق الأهداف التالية من أجل حلّ مشاكل المرأة العاملة والتي لا يمكن فصلها عن مشاكل جميع العمال والمجتمع ككل:
- خلق ظروف تعطي المرأة فرصة لتمتع بحقوق وفرص متساوية في التوظيف في بيئة نقابية الى جانب الحماية القانونية والاجتماعية
- القضاء على التمييز في جميع المجالات على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية أو مسؤوليات الرعاية أو العمر أو العرق أو الهوية العرقية أو الوطنية أو الديانة أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو التوجه الجنسي.

## أولاً: الحق في التثقيف والتدريب

1. نظراً لأن التثقيف أحد العوامل الرئيسية في إنهاء الفقر وضمان تطور اقتصادي واجتماعي مستدام وتطور شخصي، يجب أن تتلقى الفتيات والفتيان تثقيف اختياري وإجباري وأن يحصلوا على فرص متساوية لتطوير أنفسهم، بغض النظر عن خلفيتهم الاجتماعية. هناك حاجة لبرامج التثقيف الشاملة للفتيات إلى جانب آليات فاعلة لتشجيع حضورهنّ إلى المدرسة.
  2. يجب أن تُعدّ المدارس الأطفال لمجتمع تتقاسم فيه المرأة والرجل المسؤوليات والمهام في عملهما وحياتهما الاجتماعية والعائلة. كما يجب القضاء على عدم المساواة في الوصول الى برامج التثقيف والتدريب، كما يجب التخلص من أي شيء في محتوى منهاجها والمواد التدريسية والاستخدام الذي يساعد على استدامة مفهوم تقسيم العمل
- بين الرجل والمرأة وبالتالي التمييز ضدّ المرأة.
3. هناك حاجة للإطلاق حملات والضغط على الحكومات لضمان مصادقتها وتطبيقها لاتفاقية منظمة العمل الدولية 138 بشأن الحد الأدنى للعمر والاتفاقية 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. إن تمت المصادقة على هذه الاتفاقيات، يجب أن تضع الحكومات خطط للعمل وأن تتخذ تدابير لضمان تثقيف الأطفال. ويعتبر الحصول على تثقيف عام مجاني وجيد الجودة متطلباً مسبقاً للقضاء على عمل الأطفال. كما أنّ هناك ملايين من البالغين العاطلين عن العمل أو الذين لا يجنون ما يكفيهم للبقاء على قيد الحياة. وتمثل إحدى الطرق لإيقاف عمل الأطفال في ضمان حصول الوالدين على أعمال محترمة وأدنى أجر لحياة كريمة.

4. يجب إتباع نفس مبادئ المساواة في تثقيف البالغين. كما يجب اتخاذ تدابير العمل الإيجابي لإصلاح التمييز المبكر في تثقيف المرأة وتدريبها.

## ثانياً: الحق في التوظيف

### الحصول على وظيفة وترقية

1. حق المرأة في الحصول على وظيفة هوحق أساسي. علاوة على ذلك، يسهم عمل المرأة إسهاماً كبيراً في تطور الاقتصاد في جميع المجتمعات. و يجب أن تبذل جميع الجهود لتحقيق عمالة كاملة والمحافظة عليها. كما يجب أن تحصل المرأة على وصول كامل إلى الحياة الاقتصادية ولا بد من الاعتراف بحقها في الحصول على وظيفة بأجر في كل بلد. ويجب القضاء على جميع أشكال التمييز عملاً باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111، لاسيما فيما يتصل بالحصول على وظائف ومهن والتثقيف والتدريب المهني والترقية في العمل والاستقرار الوظيفي. ولا ينبغي أن يكون هناك تقسيم عشوائي بين مهام الذكور والانثى.

2. يجب وضع الحملات من أجل المصادقة والتنفيذ الفاعل لاتفاقية منظمة العمل الدولية 175 بشأن العمل بدوام جزئي والاتفاقية 177 بشأن العمل المنزلي على قائمة الأولويات النقابية.

3. يجب وضع برنامج العمل الإيجابي وبرنامج دمج الجندر من أجل المرأة والرجل في حيز التنفيذ بهدف تغيير المواقف والصور النمطية ومعالجة آثار التمييز.

### التدريب المهني

• يجب أن تحصل النساء والفتيات على توجيه وتدريب مهني بما في ذلك التدريب أثناء العمل على المهارات الفنية. ولا بد من بذل جهد خاص لتدريبها على التقنيات الجديدة لضمان الارتقاء بمهارات المتغيرات عن سوق العمل.

### الأجر

• تنفيذ مبدأ أجر مساوي لعمل ذوقيمة مساوية هو جانب أساسي للحقوق المتساوية و هدف ذوأهمية بالغة للحركة النقابية. ولا تضم هذه المكافأة الراتب الأساسي العادي أو أقل راتب أساسي فحسب وإنما تشمل أي مرتبات نقدية أو عينية بالإضافة إلى جميع الحقوق الاجتماعية و المنافع المتصلة بعلاقة الوظيفة.

• يجب أن تصادق الحكومات على اتفاقية منظمة العمل الدولية 100 و 111 دون تأخير وأن تسنّ تشريع وطني لتطوير آليات احترازية للكشف عن عدم المساواة في الأجور والقضاء عليه. كما يجب أن تراقب الحكومات عدم المساواة في الأجور وتوفير إحصائيات منتظمة بشأن فجوات الأجور الحالية. ويتم تشجيع نقابات العمال في استخدام المفاوضة الجماعية للقضاء على عدم المساواة في الأجور.

## الضمان الاجتماعي

يهدف تمديدها لتشمل جميع العمال، ناهيك عن تلك المعايير المتعلقة بحماية الأمومة.

- يكون أصحاب العمل المسؤولين عن ضمان تمتع المرأة بمكان عمل آمن وخالٍ من جميع أشكال العنف والتحرش الجنسي والاستقواء والتغول. و يجب اشتمال فقرة ثابتة في الاتفاقيات الجماعية كما يجب وضع اجراءات الشكاوى. و يمكن اللجوء إلى منظمات مستقلة للإشراف على تطبيق التشريعات والاتفاقيات التي يتم عقدها في هذا المجال.

- يجب القضاء على جميع أشكال التمييز المباشرة وغير المباشرة ضدّ المرأة في برامج الضمان الاجتماعي. ولا يجب التمييز ضدّ المرأة في المعاشات بسبب الإجازات التي تأخذها لأسباب الأمومة أولكي توفر الرعاية لمن تعيلهم. ويجب تطبيق نفس المبدأ على المنافع المكافئة، التي يجب توفيرها بالطريقة الأكثر فائدة لجميع العمال، رجالاً ونساء، الذين يعملون في جميع قطاعات الاقتصاد، بما فيه الاقتصاد غير المنظم.

## الاتجار بالمرأة

- الاتجار بالمرأة هو انتهاك صارخ للكرامة الانسانية وحقوق الانسان. الشابات والاطفال هم الضحايا الرئيسيون ويجبر العديد منهم على شكل من أشكال العبودية و/أو الدعارة. ويجب أن تتخذ الحكومات تدابير فاعلة لمنع الاتجار بالبشر من خلال استرعاء عناية خاصة لحماية المرأة والطفل ومن خلال الملاحقة القانونية للمخالفين.

## الحماية الاجتماعية والصحية

- يجب أن تستجيب معايير العمل الدولية التي تتعلق بالحماية الاجتماعية والصحية لجميع العمال رجالاً و نساء، الذين يعملون في جميع قطاعات الاقتصاد، بما فيه الاقتصاد غير المنظم. وفي ضوء المستجدات و المعارف التكنولوجية و العلمية الجديدة و التوجهات في ظروف العمل، يجب مراجعة المعايير التي تنطبق فقط على المرأة

## ثالثاً: حماية الأمومة

بشكل سلبي على ترقية المرأة في العمل أو أن يكون لها أثر سلبي على معاشها وحقوقها التقاعدية ولا التمييز ضدها في أي مجال آخر.

- يجب تنفيذ أقل معايير حماية الأمومة المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 و التوصية رقم 191. و يجب

- حماية الأمومة هي واجب من واجبات المجتمع. إن الهدف من حماية الأمومة هو صون صحة و عافية الأم و الطفل و منع معاقبة المرأة العاملة لإنجابها الأطفال أو تربيتهم. و يجب أن تتمتع المرأة بحق و فرصة تنظيم عائلتها و اختيار الأمومة بشكل حرّ. و لا ينبغي أن تؤثر هذه التدابير الوقائية

مساوية لأجرهن قبل أخذ إجازة الأمومة، وأن لا تكون المنافع في أي حامل الأحوال دون ثلثي أجرهن السابق، أو ما يكافئ ذلك المبلغ المتوسط الذي ستتقاضاه المرأة إن تم اتخاذ 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.

اتخاذ خطوات مناسبة لضمان أن التشريعات و التفاقيات الجماعية تكفل تطبيق هذه المعايير لجميع العاملات، سواء كنّ متزوجات أم غير متزوجات، بما فيهنّ اللواتي يعملنّ في وظائف غير منتظمة، وفي أعمال منزلية، وبدوام جزئي، ومناطق معالجة الصادرات، و الخدمة المنزلية.

- يجب توفير منافع/إعانات نقدية لجميع النساء اللواتي في إجازة أمومة بمسئول يسمح لهنّ تلبية احتياجاتهنّ الخاصة وحاجات أطفالهنّ وليدمن بصحة جيدة. كما يجب أن تكون المنافع

## رابعاً: المسؤوليات العائلية والتدريب

- يجب أن يحظى الأم والأب بالحق في أخذ إجازة أبوية قبل أو بعد إجازة الأمومة للمرأة العاملة أو إجازة لتبني طفل دون أن يفقدان حقوقهما الوظيفية، لا سيما بالقدر الذي يهتم به بالاستقرار الوظيفي و حقوق الترقية و المنافع الاجتماعية كالتأمين الصحي و المعاشات. كما يجب تشجيع الآباء على استخدام حقهم في الحصول على إجازة الأبوة.

- يجب أن يتم تقاسم المسؤوليات العائلية بين المرأة و الرجل وفق شروط متساوية. و يقع على عاتق المجتمع وضع البنى التحتية الاجتماعية تحت تصرف جميع العمال و التي تعتبر ضرورية لهم للتوفيق بين حياتهم العملية و العائلية. و قد تتم مساعدتها من قبل تدابير عامة معينة كالتخفيضات الشاملة في ساعات العمل، وساعات العمل المرنة و ساعات مدرسية مكيفة بشكل أفضل.

- سيتم اتخاذ تدابير عملاً باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 و التوصية رقم 165 لإعطاء العمال أصحاب المسؤوليات العائلية وصولاً الى تطور العمل و التطور الوظيفي و ذلك من خلال توفير تدريب مهني مستمر تحديداً.

- يجب أن تدعم المشاريع نموذجاً جديداً لعلاقات العمل، يكون فيه يوم العمل (ترتيبات جديدة لوقت العمل) في صميم المفاوضات بحيث تضمن توازناً جيداً في حياة العمل.

## خامساً: الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

تنص الاتفاقيتان 87 و 98 لمنظمة العمل الدولية على أنه يحق لجميع العمال تشكيل نقابات عمال والنضمام لها بمحض اختيارهم والتفاوض بشكل جماعي. الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية هما من الحقوق الأساسية للإنسان التي تكفل الديمقراطية. وتنطبق هذه الحقوق على المرأة وهي ادوات قوية لدعم مساواة المرأة. يجب إطلاق حملات وممارسة الضغط لضمان مصادقة جميع الحكومات على هذه الاتفاقيات وتطبيقها.

## سادساً: انضمام المرأة للنقابات العمال

- تنضم المرأة الى نقابة العمال لتحسن ظروف عملها وحياتها، أي لتحمي وتدافع عم مصالحها كعامله.
- يجب أن تكون طموحات ومتطلبات المرأة العاملة جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج النقابية. كما يجب أن تأخذ الحركة النقابية، على مستوى وطني وعالمي، وفي حسابها العدد المتزايد للنساء في سوق العمل، وأن تستجيب لطموحاتها وتناضل لتلبية متطلباتها.
- لا بد من بذل العناية خاصة لتنظيم المرأة العاملة والشابات والعمال المهاجرين والنساء في النظام غير المنظم ولضمان مشاركتهم الكاملة في الأنشطة والمسؤوليات النقابية. وستتم تقوية المنظمة النقابية من خلال أن تصبح ممثلة بشكل حقيقي بهذه الطريقة.
- الاندماج الكامل للمرأة في نقابات العمال هو أحد الأهداف بالغة الأهمية للحركة النقابية الدولية الحرة. ومن أجل هذه الغاية، يجب أن تكثف نقابات العمال حملات التنظيم وسط العاملات ومراجعة مناهجها وهياكلها للاستجابة لطموحاتهن.
- أحد الأهداف التي يشتمل عليها دسنور الاتحاد الدولي للنقابات هو ضمان الانضمام الكامل للمرأة في المنظمات النقابية والمساواة في الجندري في النشاطات النقابية وهيئات صنع القرار على جميع المستويات، أي المجالس التنفيذية والمجالس واللجان العامة التي تتعامل مع الحقوق الاقتصادية والبحوث والتنظيمية والمالية والنقابية وقضايا الشباب وغيرها من الأمور. التعزيز الايجابي يعني إشراك المرأة في لجان وفرق المفاوضة على جميع المستويات، وتعيين مزيد من النساء في مواقع نقابية على مستوى محلي ووطني ودولي وتشجيع المرأة على شغل مناصب انتخابية على تلك المستويات ودعم طلبها.
- يجب وضع الهيئات المناسبة على جميع مستويات الهيكل النقابي لتحليل المشاكل التي تواجه العاملات لاقتراح حلول والقضاء على التمييز ضد المرأة وتشجيع مشاركتها في النشاطات النقابية.

- يجب دمج المنظور الجندري في جميع جوانب العمل النقابي، بما فيه القضايا المتعلقة بعمولة الاقتصاد وسوق التجار والعمل والقضايا المتعلقة بالتكامل الإقليمي. ويضم المنظور الجندري جدولاً تراعي العائلة في النشاطات النقابية ورعاية الأطفال في الاجتماعات والفعاليات النقابية. ولا يجب على المرأة أن تختار بين عائلاتها ونفاتها.

## التدريب النقابي

- يجب أن تكون نقابات العمال بيئة آمنة خالية من التحرش الجنسي للرجل والمرأة. كما يجب أن تتبنى نقابات العمال تدابير فاعلة للقضاء على هذا السلوك من جميع النشاطات والفعاليات النقابية.
- يجب تنظيم برامج التدريب للمرأة كعمل إيجابي داخل النقابات. ولا بد من توفير هذه البرامج بشكل أولي لتمكين المرأة من معرفة حقوقها و اكتساب الثقة بالنفس، ومن ثم لتدريبها على تولي مناصب على جميع المستويات داخل المنظمات النقابية.

## التضامن وسط التباين

- تحتاج النقابات الى قوة دافعة من أجل تعزيز التضامن وسط المرأة وبين المرأة والرجل. ويجب أن تضع نشاطات مخصصة لإزالة العوائق التي تواجهها المرأة بسبب عوامل معينة كالصراعات الأهلية والاحتلال والعرق واللغة والطائفية والثقافة والدين والعمر والاعاقة والتوجه الجنسي أو الطبقة الاجتماعية الاقتصادية أو نظراً لأنها من السكان الأصليين أو المهاجرين أو المشردين أو اللاجئين.
- من الضروري تطوير برنامج نقابي تدريبي يقوم على قيم متساوية، كعملية التخالط الاجتماعي القائمة على مبادئ لا تميز بين الجنسين، وتدعم علاقات متساوية بين الرجل والمرأة. ويجب أن يكون التدريب على فرص متساوية بين للرجل والمرأة جزءاً من التدريب الذي يقدم للناشطين في جميع التنظيمات. كما يجب تقديم دورات خاصة لكافة القادة النقابيين، نساءً ورجال، من أجل تحسين وعيهم بأهمية قضايا المساواة في دمج الجندر داخل العمل النقابي. وسيكون هناك حاجة لإدخال تعديلات على المناهج والمواقف من هؤلاء القادة إن أريد إدخال حقيقي لوجهات النظر الجندرية (المساواة والتكافؤ بين الرجل والمرأة) في جميع السياسات والأعمال والبرامج النقابية.

## سابعاً: مناقشة

يدعو الاتحاد الدولي للنقابات ومنظماته الاقليمية والمنظمات التابعة له والاتحادات القطاعية العالمية والحكومات والأمم المتحدة ووكالاتها المختصة، وتحديدأ منظمة العمل الدولية، بالاضافة الى جميع القوى التقدمية، الى الالتزام بدعم وتنفيذ المبادئ الواردة في هذا الميثاق.





الاتحاد العربي للنقابات  
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

