



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

ميثاق حقوق المرأة العاملة

ملخص

- تمهيد
- إعادة تعريف مفهومي "العمل" و "الوقت"
- الأهداف
- أولاً: الحق في التثقيف و التدريب
- 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 عامل أساسي للاقتصاد و المجتمع ككل ولعائلتها ومجتمعها واستقلالها الشخصي و نموها ككائن بشري.

تزرع المرأة وتحصد المحصول وتبني الطرق و تُصنِّع السلع و تحمل الماء و تدير المكتب. إنها ترعى الصغير و المريض و الكبير دون أن تتلقى الشكر و العرفان بالجميل على عملها، كما أنها تشكّل نسبة 40% من قوى العمل العالمية. و سواء كانت معلمة أو بائعة متجولة أو ربّان طيارة أو سمكريّة تشغل المرأة العديد من المهن و تؤدي العديد من الأعمال. و على الرغم من أنها تتحدث لغات مختلفة، إلا أنها تتشارك في نفس الرؤية لعالم قائم على الاحترام و السلام و المساواة و التضامن خالٍ من العنف و التحرّش و التمييز.

بالنسبة لجميع النساء و على الرغم من الملايين اللاتي يعملن في أعمال غير ثابتة و غير آمنة و بأجور أقل مما ينبغي تقع هذه الرؤية بعيداً عن حقيقة حياتهنّ اليومية.

و لتلبية حاجاتها و حاجات عائلتها تنتقل المرأة من هنا و هناك 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 و كالات و توظيف و أصحاب عمل مجرّدين من المبادئ الخلقية. و في البلدان النامية و البلدان 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 و وسط فقراء العالم و تعاني أسوأ آثار التحرر التجاري و العولمة غير المنظمة. كما تؤثر خصخصة الخدمات العامة بشكل متباين على المرأة كعامله و كمستهلكة للخدمات.

و في حين ترتفع عدم المساواة الاجتماعية في كافة أرجاء البلدان التي تشارك في الاقتصاد العالمي ترتفع الحاجة لإعادة النظر في هذه الأخطاء. و من أجل تلك الغاية يجب إجراء تغييرات كبيرة لضمانة أنظمة التجارة العالمية تدعم المساواة في الجندر و مكافحة الفقر و احترام حقوق الإنسان و الحماية و الاستدامة البيئية.

و يحق 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. و يضاف الى ذلك أنّ المرأة كالرجل يحقّ لها التمتع بحقوق الانسان
الأساسية، كما هو مذكور في إعلان منظمة العمل الدولية 1998 بشأن المبادئ و
الحقوق الأساسية في العمل بما فيها (أ) الحرية النقابية و حماية الحقوق النقابية
(الاتفاقية 87)؛ و (ب) الحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية (الاتفاقية 98)؛ و
(ج) المساواة في الأجور (الاتفاقية 100)؛ و (د) التمييز فيما يتعلق بالوظيفة و
المهنة (الاتفاقية 111)؛ و (هـ) إلغاء جميع أشكال العمل القسري و الإجباري ()
الاتفاقية 105)؛ و (و) الحد الأدنى للعمر (الاتفاقية 138).

في البلدان النامية تتفاقم المشاكل التي تواجهها العاملة من البطالة المقنعة والصراع
المدني والاحتلال و البطالة والأميّة والفقر وفيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز
و ترسخ عادات وتقاليد وتشريعات معينة تعامل المرأة كمواطن ثانوي (من الدرجة
الثانية).

و لأن المرأة تلعب دوراً رئيسياً في تجديد المجتمعات وقوى العمل من مصلحة
الرجال و النساء و الحكومات وأصحاب العمل والنقابات ضمان تمتّعها بحماية
الأمومة وجميع حقوق الإنسان والعمال الأخرى.

وعلى الرغم من التدفقات القياسية للمرأة في سوق العمل وتحديداً في غضون
العقدتين الماضيين وإسهامها في التطور الاقتصادي لبلدها المعني لم تتحقق المساواة
بين الجنسين بعد. ولا تزال المرأة لا تتلقى أجراً مساوياً لعمل متساوي في معظم
أجزاء العالم. كما أنها لا تحصل في الواقع على أجر مساوٍ للعمل ذو القيمة المساوية
في كل مكان.

تجد المرأة وصولها لأعمال و مهن معينة مقيّداً و الفرص 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 كانت واجباً فريداً أكثر منها مسؤولية اجتماعية لتلبي مثل هذه الاحتياجات.

في معظم البلدان تستمر المرأة في مواجهة الاستغلال وأشكال التمييز الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية و حتى في بعض أشكال التمييز القانونية التي تنتهك حقوق الإنسان الأساسية الخاصة بالمرأة. و هنا 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 و العمل للمرأة وستتج في فعاليات التغيير في العالم من خلال المساواة و العدل في سبيل مصلحة الجميع.

إعادة تعريف مفهومي "العمل" و "الوقت"

عند تعريف وسيلة تحقيق مساواة حقيقية بين الرجل و المرأة يجب إعادة تعريف مفهومي العمل و الوقت من منظور جندي و من رؤية أكثر إنسانية لوقت العمل وعلاقات العمل. و يحدّد تعريف هذه المفاهيم القيمة المعطاة للعمل الذي ينفّذه غالبية النساء اليوم.

مفهوم "العمل"

تؤثّر الوظيفة والعمل في المنزل على بعضهما البعض و تشكلان المجموع الكلي للعمل الذي نساهم فيه للمجتمع. و يجب تقدير و تعويض جميع الأعمال بما فيها الأعمال التي ينجزها الخدم و في 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 و على الرغم من ذلك يجب أن تيسر ساعات العمل للتوفيق بين حياة العمل و الحياة الخاصة و الحياة العائلية.

مفهوم "الوقت"

حتى الآن شاعت فكرة العامل المرتزق التي مفادها أن "الوقت يعني المال". وبالتالي يتم تقييم العمل البشري كمجرد سلعة أخرى. وعلى أرض الواقع الوقت هو "الحياة". ولهذا يجب علينا في مكان العمل أن نسعى لمنهج أكثر إنسانية لاستخدام الوقت و أن نكون مرنين بما فيه الكفاية لتمكين المرأة والرجل العاملين من التوفيق بين عملهما وحياتهما الخاصة وحياتهما العائلية.

و لأخذ هذين المفهومين على نطاق واسع من الضروري الدفاع عن مبدأ العمل النقابي في دعم منهج جديد و أكثر إنسانية و مساواة في الحقوق لوقت العمل.

الأهداف

يجب تحقيق الأهداف التالية من أجل حلّ مشاكل المرأة العاملة والتي لا يمكن فصلها عن مشاكل جميع العمال و المجتمع ككل:

- خلق ظروف تعطي المرأة فرصة لتتمتع بحقوق و فرص 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 و الرجل.

و من 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 و التنمية.

أولاً: الحق في التثقيف و التدريب

1. نظراً لأن التثقيف أحد العوامل الرئيسية في إنهاء الفقر وضمان تطور اقتصادي و اجتماعي مستدام و تطور شخصي يجب أن تتلقى الفتيات و الفتيان تثقيف اختياري و إجباري وأن يحصلوا على فرص متساوية لتطوير انفسهم بغض النظر عن خلفيتهم الاجتماعية. هناك حاجة لبرامج التثقيف الشاملة للفتيات إلى جانب آليات فاعلة لتشجيع حضورهن إلى المدرسة.
2. يجب أن تعدّ المدارس الأطفال لمجتمع تتقاسم فيه المرأة و الرجل المسؤوليات و المهام في عملهما وحياتهما الاجتماعية و العائلة. كما يجب القضاء على عدم المساواة في الوصول الى برامج التثقيف و التدريب كما يجب التخلص من أي شيء في محتوى منهاجها و المواد التدريبية و الاستخدام الذي يساعد على استدامة مفهوم تقسيم العمل بين الرجل و المرأة و بالتالي التمييز ضدّ المرأة.
3. هناك حاجة لاطلاق حملات و الضغط على الحكومات لضمان مصادقتها و تطبيقها لاتفاقية منظمة العمل الدولية 138 بشأن الحد الأدنى للعمر و الاتفاقية 182 بشأن أسوء أشكال عمل الأطفال. إن تمت المصادقة على هذه الاتفاقيات يجب أن تضع الحكومات خطط للعمل و أن تتخذ تدابير لضمان تثقيف الأطفال. و يعتبر الحصول على تثقيف عام مجاني و جيّد 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. و تتمثل إحدى الطرق لإيقاف عمل الأطفال في ضمان حصول الوالدين على أعمال محترمة و أدنى أجر لحياة كريمة.
4. يجب إتباع نفس مبادئ المساواة في تثقيف البالغين. كما يجب اتخاذ تدابير العمل الإيجابي لإصلاح التمييز المبكر في تثقيف المرأة و تدرّبها.

ثانياً: الحق في التوظيف

الحصول على وظيفة و ترقية

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 تبتذل جميع الجهود لتحقيق عمالة كاملة والمحافظة عليها. كما يجب أن تحصل المرأة على وصول كامل إلى الحياة الاقتصادية ولا بدّ 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 فيمايتصل بالحصول على وظائف و مهن و التنقيف والتدريب المهني والترقية في العمل والاستقرار الوظيفي. ولا ينبغي أن يكون هناك تقسيم عشوائي بين مهام الذكر و الانثى.
2. يجب وضع الحملات من أجل المصادقة و التنفيذ الفاعل لاتفاقية منظمة العمل الدولية 175 بشأن العمل بدوام جزئي و الاتفاقية 177 بشأن العمل المنزلي على قائمة الأولويات النقابية.
3. يجب وضع برنامج العمل الإيجابي و برنامج دمج الجندر من أجل المرأة و الرجل في حيز التنفيذ بهدف تغيير المواقف و الصور النمطية ومعالجة آثار التمييز.

التدريب المهني

● يجب أن تحصل النساء و الفتيات على توجيه و تدريب مهني بما في ذلك التدريب أثناء العمل على المهارات الفنية.ولابد من بذل جهد خاص لتدريبها على التقنيات الجديدة لضمان الارتقاء بمهارات المتغيبات عن سوق العمل.

الأجر

● تنفيذ مبدأ أجر مساوي لعمل ذوقية 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 أت 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 و القضاء عليه. كما يجب أن تراقب الحكومات عدم المساواة في الأجور و توفير إحصائيات منتظمة بشأن فجوات الأجور الحالية. ويتم تشجيع نقابات العمال في استخدام المفاوضة الجماعية للقضاء على عدم المساواة في الأجور.

الضمان الاجتماعي

● يجب القضاء على جميع أشكال التمييز المباشرة و غير المباشرة ضدّ المرأة في برامج الضمان الاجتماعي. ولا يجب التمييز ضدّ المرأة في المعاشات بسبب الإجازات

التي تأخذها لأسباب الأمومة أو لكي توفر الرعاية لمن تعيّلهم. و يجب تطبيق نفس المبدأ على المنافع المكافئة التي يجب توفيرها بالطريقة الأكثر فائدة لجميع العمال رجالاً و نساء الذين يعملون في جميع قطاعات الاقتصاد بما فيه الاقتصاد غير المنظم.

الحماية الاجتماعية و الصحية

- يجب أن تستجيب معايير العمل الدولية التي تتعلق بالحماية الاجتماعية و الصحية لجميع العمال رجالاً و نساء، الذين يعملون في جميع قطاعات الاقتصاد، بما فيه الاقتصاد غير المنظم. و في ضوء المستجدات و المعارف التكنولوجية و العلمية الجديدة و التوجهات في ظروف العمل يجب مراجعة المعايير التي تنطبق فقط على المرأة بهدف تمديدها لتشمل جميع العمال ناهيك عن تلك المعايير المتعلقة بحماية الأمومة.
- يكون أصحاب العمل المسؤولين عن ضمان تمتع المرأة بمكان عمل آمن و خال من جميع أشكال العنف و التحرش الجنسي و الاستقواء و التغول. و يجب اشمال فقرة ثابتة في الاتفاقيات الجماعية كما يجب وضع اجراءات الشكاوى. و يمكن اللجوء إلى منظمات مستقلة للإشراف على تطبيق التشريعات و الاتفاقيات التي يتم عقدها في هذا المجال.

الاتجار بالمرأة

- الاتجار بالمرأة هو انتهاك صارخ للكرامة الانسانية و حقوق الانسان. الشابات و الاطفال هم الضحايا الرئيسيون و يجبر العديد منهم على شكل من أشكال العبودية و/أو الدعارة. و يجب أن تتخذ الحكومات تدابير فاعلة لمنع الاتجار بالبشر من خلال استرعاء عناية خاصة لحماية المرأة و الطفل و من خلال الملاحقة القانونية للمخالفين.

ثالثاً: حماية الأمومة

- 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. ولا ينبغي أن تؤثر هذه التدابير الوقائية بشكل سلبي على ترقية المرأة في العمل أو أن يكون لها أثر سلبي على معاشها و حقوقها التقاعدية و لا التميز 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 اتخاذ خطوات مناسبة لضمان أنّ التشريعات و الاتفاقيات الجماعية تكفل تطبيق هذه المعايير لجميع العاملات سواء كنّ متزوجات أم غير متزوجات بما فيهنّ اللواتي يعملنّ في وظائف غير منتظمة و في أعمال منزلية و بدوام جزئي و مناطق معالجة الصادرات و الخدمة المنزلية.
- يجب توفير منافع/إعانات نقدية لجميع النساء اللواتي في إجازة أمومة بمستوى يسمح لهنّ تلبية احتياجاتهنّ الخاصة و حاجات أطفالهنّ و ليضمن بصحة جيدة. كما يجب أن تكون المنافع مساوية لأجرهن قبل أخذ إجازة الأمومة و أن لا تكون المنافع في أي حال من الأحوال دون ثلثي أجرهن

السابق أو ما يكافئ ذلك المبلغ المتوسط الذي سنتقاضاه 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.

رابعاً: المسؤوليات العائلية

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

- 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.

- يجب أن يحظى الأم و الأب بالحق في أخذ إجازة أبوية قبل أو بعد إجازة الأمومة للمرأة العاملة أو إجازة لتبني طفل دون أن يفقدان حقوقهما الوظيفية لا سيما بالفدر الذي يهتم به بالاستقرار الوظيفي و حقوق

الترقية و المنافع الاجتماعية كالتأمين الصحي والمعاشات. كما يجب تشجيع الآباء على استخدام حقهم في الحصول على اجازة الأبوة.

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

خامساً: الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

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

سادساً: انضمام المرأة الى نقابات العمال

- تنضم المرأة الى نقابة العمال لتحسن ظروف عملها وحياتها أي لتحمي وتدافع عن مصالحها كعاملة.
- 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 و تناضل لتلبية متطلباتها.

- لا بد من بذل عناية 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 و مراجعة مناهجها وهياكلها للاستجابة لطموحاتهن.
- أحد الأهداف التي يشتمل عليها دستور الاتحاد الدولي للنقابات هو ضمان الانضمام الكامل للمرأة في المنظمات النقابية والمساواة في الجندر في النشاطات النقابية وهيئات صنع القرار على جميع المستويات أي المجالس التنفيذية والمجالس واللجان العامة التي تتعامل مع الحقوق الاقتصادية و البحوث 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 و وطني ودولي وتشجيع المرأة على شغل مناصب انتخابية على تلك المستويات و دعم 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 الجندي في جميع جوانب العمل النقابي بما فيه القضايا المتعلقة بعمولة الاقتصاد وسوق التجاري والعمل والقضايا المتعلقة بالتكامل الإقليمي. ويضم المنظور الجندي جدولة تراعي العائلة في النشاطات النقابية ورعاية الأطفال في الاجتماعات والفعاليات النقابية. و لا يجب على المرأة أن تختار بين عائلاتها ونقابتها.

التدريب النقابي

• يجب تنظيم برامج التدريب للمرأة كعمل ايجابي داخل النقابات. ولا بد من توفير هذه البرامج بشكل أولي لتمكين المرأة من معرفة حقوقها واكتساب الثقة بالنفس ومن ثم لتدريبها على تولي مناصب على جميع المستويات داخل المنظمات النقابية.

• من الضروري تطوير برنامج نقابي تدريبي يقوم على قيم متساوية كعملية التخالط الاجتماعي القائمة على مبادئ لا تميز بين الجنسين و تدعم علاقات متساوية بين الرجل والمرأة. و يجب أن يكون التدريب على فرص متساوية بين الرجل 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. و سيكون هناك حاجة لإدخال تعديلات على المناهج والمواقف من هؤلاء القادة إن أريد إدخال حقيقي لوجهات النظر الجندرية (المساواة و التكافؤ بين الرجل و المرأة) في جميع السياسات و الأعمال والبرامج النقابية.

• 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 و الفعاليات النقابية.

التضامن وسط التباين

تحتاج النقابات الى قوة دافعة من أجل تعزيز التضامن وسط المرأة وبين المرأة و الرجل. و يجب أن تضع نشاطات مخصصة لإزالة العوائق التي تواجهها المرأة بسبب عوامل معينة كالصراعات الأهلية و الاحتلال 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.

سابعاً: مناقشة

يدعو الاتحاد الدولي للنقابات و منظماته الاقليمية و المنظمات التابعة له و الاتحادات القطاعية العالمية و الحكومات و الأمم المتحدة ووكالاتها المختصة و تحديداً منظمة العمل الدولية بالاضافة الى جميع القوى التقدمية الى الالتزام بدعم و تنفيذ المبادئ الواردة في هذا الميثاق.



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

No. 1 Said Al Mefthi St. Swaifieh – Amman

Tel. (962) 6 5824829 Mobile: (962) 77 977 6777

Email: info@arabtradeunion.org

www.arabtradeunion.org

ArabTradeUnion

