

all
WOMEN
جميعنا من أجل
المساواة

الإجراءات والموارد من
الاتحاد الدولي للصناعات
لتعزيز المساواة بين
الجنسين وحقوق المرأة
2025-2019



Organizing for a
just future
IndustriALL 4th Congress
Sydney | 4-7 November 2025

مقدمة

منذ انعقاد مؤتمر الاتحاد الدولي للصناعات العالمي للمرأة عام 2019، أحرز الاتحاد والنقابات المنتسبة تقدماً ملحوظاً في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين في مختلف صناعاتنا.

أعدّ هذا التقرير استعداداً لمؤتمر المرأة القادم، الذي يُعقد تحت شعار "جميعنا من أجل المساواة". تسعى هذه الوثيقة إلى توجيه المناقشات، وتُتيح فرصة لتسليط الضوء على عمل الناشطات النقابيات داخل هياكلنا، بالإضافة إلى جهود الحلفاء من الرجال قبيل انعقاد المؤتمر الذي يحمل شعار "التنظيم من أجل مستقبل عادل". سيساعد هذا المورد على تعميق التفكير في موضوع المؤتمر من منظور يراعي النوع الاجتماعي.

يهدف هذا التقرير، المصنّف كدليل مرجعي، إلى أن نرفض كل خطوة إلى الوراء وأن نسعى إلى الدفع نحو الأمام.

● **تسليط الضوء على أهم الإجراءات المُتخذة خلال السنوات الست الماضية، وتأثيرها على نقاباتنا المنتسبة، وأعضائنا من النساء، والعاملات.**

● **استعراض المبادرات التي قادتها نقاباتنا المنتسبة لإلهام نقابات أخرى.**

● **الترويج للمواد والأدوات والموارد التي طوّرها الاتحاد خلال هذه الفترة من أجل ضمان وضوح الرؤية والاستخدام الأمثل.**

● **جمع النقاشات المفيدة ومساهمات الخبراء من اجتماعات لجنة المرأة التابعة للاتحاد الدولي للصناعات حول المسائل الاستراتيجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقد أثارَت هذه النقاشات البُناء أسئلة جوهرية ستوجّه عملية تطوير استراتيجيات نقاباتنا.**

لقد تحققت إنجازات كثيرة، غير أنّ هذه المكاسب تتناقض بوضوح مع التحديات المقبلة. ووفقاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، شهد بلد من بين كل أربعة بلدان تراجعاً في حقوق المرأة في العام 2024. كذلك، يشهد التقدم المحرز في مجالات المساواة والتنوع والشمول تراجعاً ملحوظاً. وتتعرض حقوق أفراد مجتمع الميم لهجمات عنيفة أيضاً. وعلى الرغم من الرفض الشديد، يتم انتزاع الحقوق التي اكتسبت بشق الأنفاس بسهولة مُقلقة.

لا ينبغي للانتكاسات التي دُكرت أن تُثبط عزيمة نقاباتنا أو تُسكتها. فهذا التقرير يُشكل سجلاً لإنجازاتنا وأداة للمضي قدماً. الأهم هو النضال بحد ذاته من أجل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة: المثابرة اليومية للنقابات، والجهود المبذولة لدعم ما تحقق على صعيد المساواة بين الجنسين في قطاعاتنا وحمائته، من خلال التنظيم والمفاوضة الجماعية والحملات. يجب

على مدى السنوات الست الماضية، أنشأ الاتحاد الدولي للصناعات إطاراً مؤسسياً لدعم التقدم المُحرز. وفي مؤتمرنا لعام 2021، تم اعتماد قرارات وتعديل أنظمة أساسية لتعزيز إدماج المرأة والشباب. وأقرّت اللجنة التنفيذية خارطة طريق جديدة لتحسين إدماج النوع الاجتماعي في جميع مجالات عملنا. ورغم أن هذه الوثيقة لا تتناول هذه التطورات بالتفصيل، غير أنني أودّ التأكيد على أهميتها في كل ما أنجزناه.

أدعوكم/أدعوكنّ لاستخدام دليل الموارد هذا لاستكشاف كل ما أنتجه الاتحاد الدولي للصناعات على مدار السنوات الست الماضية.

لا يشمل هذا التقرير جميع الأمور. فقد اتُخذت إجراءات لا تُحصى في مختلف النقابات المنتسبة، ولا يمكن إدراجها كلها في هذه الوثيقة. نأمل أن تغتنموا الفرصة لمشاركة تلك التجارب - انتصاراتكم ودروسكم ونضالاتكم - خلال مؤتمر المرأة، ومرة أخرى في مؤتمر الاتحاد الدولي للصناعات.

لقد حققنا إنجازاً رائعاً، ولكنه ليس إلا البداية، إذ لا يزال هناك الكثير من الأمور التي يجب القيام بها.

كريستين أوليفيه

جدول المحتويات

2	مقدمة
5	تعزيز القوة النقابية
5	توجيه النقابيات الشابات
6	تعزيز الهياكل النسائية
6	إشراك الرجال وإقامة تحالف مع الرجال
7	تطوير نهج نسوي للعمل النقابي
8	النضال من أجل المساواة بين الجنسين وتعزيز حقوق المرأة في سلاسل التوريد
8	تعزيز المساواة في الأجور
9	بناء بيئات عمل خالية من جميع أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي
10	نهج تحويلي جندري في العناية الواجبة بحقوق الإنسان
11	مستقبل عمل النساء العاملات
13	النوع الاجتماعي والصحة والسلامة المهنيّتان: ضمان بيئة عمل صحية وآمنة لجميع العاملين



بناءً على خطة العمل المُعتمدة في مؤتمر عام 2021، حددت لجنة المرأة أولويات رئيسية لفترة المؤتمر الحالية من أجل تعزيز أهداف الاتحاد الدولي للصناعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. كذلك، أقرت اللجنة التنفيذية خارطة طريق جندرية، تُسلط الضوء على توجيه الشباب كأولوية استراتيجية لتعزيز القيادة النسائية في النقابات والصناعات.

- التمييز بين الجنسين وفجوة الأجور الجندرية
- العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي
- العمل اللائق للمرأة في سلاسل التوريد، والعناية الواجبة بحقوق الإنسان المراعية للنوع الاجتماعي
- تمثيل المرأة ومشاركتها في النقابات العمالية
- مستقبل عمل المرأة (الثورة الصناعية الرابعة، المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، الانتقال العادل)
- وضع السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المراعية للنوع الاجتماعي
- تحسين حماية الأمومة

أبرز النقاط بالأرقام: عينة من نتائج مشروع الاتحاد الدولي للصناعات

بين العامين 2021 و2025، أنشأ الاتحاد الدولي للصناعات مساحات فعّالة لتنظيم النساء وقيادتهنّ عبر مختلف مستويات الحركة النقابية. وشاركت 26,478 امرأة في 2,354 فعالية لبناء القدرات، مما أدى إلى إنشاء 53 هيكلية نسائية جديدة توفر منصات للتنظيم والتمثيل. وأدى ذلك إلى بذل جهود في مجال المفاوضة لتعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التفاوض على 70 سياسة خاصة بالنوع الاجتماعي. وقد عززت هذه المبادرات المساواة في الاستراتيجيات النقابية ودعمت 144 حملة ركزت على قضايا مثل العنف ضد المرأة، وحقوق الأمومة، والتصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 183 ورقم 190 في جميع المناطق، مما أدى إلى التصديق على الاتفاقيتين في آسيا، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وأمريكا اللاتينية. يتجلى هذا التقدم في بعض الأمثلة الإقليمية - من بين أمثلة أخرى كثيرة.

- في جنوب آسيا، تم تنظيم 56,000 عامل في عام 2024، 34 في المئة منهم من النساء.
 - شهدت الهند توقيع 31 اتفاقية مفاوضة جماعية في الشركات متعددة الجنسيات، منها سبعة تستهدف توظيف النساء وتسوية أوضاعهنّ، بينما قدمت رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص "سيوا" تأميناً ضد موجات الحر لـ 46,000 عضوة.
 - في كمبوديا، أدى تفعيل لجنة المرأة التابعة للنقابات المنتسبة إلى زيادة بنسبة 19.5% في عدد القيادات النقابية النسائية - من 46 في عام 2023 إلى 55 في عام 2024.
 - بين العامين 2018 و2023، تخرج أكثر من 150 نقائياً، نصفهم من النساء، من أكاديمية القيادة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
 - في تونس، نظم الاتحاد العام التونسي للشغل 7,000 عامل في عام واحد، غالبيتهم من النساء.
- تحققت هذه النتائج بفضل دعم العديد من منظمات دعم التضامن النقابي والنقابات المنتسبة. ستتوفر قائمة تفصيلية بهذا الدعم في تقرير مؤتمر الاتحاد الدولي للصناعات.

تعزير القوة النقابية

توجيه النقائيات الشابات

شهادات من المدربات والمتدربات:

"أريد أن أكون قائدة على أعلى مستوى وطني في نقابتي، لأنني أرغب في تقديم مساهمة مباشرة في السياسات التي تؤثر على النساء في مكان العمل. وقد حدد برنامج الإرشاد أنشطة متنوعة ستساعدني. لقد تمكنت من المشاركة في حملات انتخابية والترشح للانتخابات كنائبة رئيس نقابتي الوطنية. وقبل ذلك، لم يكن الأمر سهلاً، لكن مدربي أرشدتني، ومنحتني كل ما أحتاجه، ومكنتني من بلوغ كل إمكاناتي. وقد فزت. وأؤكد لكم، قبل ستة أشهر، لم أكن لأجرؤ على الإقدام على هذه الخطوة".

متدربة من غانا

"هدفي من خلال هذا البرنامج هو توحيد النساء. أريد أن أثبت أننا جميعاً نتشارك الشغف نفسه بالقيادة، لأننا نساء منظمات، وقويات، وعازمات. أأمل أن تصبح مساحات القيادة للنساء أمراً طبيعياً داخل نقاباتنا، وأن ندرك أنه يجب أن نكون حاضرين فيها".

مدربة من كولومبيا

شاهدوا فيديو المدربات والمتدربات في أميركا اللاتينية، وهن يشرحن توقعاتهن من المشروع (باللغة الإسبانية).

اطّلعوا على قصص وشهادات ملهمة لمتدربات أخريات.

منذ يونيو 2024، أطلق الاتحاد الدولي للصناعات مشاريع توجيهية للنقائيات الشابات بدعم من اتحاد نقابات العمال في النرويج (مالاوي وتنزانيا وغانا)، وأمريكا اللاتينية (بيرو، كولومبيا)، ومؤخراً من مؤسسة أفيدا في آسيا (إندونيسيا، الفلبين). وتعمل 25 مدربة من ذوات الخبرة مع ثلاثين مُتدربة. وتستند هذه المبادرات إلى قرار الشباب لعام 2021، وخارطة الطريق لعام 2022 الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التوجيه والتدريب.

استناداً إلى نموذج الاتحاد العالمي للمهندسين (UNI)، يعمل البرنامج على إنشاء علاقات رسمية بين المدربات والمتدربات تركز على الثقة والتعلم المتبادل. وعلى مدى عامين ونصف، تقوم المدربات بتوجيه المتدربات في تحديد أهدافهن المتعلقة بالتطور النقابي ومرافقتهن في مسيرة القيادة. ومن خلال الاستفادة من المعارف الذاتية للمتدربات، تساهم المدربات في تعزيز مهاراتهن وثقتهن بأنفسهن.

يتجاوز هذا البرنامج الأطر التقليدية للتدريب، إذ تقوم كل متدربة بتحديد أولوياتها الشخصية، وتلقى توجيهاً مصمماً خصيصاً وفقاً لاحتياجاتها. وفي الوقت نفسه، تُشارك المتدربات في ورشات عمل محلية وإقليمية، سواء حضورياً أو عبر الإنترنت، لتعزيز المهارات في مجالات التنظيم، والقيادة، والتواصل، والمفاوضة الجماعية، بتركيز واضح على البعد الجندري.

يُمكن المشروع الشابات من تولي أدوار قيادية وبناء شبكات داعمة متبادلة تُرسخ مفهوم الأخوة والتضامن ضمن الحركة النقابية. كذلك، يُسهم في تعزيز الهياكل النقابية للدفع قدماً بمسألة المساواة بين الجنسين من خلال بناء القدرات الجماعية.

وبعد ستة أشهر من انطلاق المشروع، نجحت ثلاث متدربات في الفوز بمناصب مختلفة ضمن نقابتهن، كما انتُخبت إحداهن لعضوية لجنة الصحة والسلامة في المصنع الذي تعمل فيه.



لقد طوّر الاتحاد الدولي للصناعات **مادة** لتوجيه المتدربات والمدرّبات خلال علاقتهم الرسمية. إذا رغبت نقابتكم في تطوير مثل هذا البرنامج، يُمكنكم الاطلاع على دليل المتدربات والمدرّبات.



الدروس المستفادة:



يُعَدّ دعم النقابات والتزام القيادات عاملاً أساسياً لتنشئة القيادات الشابات. وانطلاقاً من النتائج الأولية، باتت العديد من النقابات تسعى إلى توسيع نطاق المبادرة لتشمل المزيد من الناشطين الشباب، نساءً ورجالاً على حد سواء.

تشمل فوائد البرنامج للمتدربات تحديد نقاط القوة والاحتياجات التنموية الخاصة بهنّ، وتعزيز التغيير السلوكي والثقة بالنفس ضمن البيئات التي يهيمن عليها الرجال، والنقل المستمر للمعرفة غير الرسمية والدعم المعنوي، والمرونة في التعامل مع سياسات النقابات وأماكن العمل، والتضامن بين النساء، والتفكير الجندري الاستراتيجي، والنشاط المعزز، والتوجيه المستمر بما يتجاوز التدريب التقليدي.

تكتسب المدرّبات فهماً أعمق لاحتياجات العاملات الشابات، ويطوّرن مهارات الدعم والتوجيه، ويوسّعن آفاقهن من خلال تبادل الخبرات بين الأجيال، ويعزّزن قدرتهن على التفاعل والمشاركة، ويقيمّن علاقات ذات منفعة متبادلة.

تستفيد النقابات من هياكل أقوى تضم ناشطات شابات، ومسارات قيادية جديدة، فضلاً عن تعزيز المساواة بين الجنسين، والمشاركة الفعّالة من نساء شابات مدرّبات، واعتماد نماذج مستدامة للإرشاد، وتحسين الاستجابة لتنوّع القوى العاملة.

تعزيز الهياكل النسائية

كان لتعزيز اللجان والشبكات النسائية في مختلف المناطق دورٌ حيوي في تنسيق الجهود المشتركة بين النقابات المنتسبة لتعزيز حقوق المرأة. تدعم هذه المنصات تطوير السياسات، والتحالفات مع المنظمات النسائية، وإطلاق الاستراتيجيات والحملات المشتركة. وتشمل أبرز النجاحات حملات في **الفلبين** و**ماليزيا** أدت إلى إجراء تغييرات تشريعية وإطالة إجازة الأمومة.

بعد أربع سنوات من الحملات، نجحت النقابات المنتسبة للاتحاد الدولي للصناعات في الفلبين في دفع مجلس الشيوخ إلى التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرّش في عام 2023. واستمّدت لجنة المرأة زخمها من التعهّد العالمي الذي قطعه الاتحاد الدولي للصناعات عام 2017، حيث نجحت في زيادة إجازة الأمومة من 65 يوماً إلى 105 أيام مع دفع كامل للأجر. وبعد اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والقرار 206 في عام 2019، استندت النقابات المنتسبة في حملتها إلى قضايا العنف الموثقة — 16,158 حالة في عام 2022، مقابل 12,492 في عام 2021 و15,828 في عام 2020 — وإلى الثغرات القانونية في التشريعات الفلبينية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. شملت الحملة الضغط على المشرّعين، وإعداد ورقة موقف، وتطوير مواد تعليمية وطنية. وتم تعميم حملة دعم الاتفاقية رقم 190 ضمن فعاليات عيد العمال، واليوم العالمي للعمل اللائق، واليوم الدولي للشباب.



إشراك الرجال وإقامة تحالف مع الرجال

في اجتماع لجنة المرأة لعام 2023 الذي عُقد في كيب تاون، ركز النقاش على كيفية إشراك الرجال في تعزيز المساواة بين الجنسين وأجندات النقابات النسوية. فقد واجهت نقابة المهندسين القانونيين في إقليم الباسك، إسبانيا انخفاضاً في مستوى الرضا عندما تم إشراك الرجال في عملية التحوّل الثقافي التنظيمي، وعندما تم توضيح فوائد النهج النسوي. وقد استند هذا العمل إلى استطلاع حول المساواة بين الجنسين أجري عام 2017، حيث كشف التحيزات الهيكلية وأطلق حوارات بناءة في أماكن العمل. بدورها، أجرت الكونغرس الفدرالية العامة للشغل في فرنسا استطلاعاً داخلياً مماثلاً، واستُخدمت نتائجه لتحفيز التغيير والحدّ من حالات الرضا.



لكنّ الأهم هو أن إشراك الرجال يجب ألا يقتصر على الحوار، بل لا بدّ أن يمتد إلى إعادة توزيع السلطة، ما يقتضي من الرجال تقاسم مواقع القيادة والمشاركة في بناء التغيير الهيكلي بشكل جماعي.

أنشأ الاتحاد الدولي للصناعات في ديسمبر 2022 فرقة عمل معنية بالمساواة بين الجنسين، تضم ست نساء وستة رجال، لإشراك الرجال في وضع السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وبصفتها هيئة استشارية للجنة المرأة، ساهمت في السياسة الجديدة المتعلقة بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، وكراهية النساء، والتحيز



الجنساني، وقيمت أثر الذكاء الاصطناعي على توظيف المرأة، حيث قدّمت توصياتٍ لدمج الاعتبارات الجندرية في استراتيجيات الذكاء الاصطناعي للاتحاد والنقابات العمالية. ودعا التدقيق التشاركي لعام 2025 إلى تعزيز مشاركة الرجال: تعزيز مبادرات التحالف مع الرجال، عبر فرقة العمل، وعقد جلسات مشتركة مع لجنة المرأة، وتعزيز الخبرة في مجال النوع الاجتماعي لتفعيل الدور الاستشاري لفرقة العمل.



طورت العديد من النقابات العمالية مبادراتٍ عدّة لإشراك الرجال في النضال من أجل المساواة بين الجنسين، لا سيما في ما يتعلق بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. في أمريكا الشمالية، أطلق كلٌّ من اتحاد عمال الصلب المتحد (USW) والرابطة الدولية للميكانيكيين وعمال الفضاء (IAMAW) مبادرة "كن أكثر من مجرد متفرج" لإشراك الرجال كعوامل تغيير. وقدّمت نقابة العاملين في صناعة النسيج والحياسة والملابس (Öz Iplik-İs) في تركيا تدريبًا حول الموازنة بين العمل والأسرة، وتغيير المواقف تجاه أدوار الرعاية.

تُساهم مجموعة أدوات Imagine، التي عُرضت في اجتماع لجنة المرأة التابعة للاتحاد الدولي للصناعات في نوفمبر 2024، والتي أعدتها منظمات في كل من السويد والمملكة المتحدة وهولندا، في تحفيز الرجال على الانفتاح وتعزيز المساواة بين الجنسين. ورغم أن هذه المجموعة أوروبية الأصل، فقد تم تطبيقها بنجاح في كوريا، حيث درّب الاتحاد الكوري للنقابات العمالية 20 (NCTU) محاضرًا في مجال المساواة بين الجنسين عام 2023، مما شجّع على توسيع نطاق المشاركة وتدريب الأقران عام 2024. وتتحدى أنشطتها التفاعلية البالغ عددها 19 الأعراف الجندرية؛ وقد أفادت نقابات مثل نقابة عمال المعادن بإقبالٍ كبير وردود إيجابية. ويتطلب التنفيذ الفعال تسهيلات مدروسة وتجاوز الصور النمطية.

تطوير نهج نسوي للعمل النقابي

تماشيًا مع الأجندة التحويلية التي يتبناها الاتحاد الدولي للصناعات، نظّم مكتب أفريقيا جنوب الصحراء ومؤسسة فريدريش إيبيرت - مركز التعاونيات الاقتصادية - أربع مدارس نسوية منذ العام 2022، شاركت فيها أكثر من 50 امرأة، من النساء القيادات والموظفات في النقابات والمنتديات. وقد أعادت هذه الدورات التدريبية تشكيل نظرة النساء للأدوار النقابية من منظور نسوي. وشملت المواضيع تطوير أجنّات نقابية نسوية، وبناء الشبكات، وتفكيك التسلسلات الهرمية السامة وهياكل السلطة الذكورية، واستخدام النسوية لتعزيز العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.



خلال اجتماع لجنة المرأة في يونيو 2023، ناقشت المشاركات القوة التحويلية للنقابات النسوية، وضرورة ترسيخ مبادئ الشفافية والشمول والتعبير عن الرأي والمشاركة في العمل النقابي. وتعاونت النقابات المنتسبة في جهودٍ جريئة للتحويل إلى نقابات نسوية. وبدأت نقابة المهندسين القانونيين من إقليم الباسك في إسبانيا عملية تحول شاملة باستخدام منهجية التغيير التنظيمي التشاركي من أجل المساواة بين الجنسين، حيث حددت التحيزات الهيكلية وأطلقت خطة جندرية استراتيجية لمعالجتها، مع الالتزام بالتنفيذ التشاركي. تقود الخطة امرأةً مُنتخبةً لعضوية اللجنة التنفيذية، بدعمٍ من مجموعة عمل مسؤولة عن تطبيقها على جميع مستويات المنظمة وبين المندوبين. وأقرّت النقابة بضرورة تلبية الاحتياجات المختلفة للنساء واعتماد ممارسات نسوية. وكشفت تشخيصٌ عن استمرار أنماط الهيمنة الذكورية-الغيرية النابعة من الجذور الصناعية للنقابة. في السويد، تبنّت نقابة عمال الصناعات المعدنية (IF Metall) النسوية رسميًا عام 2017، مدفوعة بمطالب شعبية، وهي تُركّز الآن على الإصلاحات من خلال المفاوضات الوطنية والاتفاقيات الجماعية التقدمية. في فرنسا، روّجت الكونفدرالية العامة للشغل لهوية نسوية منذ خمسينات القرن الماضي، وأضفت عليها طابعًا رسميًا في عام 2019. وتحرص النقابة على ترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين في لجنّتها التنفيذية، وترى الرفض جزءًا من النضال المُستمر من أجل تحقيق العدالة.

في الاجتماع نفسه، قدّم عرضٌ حول النسوية الاشتراكية. تُوفّر النسوية الاشتراكية للنقابات إطارًا يُؤكّد على أن الرعاية وإعادة الإنتاج الاجتماعي أساسيان لتوليد الثروة، مع المطالبة بالتعويض العادل والدعم العام. لا يكفي تمثيل المرأة وحده؛ بل يجب على النقابات مواجهة الهياكل الذكورية وترسيخ المبادئ النسوية في المفاوضات الجماعية والقيادة.



ينبغي على النقابات إعادة تأطير العمل الإنتاجي باعتباره أساسيًا لتكوين الثروة، وجعل أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر قضية محورية في المفاوضات، والدعوة إلى خدمات عامة تدعم الرعاية بين الأجيال. يجب على النقابات رفض تسليع العمل، ومواجهة المعايير النيوليبرالية، ومحاربة التمييز على أساس الجنس ضمن الهياكل وممارسات التفاوض. ولقيادة التغيير الجذري، تحتاج النقابات إلى تحليلٍ نسوي أكثر دقة، وتماسكٍ داخلي، وشرعية خارجية لمواجهة النظام الذكوري الرأسمالي، ودعم الحركات الأوسع.

لا يتم تعريف النقابات النسوية فقط من خلال مَنْ يقودها، بل أيضًا من خلال كيفية قيادتها: ما إذا كانت تُعزّز مبادئ الرعاية والشمول والديمقراطية والعدالة - سواء داخل النقابة أو في المجتمعات التي تؤثر فيها.

النضال من أجل المساواة بين الجنسين وتعزيز حقوق المرأة في سلاسل التوريد

تعزيز المساواة في الأجور



نشر الاتحاد الدولي للصناعات، بدعم من مؤسسة فريدريش إيبيرت، مجموعة أدوات حول المساواة في الأجور، تُفصّل الاستراتيجيات الممكنة للنقابات العمالية في ما يتعلق بشفافية الأجور وتقييم الوظائف بشكل محايد جندريًا. وتساهم هذه المجموعة في رفع مستوى الوعي بشأن التقليل من قيمة عمل المرأة واستراتيجيات المفاوضة الجماعية لسد فجوة الأجور بين الجنسين. كذلك، تتناول المجموعة مسألة الوظائف ذات الأجر المنخفض، وتشجع على اتباع نهج لرفع الحد الأدنى للأجور من خلال استراتيجيات الأجور المعيشية.

بدعم من مؤسسة فريدريش إيبيرت، طوّر الاتحاد الدولي للصناعات وحدات تدريبية جاهزة للاستخدام تُكَمّل مجموعة أدواته، وتتضمن تمارين عملية لحساب فجوة الأجور بين الجنسين، ومقارنة الوظائف ذات القيمة المتساوية، وتنظيم حملات مناصرة داخل النقابة، وإجراء مفاوضات بشأن الأجور مع التركيز على قيمة العمل.

عُقدت دورات تدريبية إقليمية، بتمويل من مؤسسة فريدريش إيبيرت، في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى عام 2024، وفي جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا عام 2025. وقد اشركت هذه الدورات النقابات العمالية المنتسبة لبناء القدرات، وتعزيز استراتيجيات المساواة بين الجنسين، وتعزيز التعاون بين المناطق.

فتح



أعقب اتحاد عمال الزجاج في كينيا (KEGWU) ورشة العمل التدريبية التي نظمها الاتحاد الدولي للصناعات باجتماعات داخلية لرفع مستوى الوعي بشأن فجوة الأجور بين الجنسين. وفي ثلاث شركات، أجرى الاتحاد استطلاعات لمقارنة الأجور، داعيًا إلى اعتماد سياسات موارد بشرية تُراعي النوع الاجتماعي، كما أدرج قضايا المساواة في الأجور في المباحثات المتعلقة باتفاقيات المفاوضة الجماعية. ونتيجة لذلك، نجح في رفع مستوى الوعي، وضمان التزام الإدارة بإجراء عمليات تدقيق للأجور، وإدراج فجوات الأجور بين الجنسين في مقترحات التفاوض، وتشجيع النساء على التعبير عن هواجسهن، وتعزيز التعاون مع الجهات المعنية الخارجية بشأن المساواة بين الجنسين.

احتفلت لجنة المرأة في مايو 2024 بانتصارين نقابيين آخزين لردم الفجوة في الأجور. تتقاضى النساء في البرازيل أجرًا أقل بنسبة 21% من الرجال، مع اتساع الفجوة إلى 32% في القطاعات التي تهيمن عليها النساء. ولمعالجة هذا الوضع، أقرت البرازيل مشروع القانون رقم 1085 في يوليو 2023 لتطبيق المساواة في الأجور ومكافحة التفاوت في سوق العمل. ينص القانون على برامج إدماج في مكان العمل وتقارير عن شفافية الأجور للشركات التي يزيد عدد موظفيها عن 100 موظف. وتُطبّق عقوبات صارمة على التمييز في الأجور، بما في ذلك غرامات تصل إلى عشرة أضعاف الأجر وتعويضات عن الأضرار المعنوية.

في أستراليا، ستتم زيادة مدة إجازة الوالدين المدفوعة الأجر من 20 إلى 26 أسبوعًا بحلول عام 2026، على أن تبدأ زيادات تدريجية اعتبارًا من يوليو 2024. وستُخصّص أربعة أسابيع لكل من الوالدين لتعزيز مسؤوليات الرعاية المشتركة. يدعم هذا الإصلاح تحقيق المساواة بين الجنسين، ومن المتوقع أن تستفيد منه 180 ألف أسرة سنويًا.

لا يزال من الضروري رفع مستوى الوعي بشأن التقليل من قيمة عمل المرأة في قطاعاتنا. وربما من الضروري إطلاق حملة لمقارنة قيمة الوظائف التي يهيمن عليها الرجال وتلك التي تهيمن عليها النساء.

رؤى الاتحاد الدولي للصناعات بشأن فجوات الأجور بين الجنسين

تحقيق المساواة في الأجور من خلال المفاوضة الجماعية

سد فجوة الأجور بين الجنسين

حلقة نقاش حول المساواة في الأجور خلال اجتماع لجنة المرأة في الاتحاد الدولي للصناعات عام 2022



بناء بيئات عمل خالية من جميع أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي



تشغيل الفيديو



فتح

شكّل اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206 في يونيو 2019 نقطة تحول في التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، ولا سيما العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. وكثّف الاتحاد الدولي للصناعات، بالشراكة مع النقابات العالمية، جهوده من خلال الحملة المشتركة بعنوان "اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190: يُمكنها تغيير الحياة"، التي أطلقت في أعقاب مؤتمر المرأة في نوفمبر 2019 للدفع نحو التصديق على الاتفاقية وتنفيذها. ونشر الاتحاد، مع المنظمات الشقيقة الأخرى، منشورًا مشتركًا، بالإضافة إلى عمل في وفيديو.

بين العامين 2021 و2023، قام الاتحاد الدولي للصناعات، بدعم من مؤسسة فريدريش إيبيرت، بتطوير وتقديم مواد تدريبية في آسيا، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مما مكّن 300 من قادة وموظفي النقابات العمالية من منع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في أماكن العمل وفي نقاباتهم والتصدي لها، وذلك من خلال تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206. وقد عززت النقابات المنتسبة فهمها لهذه الأدوات وكيفية استخدامها بفعالية.

وعقب اعتماد الاتحاد الدولي للصناعات لسياسته الجديدة المعنية بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، وكرهية النساء، والتحيز الجنساني في نوفمبر 2023، أطلق الاتحاد حملة "لا أعذار" لتحفيز التغيير الثقافي في الصناعات والنقابات. تُحدّد هذه السياسة عددًا من الخطوات العملية، مع اعتبار المفاوضة الجماعية أداة محورية لتغيير الأعراف الراسخة وتعزيز المساواة.

ساهم تدريب الاتحاد الدولي للصناعات حول العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 في تمكين النقابات المنتسبة من التفاوض بشأن حماية ملموسة، بما في ذلك إنشاء مراكز إيواء آمنة. وبعد سنوات من الضغط الذي مارسته لجنة المرأة في الاتحاد الدولي للصناعات في إندونيسيا، اعتمدت الوزارة سياسات لمراكز الإيواء الآمنة في المناطق الصناعية وأماكن العمل، حيث وفرت مساحات آمنة للنساء من أجل التبليغ عن المشكلات وتلقّي التدريب على مستوى المصانع. وطوّرت اللجنة والنقابات المنتسبة سياسات تقوم على مبدأ "عدم التسامح مطلقًا" وتفاوضت بشأنها، وهي تُطبّق الآن في أكثر من 80 مصنعًا، انطلاقًا من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

في تونس، تم إنشاء مركز جديد للنساء يُديره الاتحاد الدولي للصناعات بشكل مشترك مع الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل. يهدف هذا المركز إلى توفير بيئة تعليمية وتمكينية للعاملات والناشطات النقابيات، كما سيكون مركزًا آمنًا لدعم النساء ضحايا العنف والتحرش.

حتى الآن، صادق 50 بلدًا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، من بين الحملات الناجحة للتصديق:

أوروغواي

نيجيريا

بيرو

الأرجنتين





هل أنت على دراية بالمواد التدريبية الصادرة عن الاتحاد الدولي للصناعات حول العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190؟

مجموعة أدوات تدريب المدربين من النقابات العالمية المشتركة حول اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش الجنسي (رقم 190) والتوصية رقم 206:

مجموعة أدوات تدريب المدربين

دليل الميسر، متوفر أيضًا باللغات الإسبانية والفرنسية والكرواتية والتركية والبرتغالية

كُتِبَ الأنشطة، متوفر أيضًا باللغات الإسبانية والفرنسية والكرواتية والتركية والبرتغالية

مجموعة أدوات تدريب النقابات العالمية المشتركة حول اتخاذ إجراءات بشأن العنف والتحرش الجنسي ضد العمال من مجتمع الميم وغيرهم من الفئات الهشة

دليل الميسر

كُتِبَ المشاركين

وحدات تدريبية جاهزة للاستخدام حول العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، ومنع حالات العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي والتعامل معها

شرائح تدريبية

مذكرات إحاطة للمدربين

متوفرة عند الطلب باللغات الفرنسية والإسبانية والتركية والبرتغالية.

الأسئلة الشائعة والإرشادات للنقابات العمالية للتعامل مع آثار العنف الأسري في عالم العمل

الجزء الأول: فهم العنف الأسري

الجزء الثاني: التعرف على العنف الأسري

الجزء الثالث: ما يمكن للنقابات فعله للتخفيف من آثار العنف الأسري في عالم العمل

المواد متوفرة أيضًا باللغتين الفرنسية والإسبانية

نهج تحويلي جندري في العناية الواجبة بحقوق الإنسان

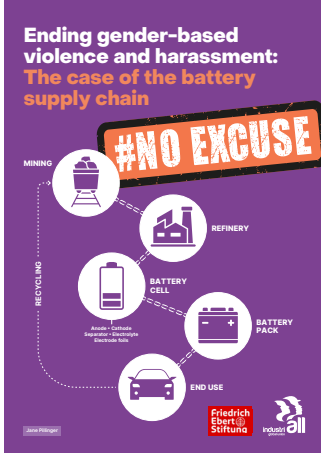
أكدت مناقشات لجنة المرأة التابعة للاتحاد الدولي للصناعات في أكتوبر 2022 على ضرورة اتباع نهج تحويلي جندري في العناية الواجبة بحقوق الإنسان، مُعربة عن أسفها للأطر الحالية، مثل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، لإهمالها المعايير الخاصة بالنوع الاجتماعي وترسيخها للمعايير الضارة. وغالبًا ما تُصبح العناية الواجبة بحقوق الإنسان مجرد قائمة مرجعية، حيث تفتقر إلى ديناميكيات ثقافية واجتماعية أعمق. ويجب على العناية الواجبة بحقوق الإنسان، التي تستجيب فعليًا للنوع الاجتماعي، أن تُقيّم الآثار الجندرية للأنشطة التجارية، وأن تُعالج العوائق المتقاطعة، وأن تُشرك النساء والرجال بشكل هادف منذ البداية، وأن تُحقّر الإصلاحات الهيكلية من خلال الجهود المشتركة للنقابات والشركات والمجتمعات المحلية والسلطات. ولتعزيز هذا الأمر، ينبغي على النقابات العمالية الدعوة إلى اعتماد قوانين أكثر فعالية بشأن العناية الواجبة بحقوق الإنسان، والدفع نحو اتفاقيات إطارية عالمية تراعي النوع الاجتماعي، إلى جانب القيام بدور هام في تعزيز المشاركة الفعالة من خلال رصد المخاطر والانتهاكات في مكان العمل، وتبادل الرؤى الميدانية مع الشركات، والتدريب على مواجهة الصور النمطية، والاستفادة من اهتمام المستثمرين بقضايا النوع الاجتماعي. ويجب على النقابات معالجة أوجه القصور على صعيد العناية الواجبة بحقوق الإنسان، بما في ذلك افتقارها إلى آليات الشكاوى، ومحدودية الوصول إلى سبل الانتصاف، واستبعاد الشركات الصغيرة والمتوسطة، ولضمان العدالة، ينبغي على النقابات الدعوة إلى اعتماد منهج شامل للعناية الواجبة بحقوق الإنسان، بحيث يُعطي سلسلة التوريد بأكملها، ويواجه ممارسات خفض التكاليف التي تقوّض الأجور المعيشية وظروف العمل الآمنة. وهذا يجعل مشاركة النقابات أمرًا حاسمًا لسد الفجوات بين الجنسين والمطالبة بالمساءلة. وقد أبرزت مناقشات لجنة المرأة في الاتحاد الدولي للصناعات في أكتوبر 2022 ضرورة اعتماد نهج تحويلي قائم على النوع الاجتماعي في مجال العناية الواجبة بحقوق الإنسان.





ساهمت الوحدات التدريبية للاتحاد الدولي للصناعات في إقامة تعاون مع شركتي H&M و Unilever من خلال الاتفاقات العالمية الموقعة معهما. قامت شركة H&M بتكييف الوحدات لتطوير التدريب الداخلي وإطلاق جلسات مشتركة بالتعاون مع الاتحاد الدولي للصناعات ونقابة عمال الصناعات المعدنية لصالح لجان الرصد الوطنية الخاصة باتفاقيات الأطر العالمية. وساهم هذا العمل في تطوير مبادئ توجيهية جديدة للموردين العالميين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي والتصدي لها. وتترافق هذه المبادئ التوجيهية مع عملية لبناء القدرات وتُشكل معيارًا جديدًا للقطاع. ويجري حاليًا تنفيذ برامج تدريبية في عدد من المصانع التابعة للموردين المختارين.

كذلك، تعاون كلٌّ من الاتحاد الدولي للصناعات والاتحاد الدولي لعمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتموين والتبغ وشركة Unilever في تطوير مجموعة أدوات لتقييم مخاطر التحرش الجنسي، قائمة على الصحة والسلامة المهنيين ومتوافقة مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190. تُوفر مجموعة الأدوات إجراءات وقائية وعملية تشمل العمال في تحديد المخاطر والقضاء عليها، بما في ذلك الأسباب الهيكلية مثل القوة غير المتكافئة والتحيزات الجنسية. وتتوسع التدريبات في مواقع عمل شركة Unilever لتضمن هذه الممارسات في الأنظمة على مستوى الشركة.



فتح

لمزيد من الإرشادات حول كيفية الاستفادة من العناية الواجبة بحقوق الإنسان لمنع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في سلاسل التوريد والتصدي لها، يُرجى مراجعة **مجموعة أدوات** الاتحاد الدولي للصناعات بشأن **إنهاء العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي: حالة سلسلة توريد البطاريات**.



طور الاتحاد الدولي للصناعات مجموعة أدوات تتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، مع اعتماد نهج تحويلي قائم على النوع الاجتماعي في مجال العناية الواجبة بحقوق الإنسان، بحيث يمكن للنقابات العمالية استخدامه لمحاسبة الشركات على إجراءاتها الرامية إلى منع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في سلاسل التوريد والتصدي لها. يُشجع هذا النهج اعتماد تقييمات شاملة للمخاطر، وآليات الشكاوى الفعالة، والمشاركة الفعالة للعمال. وانطلاقًا من مبدأ تقاطعية العمل، يعالج هذا النهج مستويات متعددة من التمييز الذي تواجهه النساء في الأدوار غير المستقرة. وتوفر مجموعة الأدوات هذه استراتيجيات عملية للنقابات في أماكن عمل الموردين والشركات متعددة الجنسيات على حد سواء.

مستقبل عمل النساء العاملات

بحثت لجنة المرأة في الاتحاد الدولي للصناعات، بدعم من فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين، الآثار الجندرية للذكاء الاصطناعي، واقترحت إجراءات نقابية استراتيجية. وتُولد التقنيات الجديدة فرصًا جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين، ولكن في ظل غياب سياسة واضحة، يكون خطر تفاقم الفجوات القائمة كبيرًا.

غالبًا ما تُعزز أنظمة الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك إدارة الخوارزميات، التحيزات الجنسية بسبب البيانات المشفّرة بصيغة ذكورية والمدخلات التاريخية المُتحيّزة، مما يؤثر على التوظيف وتقييم الأداء والصحة والسلامة المهنيين، ويُسهم في اتساع فجوة الأجور بين الجنسين. لا تتجاوز نسبة النساء العاملات في مجال الذكاء الاصطناعي عالميًا نسبة 22%، مع ارتفاع معدلات التسرب الوظيفي في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات: ويُساهم تسرب 50% من النساء الفرنسيات من الوظائف الرقمية بعد 8-9 سنوات من العمل في تفاقم هذه المشكلة. ويُعزى هذا التسرب الوظيفي في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات إلى الصور النمطية الجندرية، وضعف التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتمييز الجنسي المُتجذر، وغياب القدوات النسائية.

لقد أدت الأتمتة إلى نزوح النساء في القطاعات النسائية مثل صناعة الملابس. ويؤدي الطلب المتزايد على المعرفة الرقمية ومؤهلات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في مجال الذكاء الاصطناعي إلى خلق عوائق كبيرة أمام النساء. وفي غياب الخطط الانتقالية المُراعية للنوع الاجتماعي والبرامج الملائمة لإعادة التأهيل، ذكرت النقابات العمالية أن تمثيل المرأة في القوى العاملة في بعض أماكن العمل قد انخفض من 90% إلى 60%. ويهدد الذكاء الاصطناعي التوليدي وظائف النساء بشكلٍ متفاوت، ولا سيما في الأدوار الإدارية.



لمواجهة هذه الاتجاهات، ينبغي على النقابات جمع بيانات مُصنّفة بحسب النوع الاجتماعي لتقييم الآثار على التوظيف والأجور والمهارات والصحة، والتفاوض بشأن تقييم مخاطر أنظمة الذكاء الاصطناعي قبل اعتمادها، ومتابعة عمليات التدقيق، والدعوة إلى حوكمة شاملة وأخلاقية للذكاء الاصطناعي. تشمل التوصيات السياساتية حظر أنظمة الذكاء الاصطناعي التمييزية، وتعزيز وصول المرأة إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والاستثمار في البحث والتطوير المناهض للتحيز، وتشجيع التدريب وإعادة التأهيل العادل. وشكلت هذه المقترحات سياسة الاتحاد الدولي للصناعات المعنية بالذكاء الاصطناعي المُراعية للنوع الاجتماعي، التي تشمل أيضًا تقاسم الأرباح لسد فجوات الدخل، وتدعو إلى وضع معايير عالمية للذكاء الاصطناعي تدعم المساواة بين الجنسين.



في أكتوبر 2022، تناولت لجنة المرأة الحاجة الملحة لدمج منظور النوع الاجتماعي في جهود الانتقال العادل في مجال الوقود الأحفوري. في بلدان كثيرة، استُبعدت النقابات العمالية والمجتمعات المحلية من العمليات الانتقالية، وذلك نتيجة اعتماد آليات عمل تكنوقراطية ومناهضة للديمقراطية، مما أدى إلى فقدان الوظائف وإلحاق الضرر بالمجتمعات المحلية وممارسات الغسل الأخضر. وغالبًا ما تُستبعد النساء والنقابات من المفاوضات. وبدون نهج تحويلي قائم على النوع الاجتماعي، بقيادة العمال، يحمي الوظائف والمجتمعات المحلية وأمن الطاقة والسيادة، تظل عملية الانتقال العادل وعدًا ناقصًا.

يتسم التحول في قطاعات الوقود الأحفوري بتحيز جندي عميق، مما يلحق ضررًا متفاوتًا بالنساء في الوظائف التي تتطلب مهارات منخفضة، مع محدودية فرص إعادة التأهيل المهني وضعف إمكانية الانتقال إلى وظائف بديلة، لا سيما في المناطق الاستخراجية. وغالبًا ما تكون فرص التدريب المهني غير متاحة، ولا يخضع هؤلاء العمال لإعادة التأهيل، وكذلك العاملين في مجال الرعاية والخدمات المجتمعية، مما يُعزز الظلم. يجب على أي انتقال عادل حقيقي أن يواجه الاضطهاد الجندي والعنصرية والاجتماعي، مع إعطاء الأولوية للتحول الذي يقوده العمال والمجتمعات المحلية، والذي يركز على المساواة والخدمات العامة والتشغيل الكامل.

تبرز الحاجة إلى اتباع نهج نسوي متعدد الجوانب يُدرك الروابط بين العاملات ومجتمعاتهن واقتصاد الرعاية. كذلك، ينبغي أن يُقر هذا النهج بدور المرأة في دعم أقاربها الذكور في المناجم وغيرهم ممن تعتمد سبل عيشهم على التعدين. ويدعو هذا النهج إلى معالجة الآثار الجندرية، مثل فقدان الدخل وانعدام الأمن الغذائي وعدم الاستقرار.

يجب أن تتولى النقابات العمالية القيادة وتحديد الانتقال العادل الذي تريده، مستخدمةً نفوذها الاستراتيجي في مواقع الإنتاج، ولا سيما في قطاع التعدين المرتبط بسلاسل توريد المركبات الكهربائية، لبناء القوة والرخم. ولا ينبغي أن يكون النهج النسوي مجرد فكرة ثانوية؛ بل يجب أن يكون محوريًا في كيفية بناء القوة الجماعية. يعتمد الانتقال العادل الحقيقي على كيفية بناء النقابات للقوة الجماعية، بإشراك النساء والفئات المهمشة الأخرى، وإقامة تحالفات قوية مع المنظمات النسوية، ومنظمات السكان الأصليين، والمنظمات البيئية والحقوقية، لضمان المساواة والشمول والتحول.

نظّم الاتحاد الدولي للصناعات، بدعم من مؤسسة فريدريش إيبيرت في أمريكا اللاتينية، سلسلة من **الفعاليات** على مدار ثلاث سنوات، جمعت ناشطات نقابيات من الأرجنتين والبرازيل وكولومبيا وكوستاريكا والسلفادور، بهدف وضع خطط عمل نقابية تضمن انتقالًا عادلًا مُراعيًا للنوع الاجتماعي في قطاع الطاقة في المنطقة. وتقوم النقابات المنتسبة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء بوضع **استراتيجيات** لتنفيذ انتقال عادل يستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في بلدانها.



في اجتماع لجنة المرأة في أكتوبر 2022، عرضت نقابة عمال المناجم والتعدين (**فرنسا**) الخطوات المتخذة لتعزيز الشمول والمساواة بين الجنسين في إحدى الشركات العاملة في مجال الإلكترونيات، حيث تقل نسبة النساء بين الموظفين الإداريين المؤهلين عن 20%. وراجعت الشركة إعلانات الوظائف لإزالة العبارات العدائية والناقدة، كما عززت التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ودعت إلى تنظيم أنشطة لبناء فرق العمل تكون أكثر شمولًا، واقتُرحت إنشاء فرق مخصصة للنساء بهدف تعزيز التمثيل وتقليل العزلة. كذلك، عالجت النقابة المشكلات المتعلقة باندماج الموظفين الجدد، ودعت إلى اعتماد سياسات تُراعي الأسرة، وضمنت المساواة في الأجور، بما في ذلك العلاوات ومكافآت الأداء. وتفاوضت نقابة عمال المناجم والتعدين على برامج إرشاد ودعم لمساعدة النساء على التغلب على التمييز الجنسي في مكان العمل، وتعاونت مع جمعيات لتشجيع الشابات على دخول المجالات التقنية.

تقرير الاتحاد الدولي للصناعات حول المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات: تحدّ للنقابات العمالية



النوع الاجتماعي والصحة والسلامة المهنيّتان: ضمان بيئة عمل صحية وآمنة لجميع العاملين

نوقشت مسألة دمج النوع الاجتماعي والنهج التقاطعي في الصحة المهنية خلال اجتماع لجنة المرأة في مايو 2025.



لطالما ركزت جهود الصحة والسلامة المهنيّتين على القطاعات التي يهيمن عليها الرجال، مثل التعدين والبناء، مما أدى إلى إغفال المخاطر المحددة التي تواجهها النساء. فكثير من إصابات العمل التي تطال النساء، مثل الإجهاد، واضطرابات الجهاز العضلي الهيكلي، والتعرّض للمخاطر النفسية والاجتماعية، لا يتم الإبلاغ عنها أو تشخيصها أو التعويض عنها بشكل كافٍ. كذلك، فإنّ معدات الوقاية الشخصية المصممة وفق مقاسات ذكورية نمطية غير مناسبة تُعرّض سلامة النساء والكثير من الرجال الذين لا يستوفون هذه المعايير للخطر.

تُساهم ظاهرة عدم المساواة بين الجنسين داخل مكان العمل وخارجه في تفاقم المخاطر الصحية. فالنساء أكثر عرضة للضغوط النفسية والاجتماعية نتيجة لأدوارهنّ المزدوجة، كعاملات بأجر ومقدمات رعاية بدون أجر. وتشمل هذه المخاطر الإرهاق والتحرش والتمييز. وتؤثر الاختلافات البيولوجية، مثل الكتلة العضلية، والقدرة على معالجة الألم، والصحة الإنجابية، على كيفية تعرض النساء لمخاطر العمل، غير أنها نادرًا ما تؤخذ في الاعتبار عند تصميم مكان العمل أو عند تحديد مستويات السّمية.

لا يزال التمييز في مكان العمل قائمًا؛ إذ تتركز النساء في وظائف منخفضة الأجر وغير مستقرة، وغالبًا ما يُكلّفن بمهام فرعية أكثر تكرارًا أو متطلبة بدنيًا. وحتى ضمن المسميات الوظيفية المتطابقة، يختلف توزيع المهام وفرص العمل المتاحة بحسب النوع الاجتماعي. وهذا يؤدي إلى نتائج غير متكافئة على الصحة وفجوات في التعويضات.

يواجه الرجال معدلات أعلى من الحوادث والوفيات المهنية الظاهرة، بينما تتعرض النساء اللواتي يدخلن وظائف يهيمن عليها الرجال من دون تعديلات مناسبة لإصابات أكثر. والخوف من أن يُنظر إليهن على أنهن ضعيفات يُثني النساء عن الإبلاغ عن المشكلات، مما يُطيل دوامة التهميش وغياب البحث العلمي الكافي.

يتطلب نهج الصحة والسلامة المهنيّتين المراعي للنوع الاجتماعي، والمتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، بيانات مُصنفة بحسب الجنس والنوع الاجتماعي، وتقييمات شاملة للمخاطر، ومشاورات هادفة مع العاملات والممثلين المعنيين بشؤون الصحة والسلامة. ويجب أن يكون التقاطع محورًا، مع الاعتراف بكيفية تأثير الهويات المتداخلة (مثل العرق والعمر والإعاقة) على التعرض للمخاطر النفسية والاجتماعية.

السلامة للجميع - الحاجة إلى نظام للصحة والسلامة المهنيّتين يراعي النوع الاجتماعي

مناقشات حول الصحة والسلامة المهنيّتين والنوع الاجتماعي على المستويين الإقليمي والوطني:

نقابة عمالية إيفوارية تطلق حملات من أجل المساواة بين الجنسين في المناجم

تمكين المرأة في تونس: ورشة عمل حول الصحة والسلامة

ماليزيا: قيادات نقابية نسائية ترفض ظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية

قدّمت نقابة يونايث (المملكة المتحدة) عملها بشأن انقطاع الطمث في لجنة المرأة التابعة للاتحاد الدولي للصناعات في مايو 2024. ولطالما أولت اللجنة الوطنية للمرأة في يونايث أولويةً لانقطاع الطمث وصحة الدورة الشهرية، غير أن هذه القضايا ظلت محصورة في مجالات المساواة حتى كشف استطلاع رائد أُطلق في اليوم العالمي لدورات المياه، عن مدى تأثيرها العميق على الوظائف وظروف الأجور. وبعد صدور هذه النتائج الصادمة، غيّرت النقابة استراتيجيتها، مشددةً على ضرورة اعتماد نهج قطاعية، ومؤكدةً على أن التعديلات في مكان العمل لا ينبغي أن تعتمد على تقدير الإدارة. ومع ورود تقارير عن إجبار النساء على العمل بدوام جزئي، أصبح هذا الأمر محورًا في أجندة يونايث للمساواة في الأجور.



اكتسبت الحملة زخمًا عبر مختلف اللجان الإقليمية، مدعومةً بالدعم الشعبي ودعم المشاهير، والجهود السابقة للنقابة في مجال احترام المرأة أثناء الدورة الشهرية. طوّرت نقابة "يونايت" اتفاقيات نموذجية تتضمن بنودًا تتعلق بجدول عمل مرنة، ومعدات وقاية شخصية مُكيّفة مع الاحتياجات في سن انقطاع الطمث، وتدريبًا للمديرين. وأدى الحلفاء من الذكور دورًا محوريًا، إذ أدركوا تأثير ذلك على الزوجات والبنات والزميلات، وساهموا في كسر المحظورات الاجتماعية بشأن هذه المواضيع.

ساعدت مجموعات المساواة المنظمة ذاتيًا داخل نقابة "يونايت" في تهيئة مساحة آمنة لطرح هذه القضايا، مما سمح بتقبّلها تدريجيًا في ظل تزايد الدعم على مستوى النقابة. وقد وُقعت اتفاقيات في مايو 2024 مع شركات فورد موتور، ونستله، وجاغوار، ولاند روفر، وباصات أريفا، وبنك باركليز.



المكاتب الإقليمية

مكتب أميركا اللاتينية والكاريبي

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industrial-all-union.org

مكتب أفريقيا

Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industrial-all-union.org

مكتب جنوب آسيا

B 42, first floor
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industrial-all-union.org

مكتب جنوب شرق آسيا

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industrial-all-union.org

المقر الرئيسي

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industrial-all-union.org

يوليو 2025