

المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين



العدالة والمساواة داخل النقابة ومكان العمل



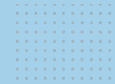
جدول المحتويات

02	مقدمة	<u>01</u>
03	لماذا المساواة قضية نقابية؟	<u>02</u>
04	أشكال التمييز في العمل	<u>03</u>
05	أشكال التمييز داخل النقابة	<u>04</u>
06	دور لجنة النساء	<u>05</u>
07	كيف نجعل النقابة شاملة؟	<u>06</u>
08	مطالب نقابية تعزز المساواة	<u>07</u>
09	خاتمة	<u>08</u>
10	أسئلة تقييم ذاتي	<u>09</u>



مقدمة

لا تكون النقابة ديمقراطية إذا هُفّشت النساء أو الشباب أو العمال الأكثر هشاشة. المساواة مش ملقًا جانبًا، انما معيارًا لقياس جدية العمل النقابي وعدالته وتمثيله . بهيدا الكتيب ستتعرفوا على أشكال التمييز ضد النساء في أماكن العمل وستتمكنوا من تحليل أسباب ضعف مشاركة النساء في النقابات مع الخطوات المطلوبة لجعل النقابة مساحة آمنة وشاملة .



لماذا المساواة قضية نقابية؟

لأن الأجر، الترقية، إجازة الأمومة، التحرش، التمييز، وقت الاجتماعات، والتمثيل في القيادة ليست قضايا شخصية إنها قضايا تتعلق بالحق في العمل اللائق وبالمشاركة الديمقراطية داخل النقابة ومكان العمل.

قاعدة أساسية

النقابة التي لا تسمع النساء لا تمثل كل العمال والعاملات. والنقابة التي تعتبر قضايا النساء ثانوية تفقد جزءاً من عدالتها وديمقراطيتها وحيثيتها التمثيلية.

أشكال التمييز في العمل

- أجر أقل مقابل عمل متساوٍ أو متقارب
- فرص ترقية أضعف
- ضغط بسبب الحمل أو الزواج
- حرمان من إجازة أو حماية مرتبطة بالأمومة
- تحرش أو ابتزاز أو تعليقات مهينة
- تحميل النساء أعباء إضافية غير معلنة
- استبعاد من التدريب أو المواقع القيادية

أشكال التمييز داخل النقابة

- عقد الاجتماعات في أوقات لا تناسب النساء.
- احتكار الرجال للكلام والقرار.
- السخرية من مداخلات النساء أو مقاطعتهن.
- حصر النساء في أدوار تنظيمية ثانوية.
- غياب النساء عن لجان التفاوض والتحرك.
- اعتبار قضايا التحرش أو الأمومة قضايا خاصة لا نقابية.

دور لجنة النساء

يمكن للجنة النساء أن تكون أداة مهمة لتنظيم العاملات، جمع مشكلاتهن، تدريب قيادات، ورفع مطالب المساواة لكنها لا يجب أن تصبح بديلاً عن مشاركة النساء في المجلس التنفيذي، الهيئة العامة، لجان التفاوض، ولجان التحرك.

اللجنة النسائية كأداة إيجابية	الخطر إذا أسئ استخدامها
تنظم النساء وتقوي صوتهن	قد تتحول إلى مساحة معزولة بلا تأثير اذا لم يتم احتضانها من النقابة
تجمع معلومات عن التمييز	قد تُستخدم لتجميل صورة النقابة فقط
تدرب قيادات جددات	قد تبقى بلا موارد أو صلاحيات
تدفع مطالب المساواة	قد تُترك قضايا النساء خارج المطالب العامة

كيف نجعل النقابة شاملة؟

١. اختيار أوقات اجتماعات تراعي مسؤوليات الرعاية والتنقل
٢. ضمان حق متساوٍ في الكلام داخل الاجتماعات
٣. منع السخرية والمقاطعة والتجريح
٤. تمثيل النساء في لجان التفاوض والتحرك
٥. وضع آلية واضحة لمواجهة التحرش داخل النقابة ومكان العمل
٦. إدراج مطالب المساواة في لائحة المطالب العامة
٧. تدريب الرجال والنساء على الديمقراطية والمساواة
٨. إتاحة فرص قيادة فعلية للنساء لا أدوار شكلية (الكوتا)
٩. الاعتماد في الاجتماعات الرسمية حق المشاركة النسائية online

مطالب نقابية تعزز المساواة

- أجر متساوٍ عن العمل المتساوي أو المتقارب
- حماية من الصرف بسبب الحمل أو الأمومة
- سياسة واضحة ضد التحرش والعنف في العمل
- مراعاة أوقات الاجتماعات والتحرّكات
- تمثيل النساء في لجان التفاوض
- توفير بيئة عمل آمنة ومرافق ملائمة
- إدراج المسؤوليات العائلية ضمن سياسات العمل

خاتمة

المساواة لا تعني إضافة فقرة عن النساء في نهاية البرنامج. تعني إعادة النظر في طريقة الاجتماع، القيادة، التفاوض صياغة المطالب، والتحرك. النقابة الشاملة أقوى لأنها تمثل فعليًا من تدعي الدفاع عنهم.

أسئلة تقييم ذاتي

١. هل أفهم لماذا المساواة قضية نقابية؟
٢. هل أستطيع تحديد أشكال التمييز في مكان العمل؟
٣. هل أعرف عوائق مشاركة النساء في النقابة؟
٤. هل أميز بين لجنة نسائية فاعلة ولجنة شكلية؟
٥. هل أستطيع اقتراح خطوات عملية لجعل النقابة أكثر شمولاً؟

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات

National Endowment For Democracy (NED)

