

The Jordanian National
Commission for Women



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة

دراسة مرجعية

”واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن“

مشروع

تمكين المرأة من أجل القيادة في النقابات العمالية والمهنية
والأحزاب السياسية في الأردن

بدعم وتمويل من وزارة الخارجية الهولندية وبالتعاون مع المعهد
الإنساني للتعاون مع الدول النامية (هايفوس) HIVOS

إعداد:

د. نهى شنباه د. رنده الخالدي محمود سمحان



Women Empowered for Leadership

تمكين المرأة من أجل القيادة

الملخص التنفيذي:

تسعى اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة إلى زيادة نسبة المشاركة الفاعلة للمرأة في الحياة العامة ومواقع صنع القرار بشكل عام من خلال تفعيل وتطبيق مفهوم النوع الإجتماعي عملياً وتحليل المؤشرات المختلفة المتعلقة بإعطاء الفرص العادلة للمرأة في المشاركة على كافة المستويات، ومشاركتها في اللجان المختلفة والمجالس التنفيذية، ومشاركتها في الدورات والبعثات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي مقارنة بالرجل.

تتفجداً للهدف الأول من الأهداف الاستراتيجية للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الذي ينص على توفير البيئة الداعمة لتمكين المرأة سياسياً وتعزيز مشاركتها الفاعلة في الحياة العامة، بدأت اللجنة بالتعاون مع المعهد الإنساني للتعاون مع الدول النامية (هايفوس) بتنفيذ مشروع لمدة عامين بعنوان: " تمكين المرأة من أجل القيادة في النقابات العمالية والمهنية والأحزاب السياسية في الأردن" ومن أهدافه:

- تحسين أداء النقابات العمالية والمهنية من خلال إدماج النوع الاجتماعي في هياكلها التنظيمية واستراتيجياتها بما يتواءم والممارسات الدولية.
- زيادة المعرفة بأهمية المشاركة السياسية الفاعلة للمرأة، والحاجة إلى إدماج منظور النوع الاجتماعي في إستراتيجيات وحملات الأحزاب السياسي.

ومن ضمن أنشطة المشروع إعداد ورقة سياسات للوقوف على واقع مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار في النقابات العمالية والمهنية والتحديات التي تواجهها النساء واقتراح التدابير التي من شأن الأخذ بها المساهمة في زيادة المرأة الفاعلة في مواقع صنع القرار في النقابات، ومن ثم بناء خطة تصحيحية/ إجرائية لكلا من النقابات العمالية والمهنية بهدف زيادة وتعزيز تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في النقابات، حيث من المتوقع في نهاية هذا المشروع أن يسهم في تحقيق رؤية اللجنة في مأسسة المساواة بين الجنسين في النقابات المهنية والعمالية وخلق ثقافة مؤسسية تقوم على أساس المساواة بين الجنسين.

إن المساواة بين الجنسين لا تشكل فقط حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، ولكن أيضاً أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والإستدامة في العالم، كما أن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والإقتصادية وإتخاذ القرارات سيكون بمثابة وقود للإقتصادات المستدامة وسيفيد المجتمعات والإنسانية جمعاء.

وبناءً على ذلك تم عمل دراسة مرجعية لإعداد ورقة السياسات وذلك لتقييم وضع تمثيل المرأة في كافة النقابات العمالية والمهنية من منظور النوع الاجتماعي للتعرف على أبرز التحديات والصعوبات التي تعيق المرأة من الانضمام وتحد من إمكانية الوصول إلى مستويات ومواقع صنع القرار في كافة النقابات العمالية والمهنية، وبيان مدى تفعيل وتطبيق مفهوم النوع الاجتماعي عملياً في كافة النقابات العمالية والمهنية. ومن ثم العمل بعد ذلك على وضع التوصيات اللازمة لزيادة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار والهيئات الإدارية والمجالس/اللجان التنفيذية من خلال العمل على خطة تصحيحية/ إجرائية متوسطة المدى لزيادة تمثيل المرأة في مواقع ومستويات صنع القرار المختلفة لكل من النقابات العمالية والمهنية على حدي.

قام فريق البحث باعتماد منهجية علمية شملت المراجعات المكتبية وتوزيع استبانات وعمل مقابلات وعقد مجموعات عمل بؤرية شملت النقابيات والنقابيين وأعضاء في الهيئات الإدارية في النقابات ورئيسات لجان نقابية ولجان المرأة سواء من النقابات العمالية أو النقابات المهنية.

خلصت الدراسة إلى بعض النتائج حول مشاركة المرأة في النقابات العمالية والتي تمثلت في عدم وجود أية سيدة في عضوية المكتب التنفيذي لإتحاد نقابات عمال الأردن وأنه هناك 25 سيدة من أصل 166 عضواً في جميع الهيئات الإدارية للنقابات العمالية السبعة عشرة تشكل ما نسبته 15% من مجمل أعضاء الهيئات الإدارية. وهناك تفاوت كبير في مشاركتها في الهيئات الإدارية من نقابة إلى أخرى، إذ أن هنالك سبع نقابات فقط تشارك النساء في عضوية هيئاتها الإدارية. بينما بلغ عدد الرجال في الهيئات الإدارية 141 رجل أي ما نسبته 85% من مجمل أعضاء الهيئات الإدارية. وهناك أيضاً تفاوت كبير في مشاركتها في الهيئات الإدارية من نقابة إلى أخرى، إذ أن هنالك سبع نقابات فقط تشارك النساء في عضوية هيئاتها الإدارية.

وتوزعت هذه المشاركة في هذه النقابات كما يلي: ثلاث نقابات (النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية، النقابة العامة للصناعات الغذائية، النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق) تتراوح نسب مشاركة النساء فيها ما بين (1-2) سيدة من أصل 9 أعضاء في الهيئة الإدارية، وهناك الهيئة الإدارية للنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص التي تتضمن وجود 4 سيدات فيها من أصل 7 أعضاء، والنقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة تتضمن وجود سيدتين من أصل 11 عضو، والنقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة و المهنة الحرة تتضمن وجود 7 سيدات من أصل 11 عضو، والنقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة تتضمن وجود 7 سيدات من أصل 9 أعضاء. وعشر نقابات لا توجد بها أي سيدة مشاركة في الهيئات الإدارية (النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين، النقابة العامة للعاملين في الكهرباء، النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية، النقابة العامة للعاملين في البترول وكيمياء، النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص، النقابة العامة للعاملين في البلديات، النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك، النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة، النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية، النقابة العامة للعاملين في البناء والأخشاب) مع العلم بأن بعض هذه النقابات لا تحتوي على أي عنصر نسائي مثل النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك.

رغم أن نسب مشاركة المرأة متزايدة في النقابات المهنية، إلا أنها ما زالت دون الطموح وهي متفاوتة إلى حد ما في المناطق الأكثر قبولا للنساء من الناحية الاجتماعية والإقتصادية والسياسية، كما أن نسب تمثيلها قليل في مجالس الإدارة عموما إذ تشكل نسبة النساء فيها فقط 8.3% فقط من أعضاء مجالس الإدارة، وتمثيلها في لجان النقابات لا يتجاوز سيدة أو سيدتين لكل لجنة. بينما بلغ عدد الرجال في مجالس النقابات المهنية 155 رجل أي ما نسبته 91.7% من مجمل أعضاء مجالس النقابات ومن الجلي أن هناك ضعف شديد في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار ومجالس النقابات المهنية أيضا. وفي النقابات المهنية وجدنا أن 8 نقابات من 15 نقابة مهنية تتواجد فيها (1-2) سيدة نقابية كأعضاء في مجالس النقابات (وهم نقابة أطباء الأسنان الأردنيين، نقابة الصيادلة الأردنيين، نقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين، نقابة الممرضين والقابلات القانونيات، نقابة الجيولوجيين الأردنيين، نقابة الكتاب الأردنيين، نقابة الصحفيين الأردنيين، نقابة الأطباء البيطريين الأردنيين)، و7 نقابات لا توجد في هيئاتها الإدارية أية سيدة (وهم نقابة المحامين، نقابة الأطباء الأردنيين، نقابة المهندسين الأردنيين، نقابة المقاولين القانونيين، نقابة الفنانين الأردنيين، جمعية المحاسبين القانونيين، نقابة المعلمين الأردنيين).

كما كانت هناك عدة أسباب لعزوف النساء عن العمل النقابي من أهمها:

- المسؤوليات العائلية وعدم المقدرة لتحقيق التوازن بين دورها الأسري والعمل النقابي والعقليات الذكورية.
- عزوف بعض النساء النقابيات عن العمل النقابي يرجع لكونهن غير مؤهلات بشكل كافي للعمل النقابي ولنظرة المجتمع للمرأة النقابية.
- التباين في الخبرات والمهارات النقابية ومدى الإلمام بالمعارف الخاصة بالحقوق في العمل بين النقابيين والنقابيات.
- عدم تبني بعض النقابات لبرامج مطلبيه بشأن قضايا النساء في العمل مثل الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقى والمهنة.
- لا توجد آليات أو إجراءات في نظام النقابات يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في النقابات.
- لا توجد رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات.
- لا يتم إتاحة الفرص للنقابيات لتبوء مناصب نقابية تنفيذية بسبب عدم ثقة الرجال النقابيين بقدرات النساء النقابيات.
- عدم وجود نظام تخصيص المقاعد للنساء "الكوتا" مما يحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي.

ومما سبق نرى أنه يجب العمل على تغيير هذه النظرة للعمل النقابي ولنظرة المجتمع للمرأة العاملة بشكل عام وللنقابية بشكل خاص ومحاولة المساواة بين المرأة والرجل في الأجور والضمانات الوظيفية في كافة المجالات.

أما بخصوص المعوقات التي تواجه النساء في العمل النقابي، فتوزعت على معوقات ذات أسباب ثقافية وإجتماعية ومهنية ونقابية وسياسية، وهي تحول بدرجات متفاوتة دون زيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي وأحيانا عزوفها عن العمل النقابي، وقد جاء في مقدمة هذه المعوقات الثقافية والإجتماعية غياب الوعي لدى المرأة بأهمية المشاركة بالعمل النقابي وظروف المرأة الأسرية والإجتماعية، ثم إنجاب المرأة للأطفال، ثم هيمنة الذكور على العمل النقابي. وفي مجال المعوقات المهنية والنقابية، فقد تبين أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من أبرز هذه المعوقات، ثم عدم مراعاة النقابات لأولويات النساء مثل أوقات الإجتماعات والنشاطات النقابية التي تتم خارج ساعات العمل وغياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية. أما بخصوص المعوقات السياسية فتبين أن جهل المرأة بدور النقابات العمالية يعد من أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، تلاه جهل المرأة بقانون العمل وحقوقها فيه.

ويوصي فريق البحث بما يلي:

- تطبيق إجراءات وتدابير تتعلق بآليات التمييز الإيجابي والتي تضمن تحقيق تكافؤ الفرص في العمل النقابي وتحول دون التمييز الجندي الذكوري عند النقابيين وتحقق التمثيل العادل للنساء "الكوتا" داخل مواقع صنع القرار في النقابات.
- رفع كفاءة وبناء قدرات وصقل مهارات المرأة النقابية وتوعيتها بقانون العمل والأنظمة الداخلية للنقابات والإتفاقيات الدولية والمفاوضات الجماعية.
- تبني النقابات لبرامج مطلبيه أكثر مختصة بشؤون قضايا النساء في العمل ومنها الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقى والمهنة وتوفير دور الحضانه في أماكن العمل.
- وضع سياسات للنقابة للتبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل وعن كافة أنواع العنف والتدريب عليها لجميع النقابيين والنقابيات.
- العمل على تحديد رؤية واضحة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق العمال والعمالات والمفاوضات الجماعية وجميع شؤون إدارة النقابات وتعديل نظام النقابات بما يتناسب مع ذلك.
- مساعدة النقابات على توفير قاعدة بيانات تفصيلية لعضوية النقابات تكون حساسة للنوع الإجتماعي.
- تخصيص جزء من الميزانية ومن المنح التي تأتي للنقابة للجنة المرأة ولدعم نشاطاتها ووضع آلية لضمان تصرف لجنة المرأة في مواردها المالية وإستقلاليتها ووضع خطة عمل خاصة بها.
- تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف وأولويات النساء وأصحاب المسؤوليات العائلية من النقابيين والنقابيات وتحقيق التوازن بين دور المرأة الأسري وعملها النقابي مما يزيد من مساهمة المرأة الفاعلة في العمل النقابي.
- ضرورة العمل على إقرار التفرغ النقابي للنقابيات.
- تثقيف المرأة بالعمل النقابي سواء كانت هيئة تنفيذية أو إدارية أو عضو منتسب في الهيئة العامة وتنسيبها لكافة الدورات التي تخص المرأة وقوانين العمل وما يساعد على بناء قدراتها النقابية والإدارية والمهنية.
- إشراك الرجل بكافة الدورات التي تخص المرأة للإطلاع على الوضع النسوي بالحركة النقابية ودعمها من قبل الشريك.
- تكريم أصحاب العمل الداعمين لفكرة إنخراط المرأة في العمل النقابي والذين يسهلون مهماتها النقابية في مؤسساتهم.
- توثيق سياسات ونشاطات ومساهمات المرأة في العمل النقابي وتوزيع المسؤوليات ونشر التقارير والمعلومات.

جدول المحتويات:

5.....	1. المقدمة:
6.....	2. الدراسات السابقة:
14.....	3. النقابات في الأردن:
16.....	1.3. النقابات العمالية:
23.....	1.2.3 مراجعة النظام الداخلي للاتحاد:
23.....	2.2.3.2. مراجعة النظام الموحد للنقابات العمالية:
24.....	2.3. النقابات المهنية في الأردن:
32.....	3.3. النقابات المستقلة:
33.....	4. التحديات التي تواجه المرأة النقابية:
35.....	5. تمثيل المرأة العربية في المجالس النقابية والأحزاب السياسية في الأردن وتونس والمغرب ولبنان:
36.....	1.5. العلاقة بين الأحزاب السياسية والعمل النقابي في الوطن العربي:
36.....	1.1.5. الأردن:
37.....	2.1.5. تونس:
37.....	3.1.5. المغرب:
38.....	4.1.5. لبنان:
38.....	2.5. مشاركة المرأة العربية في الأحزاب السياسية والعمل النقابي:
38.....	1.2.5. الأردن:
39.....	2.2.5. تونس:
40.....	3.2.5. المغرب:
40.....	4.2.5. لبنان:
41.....	3.5. وجه الشبه ما بين هذه الدول العربية:
42.....	4.5. المعوقات التي تواجه المرأة العربية:
42.....	1.4.5. معوقات العمل النقابي:
42.....	2.4.5. معوقات المشاركة السياسية:
44.....	6. نتائج الدراسة الميدانية:
44.....	1.6. الاستبيانات:
48.....	2.6. المقابلات:
48.....	1.2.6. مقابلات النقابيات:
61.....	2.2.6. مقابلات النقابيين:
73.....	3.6. المجموعات البؤرية:
74.....	7. النتائج النهائية:
75.....	8. التوصيات:
76.....	المراجع:
80.....	الملاحق:

1. المقدمة:

شهد الأردن في السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا في مجال تمكين المرأة، ابتداءً من التمكين السياسي وصولاً لمحاولات تمكينها في مختلف المجالات، وبخاصة المجال الإقتصادي لأنه بدون التمكين الإقتصادي للمرأة سيبقى وضع المرأة غير متمكن على مختلف الأصعدة وسينعكس سلباً على رفاه الوطن.

إن وصول المرأة إلى مواقع السلطة وصنع القرار ولا سيما إلى السلطة التشريعية لم يعد مطلباً من مطالب العدالة والديمقراطية الأساسية فحسب بل يعتبر ذلك شرطاً ضرورياً لمراعاة مصالح المرأة. فبدون إشتراك المرأة إشتراكاً نشطاً وإدخال منظورها في جميع مستويات صنع القرار، لا يمكن تحقيق الأهداف المتمثلة في المساواة والمشاركة التي تتجاوب مع متطلبات التنمية الإقتصادية والإجتماعية والتي تشكل الأساس المادي لتقدم المجتمع وذلك من أجل تحديث وتطوير القوانين والتشريعات التي تحكم وضع المرأة في الأسرة والمجتمع والعمل والتي تشكل عائقاً أمام تقدم المرأة وحماية منجزاتها هذا ما كتبه السيده املي نفاع في تجربة المرأة الأردنية من أجل الوصول إلى البرلمان¹.

على الرغم من أن الأردن شارف على ردم فجوة النوع الإجتماعي² في مجالي التعليم والصحة حسب التقرير الحكومي ليوم المرأة العالمي في 12-3-2017 إلا أنه ما زال متأخراً فيما يتعلق بمؤشرات المشاركة الإقتصادية والتمكين السياسي والمشاركة في الحياة العامة، فقد انخفضت نسبة تمثيل المرأة في مجلس الوزراء من 14.3% عام 2008 إلى 11.1% عام 2014، وارتفعت نسبة تمثيلها في السلك الدبلوماسي من 17.2% عام 2008 إلى 18.8% عام 2014، في حين بقيت نسبة تمثيلها في مجالس البلديات بمستوى 27.4 عام 2008 إلى 27.8 عام 2014، في حين شهد تمثيلها ارتفاعاً في النقابات العمالية فقد ارتفع من 21% عام 2008 إلى 22% عام 2014، وارتفع نسبة تمثيلها في الأحزاب السياسية من 27.8% عام 2008 إلى 30.2% عام 2014، وفي السلك القضائي فقد ارتفعت نسبة تمثيلها من 6.2% عام 2008 إلى 18.1% عام 2014، كما تحسن ترتيب الأردن عربياً ودولياً في مجال التمثيل النسائي البرلماني بعد إعلان نتائج انتخابات مجلس النواب الثامن عشر وفوز 20 امرأة ونسبة 15.3% من مجموع أعضاء المجلس البالغ 130 عضواً وعضوة، وتشكيل مجلس الأعيان ومن ضمنه عشر نساء، حيث تقدم الأردن خمسة مراكز على المستوى العربي و22 مركزاً على مستوى العالم.

وقد بقي معدل المشاركة الإقتصادية للمرأة الأردنية (قوة العمل من الإناث منسوبة إلى عدد السكان الإناث 15 سنة فأكثر) متدنياً، فقد بلغ في الفترة 2007-2012 ما بين 14.1% إلى 14.7%، لا بل شهد تراجعاً ملحوظاً للأعوام 2013-2016، وقد بلغ 13.2% عام 2016، وقد انعكس ذلك على ترتيب الأردن حسب تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي الخاص بالفجوة بين النوع الإجتماعي والذي يقيس مدى التقدم المحرز في إغلاق الفجوة بين الجنسين في أربعة مجالات هي الصحة وفرص الحياة والتعليم العلمي وفرص المشاركة الإقتصادية والتمكين السياسي، حيث تراجع ترتيبه من 119 من بين 134 دولة في عام 2014 إلى 134 من بين 144 دولة في عام 2016. ويعود الإنخفاض في مؤشر الفجوة الجندرية إلى تراجع الأردن في مؤشرات المشاركة الإقتصادية والتمكين السياسي، ويشير هذا إلى أن الجهود التي بذلت في سبيل إدماج المرأة في الحياة الإقتصادية لا تزال دون المستوى المطلوب ويعد ضعف دور المرأة في الحياة الإقتصادية أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الإقتصاد الوطني الأمر الذي سيؤدي إذا استمر ذلك إلى الإضرار بالطاقة الإنتاجية للإقتصاد الأردني وتأخير جهود التنمية وتشويه مساراتها ومخرجاتها، ومن أبرز مؤشرات ذلك تدني مردود الإستثمار في تعليم الإناث على الأسرة والمجتمع.

ومن أبرز التحديات التي تواجه تفعيل مشاركة المرأة الإقتصادية انحسار عمل المشتغلات الإناث في القطاعات منخفضة النمو والإنتاجية، وفجوة الأجور بين الرجال والنساء، وتأثير سوق العمل بالتقاليد الإجتماعية، والوضع الإجتماعي والأمومة ورعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية، وتقييد حرية حركة المرأة وصعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها يحد من فرصها في العمل، وكذلك الفجوة بين القطاع العام والخاص في التوظيف والإمكانيات، وعدم قدرة القطاع العام على استيعاب الأعداد المتزايدة من القوى العاملة الأثوية، وقصور في التشريعات ذات العلاقة بعمل المرأة.

ومن أحد المجالات التي يجب تفعيل مشاركة المرأة فيها هو مجال العمل النقابي والعمل على زيادة نسبة تمثيل المرأة في الهياكل النقابية وهذه مسألة أساسية ومهمة من أجل تحقيق الحرية والمساواة والعدالة الإجتماعية.

¹مقالة "تجربة المرأة الأردنية من أجل الوصول إلى البرلمان" - املي نفاع، http://C:/Users/4878/Downloads/article_7265928.pdf

²ان كافة الأرقام الخاصة بفجوة الأجور المستخدمة هنا مبنية على مسح الاستخدام الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2010

³ <http://www.pm.gov.jo/content/1489321387/التقرير-الحكومي-ليوم-المرأة-العالمي.html>

2. الدراسات السابقة:

ارتبط تشكيل النقابات العمالية العربية في المشرق والمغرب العربي وبلاد الشام بالنضال ضد الإستعمار وقد تراوح تأسيس هذه النقابات من حيث البداية بين نهايات القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين، وقد تميز تشكيل هذه النقابات ودورها بالترابط مع النضال الجماهيري العام وأصبحت النقابات العمالية العربية جزءاً من حركة التحرر الوطني وقدمت هذه النقابات في العديد من الدول العربية العديد من الشهداء خلال فترة النضال ضد المستعمرين جنباً إلى جنب مع دورها المطلبي وأكبر مثال على هذا الدور هو ما قامت به هذه النقابات العربية خلال فترة العدوان الثلاثي على مصر واحتلال بورسعيد.

خلال هذه الفترة كانت بعض هذه النقابات مرتبطة مع النقابات العمالية في بعض الدول المستعمرة نفسها والتي كان بعضها يتضامن مع شعوب الدول المستعمرة ويقف ضد حكوماته، وقد تجلّى ذلك بشكل واضح في بعض دول المغرب العربي وبعد الاستقلال السياسي تحولت هذه النقابات أو الإتحادات العمالية إلى مؤسسات جماهيرية ضخمة وقوية لا يزال بعضها يلعب دوراً هاماً في حياة شعوبها سواء من حيث دورها السياسي أو دورها المطلبي بين صفوف العمال. شكل تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919 دعماً قوياً للنقابات العمالية وذلك من خلال تكريس مجموعة من المبادئ والأسس التي تحكم عمل هذه النقابات، وفي سياق النشاط الذي تقوم به المنظمة والذي يستند على التمثيل الثلاثي عمالاً وأصحاب عمل وحكومات بدأت المنظمة بإصدار إتفاقياتها السنوية التي اتفق على تسميتها بمعايير العمل الدولية وهي عبارة عن إتفاقيات تنظم حقوق العمال وآلية تطبيقها وإستناداً لهذه المعايير والإتفاقيات وإلى الأسس الموضوعية التي تشكلت النقابات على أساسها، فإن للنقابات العمالية دور هام جداً في الدفاع عن العمال وفي تنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل.

يعد سوق العمل وقضية العمل بشكل عام من المجالات العديدة التي تتعرض فيها النساء للتمييز بسبب نوعهن وواحدة من أكثر المجالات قمعية بالنسبة للنساء⁴. حيث تستند قوة العمل للمرأة على افتراض الاختلافات الطبيعية بين الرجال والنساء التي تحدد لهم معين وعلى هذه الاختلافات الطبيعية، قامت المجتمعات في جميع أنحاء العالم ببناء البنية الكاملة ذات أصول جندرية عميقة. هذا الهيكل له العديد من الآثار العملية في حياة المرأة اليومية. بادئ ذي بدء، يُنظر إلى العمل الذي تقوم به النساء في المنزل على أنه شيء طبيعي والذي لا يتم تقييمه وتقديره من الرجال والمجتمع. إن الواجبات المنزلية مثل رعاية الأطفال والطهي والتنظيف وما إلى ذلك، هي جزء لا يتجزأ من بنية النوع الاجتماعي وهي مسؤوليات المرأة لمجرد كونها من النساء. هذا لا يزال هو الاعتقاد الشائع. ثانياً، يتم استنساخ هذا النظام في عملية التنشئة الاجتماعية ومن ثم في نظام التعليم. يتم وضع الفتيات في أدوار الجندر النمطية، ثم يتم تشكيل العديد من القرارات من قبل الهيكل الاجتماعي القائم على نوع الجنس وتحديد المهن الخاصة بالإناث والخاصة بالذكور علاوة على ذلك، ويتم إنفاذها من خلال بنية غير متكافئة للسلطة تكون فيها المرأة في الوضع الخاضع. التأثير الثالث لهذا النظام الجندر هو سوق العمل إذ أنه بسبب القوة والقوالب النمطية والبنية الثابتة، يتم تهميش المرأة في سوق العمل لذلك فإن النساء أقل مشاركة، حتى عندما يكن أكثر تعليماً ويقمن بنفس العمل مثلما يفعل الرجال. إن مشاركة النساء في سوق العمل لا يتم الترويج له في كثير من الأحيان مثل الرجال بسبب الافتراض بأن واجبات المنزل الملقاة على النساء قد تؤثر على نوعية العمل الذي يقمن به في العديد من أماكن العمل، بالإضافة إلى أن النساء قد يكن عرضة للعنف والتحرش الجنسي والتمييز.

تمثل النساء والفتيات نصف سكان العالم، وبالتالي نصف إمكانياته. لذا إن المساواة بين الجنسين، إلى جانب كونها حق أساسي من حقوق الإنسان، هي أمر ضروري لتحقيق السلام في المجتمعات وإطلاق إمكانيات المجتمع الكاملة وعلاوة على ذلك، فقد ثبت أن تمكين المرأة يحفز الإنتاجية والنمو الإقتصادي.

من الصعب مناقشة قضايا المشاركة الإقتصادية للمرأة في القوى العاملة في العالم العربي من دون التطرق إلى الثورات العربية منذ أواخر العام ٢٠١٠. فالثورات في تونس ومصر وليبيا واليمن لم تؤد فقط إلى تحولات سياسية كبيرة ودائمة بل أدت إلى حدوث مناقشات حول دور المرأة في المجتمع وأثارت نقاش حول الحقوق الإجتماعية والإقتصادية للمرأة. ومع أن برامج التنمية في الماضي أدت إلى تحسينات في مجالات الصحة والتعليم خصوصاً بالنسبة للمرأة إلا أنه لم يتم بعد إستغلال الإمكانيات الإقتصادية بالكامل في العالم العربي، وخصوصاً تلك المتوفرة لدى النساء والشباب. إن الإقتصادات العربية تعاني من إنخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة، وإنخفاض القدرة التنافسية، مما أدى إلى زيادة معدلات الفقر وعدم المساواة بين المرأة والرجل. ومن هنا تبرز الدعوة إلى نموذج جديد لتنمية شاملة ومستدامة ومتجددة في العدالة الإجتماعية في العالم العربي.

⁴ Gender and Labor- Women can benefit from Trade Unions?,2013, <http://krytyka.org/gender-and-labor-women-can-benefit-from-trade-unions>

وعلى الرغم من أنّ المرأة العربية وصلت إلى مستويات عالية من التعليم، فإن ذلك لم يُترجم إلى نتائج إقتصادية. ولا يزال معدل المشاركة الإقتصادية للمرأة في المنطقة الأدنى عالمياً على الرغم من بعض التحسّن. أما اللامساواة بين الجنسين، فلا تزال من أكبر العوائق التي تعترض التنمية البشرية فمتوسط دليل التنمية البشرية⁵ للمرأة حسب تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في 2018، هو أقل بنسبة 6% من دليل التنمية البشرية للرجل، وتسجل بلدان مجموعة التنمية المنخفضة أكبر الفوارق وعلى ضوء معدلات التقدم الحالية، قد يتطلب سد الفجوة الإقتصادية بين الجنسين في جميع بلدان العالم أكثر من 200 سنة.

شهد الأردن تطوراً هائلاً في العقود القليلة الماضية في مجال تعليم الإناث وتحقيق المساواة بين الجنسين، حيث يعتبر تعليم الإناث من أهم الحقوق الإجتماعية وهو أحد أبرز مؤشرات المساواة بين الرجال والنساء نحو تنمية مجتمعية مستدامة. فقد بلغ عدد الإناث في المملكة الأردنية الهاشمية حسب دائرة الإحصاءات الأردنيّة 4.76 مليون من مجموع السكان الكلي لعام 2017، وبنسبة بلغت 47.1%. وتدل الأرقام على أن مقابل كل 100 أنثى في الأردن هنالك 113 ذكراً. كما شكلت نسبة الإناث اللاتي أعمارهن أقل من 15 سنة 35.6% من إجمالي الإناث، في المقابل ترتفع هذه النسبة بين الإناث الشابات في الفئة العمرية (15-49) لتسجل 52.5%، ثم تنخفض هذه النسبة إلى 12% في العمر 50 سنة فأكثر. وتشير بيانات الجولة الثانية من مسح العمالة والبطالة لعام 2017 إلى أن نسبة الأمية بين الإناث الأردنيّات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر بلغت 6.9%، في المقابل بلغت نسبة الإناث المتعلّمت لنفس الفئة العمرية 93.1%.

وفي دراسة "التمكين الإقتصادي للمرأة الواقع والآفاق - وزارة العمل الأردنية نموذجاً"⁷ أشارت د. إيمان عكور إلى أن الغاية من التمكين الإقتصادي للمرأة هو المشاركة الفاعلة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة لها. ثم أن المشاركة تستلزم من المرأة تنمية نفسها وتطوير قدراتها وإمكاناتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في مجتمعها. وتكمن مصادر هذه القوة في المعرفة والثقة بالنفس وبقدراتها والعمل ضمن إطار الجماعة وليس العمل الفردي.

رغم أن العالم قد أحرز تقدماً في المساواة بين الجنسين بموجب الأهداف الإنمائية للألفية⁸ (بما يشمل التكافؤ في الحصول على التعليم الابتدائي بين البنات والبنين)، لا تزال النساء والفتيات يعانين من التمييز والعنف في كل بقعة من بقاع العالم. إن ارتفاع معدلات بطالة الشباب في المنطقة العربية، ولا سيما الشابات، يلقي عبئاً على كاهل الأفراد والمجتمعات. فقد ذكر في دراسة "بطالة الشابات في المنطقة: أسباب وحلول"⁹ للجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا في 2014 أنه من أصل 72 مليون شاب، يحسب 45 مليون منهم (32 مليون شابة)¹⁰، في عداد غير الناشطين إقتصادياً عن العمل أو العاطلين عن العمل. وتترتب على هذا الوضع فرصة ضائعة تقدر كلفتها بنحو 50 مليار دولار في السنة، أي أكثر بقليل من الناتج المحلي الإجمالي للبنان¹¹ كما ورد في دراسة المؤسسة المالية الدولية والبنك الإسلامي للتنمية، بعنوان "التعليم من أجل التوظيف: تحقيق إمكانات الشباب العربي".

أما في دراسة "بطالة الشابات في المنطقة: أسباب وحلول"¹² للجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا في 2014 فقد أظهرت المسوح ارتفاع نسبة الشابات اللواتي لا يزاولن أي عمل في مصر والأردن وفلسطين وتونس. والجدير بالذكر أن نسبة الشابات خارج التعليم والعمل والتدريب تبلغ 73% في اليمن، و5.49% في مصر، و2.32% في الأردن¹³. وبقاء المرأة خارج عالم العمل بهذه الأرقام المرتفعة، يلحق خسائر جسيمة بالأفراد والمجتمعات.

⁵ http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ar.pdf

⁶ <http://dosweb.dos.gov.jo/ar/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%B5%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9/>

⁷ <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=182>

د. إيمان عكور - رئيس قسم التمكين الإقتصادي، <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=182>

⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/gender-equality>

⁹ اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا، موجز السياسات الإقتصادية - 8، بطالة الشابات في المنطقة العربية: أسباب وحلول، 2016، E/ESCWA/SDD/2015/Brief.8

¹⁰ اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا 2014، موجز السياسات الإقتصادية - 8، بطالة الشابات في المنطقة العربية: أسباب وحلول، E/ESCWA/SDD/2015/Brief.8

¹¹ المؤسسة المالية الدولية والبنك الإسلامي للتنمية، التعليم من أجل التوظيف: تحقيق إمكانات الشباب العربي، 2011.

¹² اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا، موجز السياسات الإقتصادية - 8، بطالة الشابات في المنطقة العربية: أسباب وحلول، 2016، http://www.youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/uploads/resource/IFCBook_A4_Online_Complete.pdf

¹³ EU, 2015, p. 56.

وخلصت الدراسة بأن أسباب ارتفاع معدلات بطالة الشباب في المنطقة العربية تختلف بين بلد وآخر ومن الأسباب المشتركة ضيق فرص العمل الجديدة، وتجاهل منظور المساواة بين الجنسين في السياسات الاقتصادية، وعدم التوافق بين نتائج التعليم ومتطلبات سوق العمل، وكثرة العوائق الاجتماعية والثقافية، وعوامل تتعلق بالقوانين وسياسات العمل.

وبلغت نسب البطالة في الأردن في حسب دائرة الإحصاءات العامة في تقريرها الربعي حول معدل البطالة في المملكة للربع الأول من عام 2019، وفيما يلي استعراض لأهم النتائج:

البطالة:

بلغ معدل البطالة خلال الربع الأول من عام 2019 (19.0%) بارتفاع مقداره 0.6 نقطة مئوية عن الربع الأول من عام 2018.

بلغ معدل البطالة للذكور خلال الربع الأول من عام 2019 (16.4%) مقابل (28.9%) للإناث، ويتضح أنّ معدل البطالة قد ارتفع للذكور بمقدار 0.4 نقطة مئوية وارتفع للإناث بمقدار 1.1 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2018.

المتعطلون:

بينت النتائج أنّ معدل البطالة كان مرتفعاً بين حملة الشهادات الجامعية (الأفراد المتعطلون ممن يحملون مؤهل بكالوريوس فأعلى مقسوماً على قوة العمل لنفس المؤهل العلمي)، حيث بلغ 24.4% مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى.

أشارت النتائج إلى أنّ 54.7% من إجمالي المتعطلين هم من حملة الشهادة الثانوية فأعلى، وأن 45.3% من إجمالي المتعطلين كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي.

تباينت نسبة المتعطلين حسب المستوى التعليمي والجنس، حيث بلغت نسبة المتعطلين الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى 25.6% مقابل 78.0% للإناث.

سُجّل أعلى معدل للبطالة في الفئتين العمريتين 15 - 19 سنة و 20 - 24 سنة، حيث بلغ المعدل 48.7% و 38.5% لكل منهما على التوالي.

أما على مستوى المحافظات فقد سُجّل أعلى معدل للبطالة في محافظة الزرقاء، بنسبة بلغت 21.7%، وأدنى معدل للبطالة في محافظة الكرك بنسبة بلغت 14.4%.

المشتغلون:

28.4% نسبة المشتغلين من مجموع السكان 15 سنة فأكثر.

تركز 60.3% من المشتغلين الذكور في الفئة العمرية 20 - 39 سنة، في حين بلغت النسبة للإناث 64.4%. حوالي نصف المشتغلين كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي و 9.1% ثانوي و 40.3% أعلى من الثانوي. أظهرت النتائج أنّ غالبية المشتغلين 85.2% هم مستخدمين بأجر (82.8% للذكور مقابل 95.4% للإناث).

قوة العمل: (المشتغلون والمتعطلون):

أظهرت النتائج تفاوتاً واضحاً في توزيع قوة العمل حسب المستوى التعليمي والجنس، حيث أنّ 59.4% من مجموع قوة العمل الذكور كانت مستوياتهم التعليمية دون الثانوية مقابل 12.6% للإناث. كما أشارت النتائج إلى أنّ 67.2% من مجموع قوة العمل من الإناث كان مستواهنّ التعليمي بكالوريوس فأعلى مقارنة مع 23.8% بين الذكور.

24.0% معدل المشاركة الاقتصادية الخام (قوة العمل منسوبة إلى مجموع السكان).

بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 سنة فأكثر) 35.1% (54.4% للذكور مقابل 15.0% للإناث)، وذلك للربع الأول من عام 2019 مقارنة مع 36.5% (57.4% للذكور و 15.2% للإناث)، وذلك للربع الأول من عام 2018.

إن المساواة بين الجنسين لا تشكل فقط حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، ولكن أيضاً أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والإستدامة في العالم. كما أنّ توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية وإتخاذ القرارات سيكون بمثابة وقود للإقتصادات المستدامة وسيفيد المجتمعات والإنسانية جمعاء.

لا تزال الفجوات بين الجنسين من أكثر التحديات إلحاحاً التي يواجهها العالم في مجال العمل فإحتمال أن تشارك المرأة في سوق العمل أقل بكثير من احتمال مشاركة الرجل كما أنّ نوعية العمل التي قد تجدها المرأة لا تزال تشكل مصدر قلق رئيسي هذا ما جاء في تقرير لمنظمة العمل الدولية، تحت عنوان: "تقرير العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017"¹⁴. ومن أهم نتائج التقرير "أن الفجوات بين الجنسين في عالم العمل منتشرة ومستمرة وكبيرة. وأن التقدم في سد هذه الثغرات، حتى لو كان متواضعاً، سيحقق فوائد كبيرة. بادئ ذي بدء، فإن فرص وصول المرأة إلى سوق العمل

¹⁴تقرير "العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017"، <https://www.ilo.org>

محدودة في عام 2017، حيث كانت مشاركة المرأة في القوى العاملة العالمية أكثر بقليل من 49%، وأقل بنسبة 27% من معدل الرجال. ومن المتوقع ألا يطرأ تغيير على هذه المعدل في عام 2018.

وأن سد الفجوة بين الجنسين يعزز الإيرادات الضريبية ويقدّر تقرير "العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017 لمنظمة العمل الدولية"¹⁵ أنه في حال تحقق هذا الهدف على الصعيد العالمي، يمكن أن يحرر عائدات ضريبية محتملة كبيرة. وقد ورد في نفس التقرير "نقدر بأن ذلك سيعود بحوالي 1.5 تريليون دولار على الصعيد العالمي، معظمها في الدول الناشئة والنامية. منطقة شمال أفريقيا، والدول العربية، وجنوب آسيا، والتي ستشهد أكبر قدر من الفوائد بالنظر إلى أن الفجوات في معدل المشاركة بين الرجال والنساء تتجاوز الـ 50 نقطة في هذه المناطق. علاوة على هذه المكاسب الاقتصادية، فإن الأدلة المستمدة من التقارير السابقة تبرز أن العديد من النساء يفضلن فعلاً أن يعملن بأجر مدفوع. وفي الحقيقة، فإن 58% من النساء خارج سوق العمل، ويفضلن العمل بأجر مدفوع. هذا في الواقع مؤشر قوي على وجود عقبات كبيرة تعيق حرية النساء في المشاركة بالكامل في سوق العمل"¹⁶. "ومن هذه العقبات، تفضيل المرأة لعمل ما أو قرارها بالمشاركة في سوق العمل أو حصولها على عمل ذي جودة يتأثر بعدد كبير من العوامل بما فيها التمييز، والتعليم وأعمال الرعاية غير المدفوعة، وخلق توازن بين العمل والأسرة، ووضع المرأة الاجتماعي كما أن الامتثال إلى الأدوار الاجتماعية يلعب أيضاً دوراً أساسياً في الحد من فرص العمل اللائق للمرأة. ويدعو التقرير إلى وضع إجراءات شاملة لتحسين المساواة في ظروف العمل وإعادة صياغة الأدوار القائمة على نوع الجنس، بما في ذلك تعزيز الأجر المتساوي بين الرجل والمرأة لنفس نوع العمل، ومعالجة الأسباب الجذرية للفصل المهني والقطاعي، والإعتراف بالرعاية غير المدفوعة وتخفيفها وإعادة توزيع الأدوار المنزلية، وتغيير ذهنية المؤسسات لتتمكن من الحد من التمييز والعنف والتحرش ضد المرأة والرجل في سوق العمل والقضاء على تلك الممارسات.

توافقت نتائج المسح الميداني مع الإحصائيات الرسمية في دراسة معمقة حول "الإنصاف في الأجور في قطاع التعليم الخاص بالمملكة الأردنية الهاشمية"، أعدته اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية¹⁷، من حيث وجود فجوة كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء العاملين في قطاع التعليم الخاص، وتتراوح هذه الفجوة بين 23% في الجامعات الخاصة و42% في المدارس الخاصة بالأردن، وذلك بناءً على الأجر الإجمالي للموظفين بغض النظر عن مؤهلاتهم ومناصبهم ووظائفهم ومستوياتهم داخل المؤسسات التي يعملون فيها. وهناك مجموعة كبيرة من الأسباب والعوامل الكامنة لهذه الأرقام المثيرة للاهتمام ومن أهم هذه الأسباب، ذكر أن التقاليد الاجتماعية تؤمن بأن "الرجال" هم المعيلون الرئيسيون لأسرهم والمسؤولون عن مختلف احتياجاتها ومتطلباتها المالية وغير المالية، وأن زيادة العرض على الطلب في سوق العمل للإناث يؤدي إلى انخفاض رواتب الإناث العاملات في قطاع التعليم الخاص بالإضافة إلى الأزمات التي يشهدها الإقتصاد الأردني والتي تؤثر سلباً على الأداء المالي للمدارس الخاصة في المملكة مع خلو قانون العمل الأردني من فقرات تتحدث بوضوح عن الإنصاف في الأجور.

وعند البحث عن الأسباب الكامنة وراء ضعف مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، يتبين أن فجوة الأجور هي أحد الأسباب الرئيسية الكامنة وراءها حيث أظهرت نتائج مسح الاستخدام لعام 2016 لدائرة الإحصاءات الأردنيّة أن متوسط الأجر للإناث في القطاعين العام والخاص معاً بلغ 458 دينار أردني مقابل 507 دينار أردني للذكر أي بفارق 49 دينار أردني لصالح الذكر. وتشير أرقام دائرة الإحصاءات لعام 2016¹⁸ أن هناك فجوة في متوسط الأجر الشهري للعاملين في المنشآت الاقتصادية حسب القطاع والجنس، حيث بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين في القطاع العام 618 دينار للذكور و534 دينار للإناث أي بفارق 84 دينار أردني لصالح الذكر، أما في القطاع الخاص فقد بلغ متوسط الأجر الشهري 458 دينار للذكور و393 دينار للإناث أي بفارق 65 دينار أردني لصالح الذكر (انظر الشكل 2).

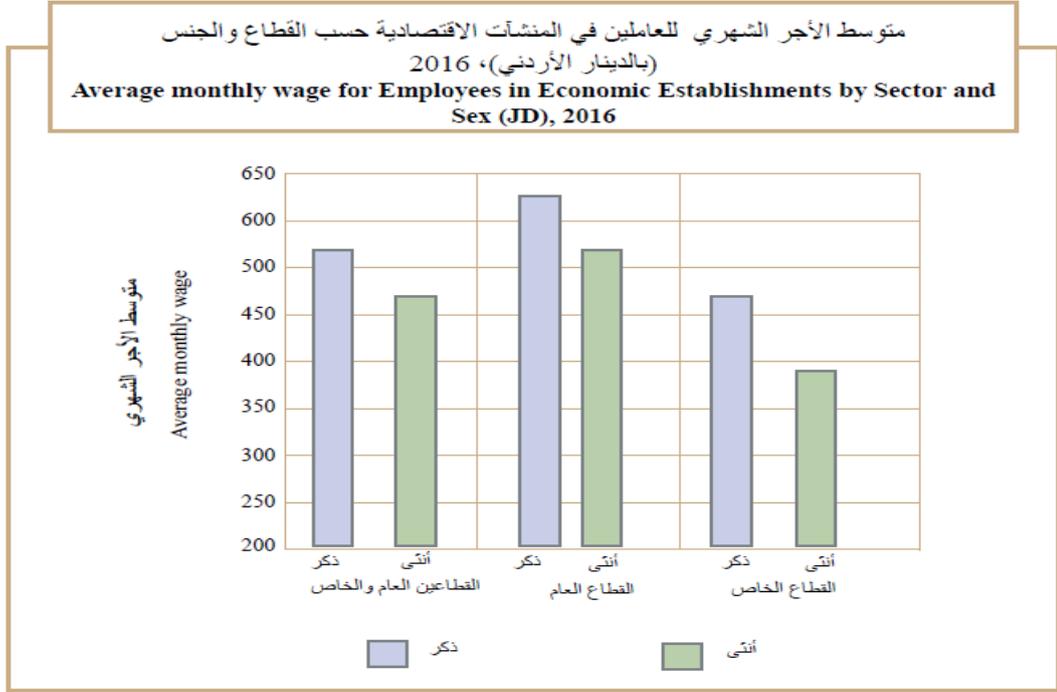
¹⁵ تقرير "العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017"، <https://www.ilo.org>

¹⁶ تقرير "العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017"، <https://www.ilo.org>

¹⁷ التقرير النهائي "دراسة معمقة حول الإنصاف في الأجور في قطاع التعليم الخاص بالمملكة الأردنية الهاشمية"، اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور ومنظمة العمل الدولية.

¹⁸ <http://dosweb.dos.gov.jo/ar/products/jordan-in-figure2017/>

Sector	المجموع Total	أنثى Female	ذكر Male	القطاع
Sectors Public and Private	493	458	507	القطاعات العام والخاص
Public Sector	586	534	618	القطاع العام
Private Sector	442	393	458	القطاع الخاص



الشكل 2- متوسط الأجر الشهري للعاملين في المنشآت الاقتصادية حسب القطاع والجنس

وفي دراسة د.غازي العساف عن "مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل الواقع والتحديات"¹⁹ خلص إلى جملة من التوصيات لصناع القرار لتبنيها لتعزيز دور المرأة في سوق العمل الأردني منها ضرورة تبني سياسات واضحة وصريحة تدعم دور المرأة وتعزز الرقابة الفعلية على سوق العمل لضمان حقوقها. إضافة إلى العمل على تحفيز المؤسسات المالية ليكون لها دور أكبر في تقديم المزيد من التمويل للمشاريع الموجهة للإناث، والتفكير في سياسات وخطط طويلة المدى ترفع نسب الإناث الملتحقات بالتخصصات الصحية بدلا من التخصصات المتعلقة بالعلوم الاجتماعية والتربية والتي تشهد معدلات بطالة مرتفعة بين الإناث. إضافة إلى مراجعة التشريعات والقوانين المرتبطة بعمل المرأة وبخاصة المرتبطة بإجازات الأمومة والتأمين الصحي. كما وتوصي الدراسة أيضا بضرورة وضع خطة إستراتيجية فعلية للبدء التدريجي بإحلال العاملات الأردنيات محل العاملات الوافدات في بعض القطاعات وبخاصة قطاع الصناعات التحويلية. كما وأن هناك حاجة ماسة لوجود جهد إعلامي ضخم للتوعية المجتمعية بأهمية دخول المرأة للمهن والوظائف التي يعتبرها المجتمع غير تقليدية للمرأة.

وفي "ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+20"²⁰ التي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة أكدت أن تمكين المرأة إقتصاديا أمر مهم لمساعدتها في التغلب على الفقر من خلال تزويدها بفرص مدرة للدخل، وزيادة وعيها بأهمية التمكين الإقتصادي وتوفير بناء القدرات للمشاريع الصغيرة والتدريب. وأن ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث بشكل ملحوظ في المناطق المهمشه، هو نتيجة عدم توفر فرص العمل

¹⁹ <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=182>,

د.غازي ابراهيم العساف، "مساهمة المرأة الاردنية في سوق العمل -الواقع والتحديات"، الجامعة الاردنية، 2015،

²⁰ "ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+20"، اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة، UN Women, 2015.

والمعوقات الثقافية التي تواجههن وكذلك تدني مستويات الدخل وعدم توافر فرص للتدريب المهني لهن واستمرار التمييز في العمل يساهم على عدم تشجيع المرأة وتهيئها عن الدخول إلى سوق العمل.

كما أكدت "ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+21" على وجود فجوة جندرية في الأجور وخاصة في القطاع الخاص وذلك بسبب عدم وجود نص في قانون العمل يستوجب تكافؤ الأجور بين الرجل والمرأة في العمل المتساوي القيمة، وأن استمرار الفصل الجندري الأفقي والعمودي في سوق العمل كلها أمور تشكل مجتمعة تحدياً كبيراً أمام مشاركة المرأة الاقتصادية. لذا أوصت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة برفع الوعي بين النساء بشأن حقوق عملهن وإدخال سياسات الموارد البشرية الحساسة للنوع الاجتماعي، بما يشمل المرونة في ساعات العمل، والعمل بدوام جزئي والعمل من المنزل. وكذلك توسيع مجال فرص التدريب المكسر لدمج المرأة في سوق العمل، ومساندة المسارات المهنية في حقل الابتكار والتكنولوجيا والتأكيد على إيجاد وسائل للتعاون بين القطاع العام والخاص من أجل معالجة البطالة في صفوف الإناث بطريقة فعّالة وإنشاء نظام شكاوى للمرأة التي تواجه التمييز في العمل.

وقد ذكرت نفس ورقة الموقف أعلاه أنه في السنوات الأخيرة، أجريت العديد من التعديلات التشريعية من أجل تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، بما في ذلك القوانين المتعلقة بالحماية من العنف الأسري، والأحوال الشخصية، والمشاركة السياسية. وقد زادت نسبة مشاركة المرأة إلى 12% في مجلس النواب و35.9% في المجالس المحلية في عام 2013. وتشغل المرأة حوالي 18% من المناصب الوزارية وتشكل 18.4% من الممثلين في السلك الدبلوماسي²².

وأكدت ورقة الموقف السابقة نفسها أنه على الرغم من اعتماد كوتا المرأة في الانتخابات²³، فلا تزال الفكرة السائدة عن المرأة، سواء من قبل الرجال أو النساء، هي أنها أقل قدرة على تولي المهام القيادية. وأن الفجوة الجندرية تعزى غالباً إلى التقاليد والأعراف التي تقيد مشاركة المرأة في السياسة وتعتبر أن الشأن العام هو مجال يهيمن عليه الذكور. كما تفقر المرأة عموماً إلى الإستقلالية الاقتصادية كي تشارك في الحياة العامة والسياسية. لا تزال المرأة غائبة عن المناصب القيادية العليا، أو إن وجدت فيها، فليس في مقدورها أن تؤثر على عملية صناعة القرار. لذلك أوصت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في ورقتها بضرورة حث المرأة من كافة الأعمار والخلفيات الاجتماعية والإقتصادية على المشاركة في عملية صنع القرار في كافة المجالات، وذلك من خلال الفرص التدريبية والمساعدات المالية المرصودة لهذه الغاية. وأكدت على ضمان وجود مبدأ الفرص المتكافئة في إجراءات التوظيف، والترقية، والتدريب في المؤسسات العامة والخاصة. ووجوب تكاتف عمل القطاع العام والخاص من أجل النهوض بالمرأة والنظر إليها كصانعة قرار وقيادية.

لطالما دعت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والحركة النسائية في الأردن إلى إجراء تعديل على عدد من النصوص التي تميز ضد المرأة وتقوض حقوقها الإنسانية في قانون الأحوال الشخصية، وقانون الجنسية، وقانون العقوبات الأردني، وقانون التقاعد، وقانون العمل ونظام الخدمة المدنية.

ومن أبرز المهام التي أنيطت باللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كان إعداد الإستراتيجية الوطنية للمرأة، والعمل على تحديثها وتطويرها، ومتابعة تنفيذها وتقويمها، بشكل دوري من خلال تقديم المشورة والخبرات الفنية للمؤسسات الرسمية والأهلية ذات العلاقة، ومتابعة التقارير الدورية المقدمة إليها وتحليلها باستخدام منظور النوع الاجتماعي، وتقييم كل ما أنجز ومقارنته بالمؤشرات المعتمدة عند إعداد الإستراتيجية لقياس مدى التقدم، ودراسة الصعوبات والمشاكل التي تواجه تنفيذ الإستراتيجية والعمل على إيجاد الحلول لها بالتعاون مع المؤسسات المعنية.

²¹"ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+، اللجنة الوطنية الاردنيه لشؤون المرأة، UN Women, 2015.

²²ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+، اللجنة الوطنية الاردنيه لشؤون المرأة، UN Women, 2015.

²³ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+، اللجنة الوطنية الاردنيه لشؤون المرأة، UN Women, 2015.

ولقد تضمنت الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015) 24 المحاور الآتية:

- المحور الأول: التمكين الإجتماعي (الأمن الإنساني والحماية الإجتماعية)، ويتضمن عدة مجالات، هي:
 1. المرأة والتعليم (قبل التعليم العالي والتعليم العالي والتدريب المهني).
 2. المرأة والصحة.
 3. العنف ضد المرأة.
 4. المرأة والبيئة والتغير المناخي.
 5. المرأة ذات الحاجات الأساسية والتحديات الخاصة، ويتضمن المرأة المعوّقة، والمرأة كبيرة السن.
- المحور الثاني: التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة. وتضمن المرأة في المناصب القيادية ومواقع صنع القرار.
- المحور الثالث: التمكين الإقتصادي للمرأة، ويتضمن الفئات التالية: المرأة العاملة، والمرأة سيدة الأعمال، والمرأة العاملة من المنزل أو في العمل غير المنظم، والمرأة الفقيرة، والمرأة المعيلة للأسرة.

وشهدت المملكة خلال الأعوام الماضية حسب ما ورد في الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015) 25 حراكاً واسعاً من قبل المنظمات المعنية بالمرأة، والتي عملت جميعها على رفع نسبة تمثيل النساء في مختلف مواقع صنع القرار سواء من خلال الكوتا أو عبر حصد مقاعد عن طريق التنافس، إضافة إلى السعي لإيصال الكفؤات والقدرات على تشكيل قوة ضاغطة في المجالس المختلفة، لحماية مكتسبات وحقوق المرأة وتحديث التشريعات اللازمة لتحقيق المزيد من التقدم لها.

إلا أن هذه الإنجازات ما زالت دون الطموح الوطني الذي يهدف إلى بلوغ نسبة مشاركة النساء في المجالس الوطنية والمحلية ومختلف مواقع صنع القرار بما لا يقل عن نسبة 30% كحد أدنى وبشكل تدريجي وصولاً إلى تحقيق المشاركة منصفة بين الجنسين تحقيقاً لمبدأ المساواة الدستوري والتزامات الأردن بالإتفاقيات والقرارات الدولية التي صادق عليها.

وحسب الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015) التي أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة فقد بلغت مشاركة المرأة 11.7% في مجلس الأعيان 26، 10.8% في مجلس النواب، وذكر أنه قد تم تعديل قانون البلديات لتصبح النسبة المخصصة للنساء 25% عوضاً عن 20%، وفي السلطة القضائية 12.4%. وفي وظائف الفئة العليا 8%. بينما لم تتجاوز نسبة تمثيل المرأة في غرف التجارة 1.3%، وفي غرف الصناعة 8.5%، وفي مجالس النقابات 4.9%. وفي الأحزاب السياسية بنسبة 29.1% عدا عن المشاركة المحدودة للسيدات في مجلس الوزراء وفي اللجان المعنية برسم السياسات في مختلف القطاعات والمجالات.

لقد تم التأكيد في الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015) على أهمية العمل الجاد لتحقيق زيادة مشاركة المرأة الكاملة في مختلف نواحي الحياة العامة وتطوير قدراتها لتحقيق الهدف الرئيسي العام الذي يتمثل بالهدف العام وهو امرأة أردنية فاعلة و متمكنة في مواقع صنع القرار، وفرصة متاحة لوصولها بشكل تدريجي ومدروس إلى نسبة تمثيل لا تقل عن 30% كحد أدنى وذلك في جميع مواقع رسم السياسات وإتخاذ القرارات في مختلف السلطات والقطاعات وفي مختلف المجالس والهيئات المنتخبة والمعينة (انظر الشكل 3).

²⁴الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015)

²⁵ الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015)

²⁶الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015)



شكل 3 - مؤشرات من نسب تمثيل المرأة في الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015)

هنالك ندرة في الدراسات التي تناولت واقع المرأة في النقابات العمالية، وفي هذا الإطار سنقوم باستعراض بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع أو موضوعات ذات علاقة به. ومن الدراسات على المستوى الوطني ذات العلاقة دراسة بعنوان "أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية"²⁷ لحيدر رشيد. إذ تطرقت هذه الدراسة إلى الفرق بين المرأة النقابية والمرأة النقابية القيادية، وتعرضت لظروف المرأة العاملة والنقابية والمسؤوليات العائلية الإجتماعية المنوطة بها، وقد أكدت الدراسة على أن التدريب النقابي يعتبر بالنسبة للمرأة العاملة أكثر أهمية من التدريب النقابي للرجل وذلك بسبب الظروف الصعبة التي تعيشها المرأة في المجتمعات العربية. وأن التدريب النقابي للمرأة العاملة يعتبر ضرورة ليس فقط من أجل شرح التشريعات العمالية بل من أجل تعديلها للأفضل أيضاً، كما أن مساهمة المرأة في تطبيق التشريعات العمالية وتعديلها يتطلب زيادة دورها في الحياة العامة وفي السلطتين التشريعية والتنفيذية وزيادة مشاركتها في النشاط الإقتصادي وحصتها في العمل.

وفي دراسة بعنوان "الجنود والعمل - هل يمكن أن تستفيد النساء من النقابات العمالية؟"²⁸، ذكر فيها أن إمكانية إنشاء النقابات هي أحد الحلول التي يمكن أن يكون للمرأة تأثير أكبر على ظروف العمل والعلاقات مع أرباب العمل في سياق الإقتصاد النيوليبرالي القاسي، وقد تكون الإجراءات الجماعية واحدة من أكثر الإجراءات فعالية من أجل تحقيق المطالب. إذ أنه من المنظور التاريخي والجغرافي، الإجراءات الجماعية تكون ناجحة للغاية في تحدي أنظمة القوة وإدخال التغيير الإجتماعي وتقدم دراسة "النساء في نقابات العمال: الأساليب والممارسات الجيدة لتعميم منظور النوع الإجتماعي"²⁹ لمعهد الإتحاد الأوروبي للبحوث والتعليم والصحة والسلامة والتي نُشرت في عام 2006، المزايا المختلفة لمشاركة المرأة وتولي النساء مناصب قيادية في النقابات. بادئ ذي بدء، طالبت الدراسة النساء كمجموعة مهمشة أن يكون لها صوت في المنظمات التي تهدف إلى تمثيل جميع العمال. ثانياً، أنه هناك حاجة إلى مشاركة النساء في النقابات من أجل معالجة المشاكل الرئيسية مثل انخفاض الدخل، وإجازات الأمومة، والتحرش الجنسي وغيرها. لأنه تاريخياً، دخول المرأة أسواق العمل كان في وقت متأخر عن الرجال، ولم تكن أوضاعها مستقرة أبداً بما يكفي للمطالبة بمزيد من التغييرات في مكان العمل.

²⁷ أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية"، حيدر رشيد، 2010.

²⁸ Gender and Labor- Women can benefit from Trade Unions?, <http://krytyka.org/gender-and-labor-women-can-benefit-from-trade-unions>

²⁹ Dean, Homa. *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, 2006.

وذكر تقرير "أنا أعرف انني اقدر على هذا العمل والإستراتيجيات السبع التي تعزز نشاط المرأة وقيادتها في النقابات" ³⁰ الذي نشر من قبل معهد أبحاث سياسات المرأة، في واشنطن /أمريكا وهو اعتمد على البحث النوعي اذ استخدم الباحثون المقابلات المتعمقة لاستكشاف تجارب النساء في النقابات العمالية واستندت الإستراتيجيات المقدمة في هذا التقرير على تجارب النساء ونفسيراتها لواقع النقابة. والإستراتيجيات السبعة التي اقترحتها الدراسة: الإستراتيجية الأولى هي معالجة الأولويات الحقيقية للمرأة في هياكل السلطة في نقابات العمال، اذ أنه لا يُسمع صوت المرأة (رغم أنها جزء كبير من النقابات) ولديهم مشاكل مختلفة عن التي يواجهها الرجال، مثل رعاية الأطفال وإجازة الأمومة والتحرش الجنسي وما إلى ذلك، ومن أجل معالجة مصلحة المرأة على النحو الواجب، فإنها تحتاج إلى تمثيل ملائم في هيكال النقابات العمالية. أما الإستراتيجية الثانية – فهو ضرورة وجود برنامج توجيه وتدريب للنساء. وتركز الإستراتيجيتان الثالثة والرابعة على تمكين النساء من الوصول إلى المناصب القيادية من خلال إنشاء مجموعات عمل نسائية حيث ستمثل هذه المجموعات مصلحة المرأة وتتأكد من تعميم مطالب النساء في جدول أعمال النقابات. والإستراتيجية الخامسة – إن المرأة تحتاج أيضاً إلى إدراك أن لديها مهارات متعددة قد تساهم في نقابات العمال، اذ ان العديد من النساء لديهن مهارات تنظيمية وهن قادرات على توجيه تركيزهن على العمل الذي يقمن به. اما الإستراتيجية السادسة فهي توفير خيارات مرنة للنساء للمشاركة في أنشطة وعمل النقابات العمالية. اذ أنه في كثير من الحالات، لا تستطيع النساء أن يكن متفرغات بدوام كامل بسبب مسؤولياتهن الأخرى (غالباً فيما تكون المنزلية والعائلي)، ومع ذلك يردن المشاركة. لذلك يجب على النقابات العمالية أن تكيف بعض أنشطتها للتلاءم مع أنماط حياة النساء. وذكر التقرير على سبيل المثال توفير رعاية الأطفال لهن أو عدم تتطلب تواجدهن في كل اجتماع لأنه من المهم جدا للنقابات الاعتراف باحتياجات المرأة إذا كانت هذه النقابات العمالية تطمح إلى أن تكون أكثر شمولاً. والإستراتيجية الأخيرة هي توفير التدريب للنساء النقابيات على كيفية حشد النساء لأنه مع بعض الدعم سوف تتحدى النساء الهيكل الابوي وتكافح من أجل حقوقهن.

وفي تقرير "التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للإتحاد العام لنقابات العمال" 31 في 2018 الذي قامت كل من نادية شبانه ورنده نفاع بدعم من مؤسسة آدم سميث، ذكر ان ضعف معدل المشاركة الإقتصادية للمرأة يرتبط بثلاثة عوائق هيكلية رئيسية هي عدم تكافؤ الفرص المقترن بأجور منخفضة أو غير متساوية، وعدم وجود أماكن لرعاية الاطفال، وضعف منظومة النقل العام. حيث تشكل هذه العقبات حاجز أمام مشاركة المرأة في الإقتصاد والذي بدوره يؤثر على مشاركتها سواء في الانتساب إلى النقابات العمالية أو في تولي مناصب قيادية.

وأيضاً ذكر تقرير "التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للإتحاد العام لنقابات العمال" في 2018، 32 أن من أهم العقبات التي تواجه النساء النقابيات صعوبة حشد نشاطهن في النقابات وتعزيز قيادتهن. وأشار التقرير إلى ان هناك بعض القضايا التي يشترك فيها الرجال والنساء على حد سواء، مثل الخوف من أصحاب العمل وما يترتب عليه من نتائج نتيجة العمل النقابي، وان هذه القضايا تزداد حدتها حسب الجندر. وذكر بان هذا التخوف يرتبط بثقافة العيب المرتبطة بالانضمام إلى نقابات أو أحزاب سياسية، بالإضافة إلى عدم الوعي الكافي بأهمية النقابات وبفوائد العضوية والانتساب إليها عند النساء وكذلك غياب حقوق المرأة في إطار الأولويات النقابية مما أثر على عدم معرفة المرأة بالنقابات وأهميتها.

3. النقابات في الأردن:

كلمة النقابة في اللغة تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا يفتح) ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية أو اتحاد لذوي المهن والحرف سميت (نقابات). وللنقابات أنظمة داخلية هي بمثابة دساتير يتم اتباعها. فعلى سبيل المثال هناك نظام الانتخابات في النقابات وآلية الترشيح والانتساب. وتكون مهمات النقابات المهنية بالدرجة الأولى تنظيم ممارسة المهنة، بينما تهتم النقابات العمالية بالدفاع عن حقوق أعضائها.

³⁰ Caiazza, Amy. "I Knew I Could Do This Work. Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions", Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2007.

³¹ التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للإتحاد العام لنقابات العمال"، مؤسسة آدم سميث الدولية، نادية شبانه ورنده نفاع، آذار مارس 2018، الاردن.

³² " التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للإتحاد العام لنقابات العمال"، مؤسسة آدم سميث الدولية، نادية شبانه ورنده نفاع، آذار مارس 2018، الاردن.

في بلد نام مثل الأردن، فإن وجود نقابات عمال قوية ومستقرة هي في مصلحة العمال وأرباب العمل. إذ إن النقابات العمالية أو المهنية السليمة القوية تساعد العمال في زيادة قدرتهم التفاوضية الجماعية وفي تحقيق الأهداف المختلفة للنقابات إذ أنه من الضروري الحفاظ على علاقات جيدة بين صاحب العمل والموظف والتي ستعكس أيجاباً على أصحاب العمل بشكل كبير إذا كانت هناك نقابات قوية حيث يمكنهم التواصل مع جميع العمال من خلال النقابة، ويمكن أن يمتنع العمال عن المطالب الباهظة ويتم ضبطهم ومنعهم من الإضرابات غير المبررة علاوة على ذلك، فإن وجود نقابة مهنية سليمة أمر ضروري لأداء ديمقراطية صناعية سليمة.

أن نجاح المرأة في الوصول للمواقع القيادية ومساهمتها الفاعلة في الحياة العامة ومؤسسات المجتمع المدني من أهم مظاهر العدالة بين الجنسين في المملكة حسب التقرير الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة، حيث أشار التعداد العام لعام 2015 إلى أن نسبة الإناث الأعضاء في النقابات المهنية بلغت 36 %، بينما انخفضت النسبة إلى 8 % في مجالس النقابات المهنية. كما سجلت الإناث ما نسبته 21 % في عضوية النقابات العمالية لنفس الفترة الزمنية.

وفي ورقة تقدير موقف "نحو تعزيز مشاركة المرأة والشباب في العمل النقابي" 33 أشارت د. هيفاء حيدر أن تواجد المرأة في المواقع النقابية القيادية ضعيف، وأن الفرص أمامها قليلة وتواجه العديد من العقبات للوصول إلى مواقع صنع القرار في النقابات، ولكن تواجد المرأة الآن أفضل من السابق في اللجان والهيئات وتشكيلات لجان المرأة والشباب حيث تم التأكيد في الورقة أن هناك أدوار أخذتها المرأة في مجالات إدارة الأقسام وتولي مناصب قيادية في مواقع العمل لكن هذه القدرات والامكانيات لم يتم عكسها من خلال التواجد في الهيئات القيادية للنقابات.

شهد الأردن منذ عام 2006 حركات عمالية مكثفة عبرت عن نفسها باحتجاجات عمالية متنوعة³⁴ حسب "تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017"، الصادر عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، إذ أنه وبعد مرور أكثر من عشر سنوات على بداية هذه الحركات العمالية الجديدة، ما زال الإطار التشريعي الناظم للنقابات العمالية في الأردن دون تغيير. وذكر تقرير "حرية التنظيم النقابي في الأردن 2018"³⁵ الصادر عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، أن القيود غير الدستورية ما زالت هي السمة الغالبة في الفصل الحادي عشر من قانون العمل الأردني، والذي ينظم نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل والفصل الثاني عشر الذي ينظم تسوية النزاعات العمالية الجماعية حيث بقيت على ما هي عليه دون تغيير، إضافة إلى أن نظام الخدمة المدنية لم يتم تعديله باتجاه قوننة التنظيم النقابي، رغم قيام الحكومة بتعديله مرتين في عام 2017 و 2018، إلا أنه ما زال يتجاهل موضوع حق العاملين في القطاع العام في تشكيل نقابات عمالية.

وحسب "تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017"³⁶، الصادر عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية التي تناولت الاحتجاجات العمالية في السنوات الأخيرة، فإن الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها ما بين 2010 - 2017 تزايدت بشكل ملفت وبلغت ما يقارب 4000 احتجاجاً عمالياً، الأمر الذي يؤشر إلى حجم التراجع في أوضاع العاملين، هذا إلى جانب تنامي حالة عدم التوازن في العلاقة ما بين أطراف علاقات الإنتاج المتمثلة في وزارة العمل والنقابات العمالية المعترف بها وأصحاب العمل في القطاع الخاص، إذ أن ممثلي العمال من النقابات العمالية كانوا الطرف الأضعف، وانعكس ذلك بشكل سلبي على حقوق العاملين بأجر، وعلى اتساع ظاهرة الانتهاكات والاعتداءات على الحقوق الأساسية في العمل، ولم تتمكن وزارة العمل من ضمان تمتع جميع العاملين وخاصة في القطاع الخاص بالحقوق العمالية الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل.

وبالرغم من أن الأردن لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي³⁷، إلا أنه ملزم بتطبيقها وأخذ مضامينها بعين الاعتبار عند وضع التشريعات الوطنية، وفق ما جاء في نصوص "إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل"³⁸ والذي تشكل حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بالحقوق بالمفاوضة الجماعية أولى هذه الحقوق والمبادئ، ولضمان هذا الحق أشار إعلان منظمة العمل الدولية إلى الاتفاقيتين،

³³ ورقة تقدير موقف "نحو تعزيز مشاركة المرأة والشباب في العمل النقابي"، إعداد د. هيفاء حيدر، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

³⁴ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017.

³⁵ تقرير حرية التنظيم النقابي في الأردن 2018، <http://labor-watch.net/ar/paper/20401>

³⁶ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017.

³⁷ جامعة، مكتب حقوق الإنسان، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html> مينسوتا

³⁸ إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أصدرته منظمة العمل الدولية في شهر حزيران من عام 1998، يتضمن أربعة حقوق ومبادئ أساسية للعمل تشمل: حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل بالسخرة أو الاكراه والقضاء الفعلي على عمل الطفل والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالعمالة والوظيفة.

اتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية³⁹. إذ جاء في مقدمة هذا الاعلان "تعلن المنظمة (منظمة العمل الدولية) أن الدول الأعضاء حتى ولو لم تصادق على الإتفاقيات ذات العلاقة، ملزمة بحكم انتمائها وعضويتها في المنظمة باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية وتعزيزها وتطبيقها بحسن نية وطبقاً للدستور (دستور منظمة العمل الدولية)"⁴⁰. وعليه ولأن الأردن عضواً في منظمة العمل الدولية فهو ملزم بموجب ذلك باحترام الحق في حرية التنظيم كما جاءت في نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

وفي تقارير الاحتجاجات العمالية 2010 و2017، الصادر عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية⁴¹، ذكر أنه وإلى جانب الاتفاقية أعلاه (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87)، كان الأردن قد صادق في عام 1966 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهي الاتفاقية الثانية الضامنة للحق والمبدأ الأول في اعلان المبادئ المذكورة، وتتخلص مضامين هذه الاتفاقية على "توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية"، وحظرت الاتفاقية "جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط الأ ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية" وحظرت أيضاً "فصل العامل أو الإحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو إشراكه في أنشطة نقابية" هذا إلى جانب نصها على "توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلاً من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها"⁴². وهذه الاتفاقية تضمن في جانب منها حق التنظيم النقابي، بتأكيد على حظر تعرض العمال لأي اشكال عقابية أيا كان نوعها بسبب انتماءاتهم ونشاطاتهم النقابية.

إن نصوص قانون العمل الأردني المعمول به، تقيد بشكل كبير حق ممارسة حرية التنظيم النقابي، مخالفة بذلك مضامين الدستور الأردني والعهديين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع أنهما جزء من المنظومة القانونية الأردنية منذ عام 2006، إلى جانب مخالفتها لإتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة، و اعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية بالعمل، لذلك وجد الآلاف من عمال الأردن أنفسهم مدفوعين إلى انشاء نقابات عمالية جديدة (سميت المستقلة) وذلك استناداً إلى نصوص الدستور الأردني وقاعدة سمو المعاهدات والإتفاقيات الدولية المصادق عليها، بغض النظر عن درجة تخلف هذه التشريعات عن مواكبة التزامات الدولة الأردنية الدولية تجاه القانون الانساني الدولي، والحاجات الملحة للمجتمع الأردني.

1.3. النقابات العمالية:

النقابة العمالية⁴³ تم تعريفها حسب قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، بأنها تنظيم مهني عمالي يُشكل وفق أحكام قانون العمل الأردني ومن أهداف النقابات العمالية تحقيق حياة أفضل للعمال⁴⁴، ورفع مستوى معيشتهم ورعاية مصالحهم والعمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك اجراء المفاوضات الجماعية وتمثيل العمال في المؤسسات والعمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في إتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.

وفي عام 1954 تأسس اتحاد نقابي عمالي تحت اسم (الاتحاد العام لعمال الأردن)⁴⁵ مقره عمان ويتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة ويهدف إلى تحقيق حياة أفضل للعمال ولرفع مستوى معيشتهم وتحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية ورفع الكفاءة الانتاجية إلى جانب دعم النهج الديمقراطي وحماية الحقوق والحريات النقابية. وتتضوي تحت الاتحاد العام لعمال الأردن 17 نقابة عمالية.

³⁹ ILO convention 98 on Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, Articles: 1 and 2. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>

⁴⁰ ILO Declaration on fundamental principles and rights at work, <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

⁴¹ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017.

⁴² ILO convention 98 on Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, Articles: 1 and 2. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>

⁴³ قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، الفصل الاول- المادة 2 .

⁴⁴ قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، الفصل الحادي عشر-نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل.

⁴⁵النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 1.

إن الإطار القانوني الحالي للإتحاد العام لنقابات عمال الأردن هو قانون العمل رقم 8 لعام 1996 ووزارة العمل وهي الجهة الحكومية التي تتابع الإتحاد العام وجميع النقابات العمالية، من حيث تسجيل النقابات الأعضاء الجديدة، والتوسط في النزاعات الناشئة بين أصحاب العمل والنقابات.

ويتكون الإتحاد العام لعمال الأردن من مؤتمر عام ومجلس مركزي ومكتب تنفيذي حسب المادة رقم 10 من نظامه الداخلي لعام 2012 والمؤتمر العام⁴⁶ هو السلطة العليا في الإتحاد ويتكون من أعضاء الهيئات الإدارية للنقابات الـ 17 في الإتحاد بواقع تسعة أعضاء لكل نقابة بما فيهم عضو المكتب التنفيذي وينعقد كل خمس سنوات في الدورة العادية⁴⁷ وكان آخر مؤتمر عقد في 2015 والمؤتمر القادم سيكون في 2020. ومن اختصاصات المؤتمر العام⁴⁸ رسم السياسة العامة للإتحاد وانتخاب الرئيس ونائبه أو اعضاءهم وتعديل النظام الاساسي للإتحاد باغلبية ثلثي الأعضاء.

والمجلس المركزي للإتحاد⁴⁹ يتكون من ممثلي النقابات بواقع ستة أعضاء من أعضاء الهيئات الإدارية بما فيهم عضو المكتب التنفيذي وينعقد المجلس في دورته العادية مرة كل سنة في شهر نيسان⁵⁰. ويختص المجلس⁵¹ بمناقشة تقرير نشاط المكتب التنفيذي فيما بين دورتي المجلس وفض النزاعات النقابية ودراسة التقارير المالية والإدارية والموافقة بثلثي اعضائه على انشاء فروع أو مكاتب للإتحاد في المحافظات بناء على اقتراح المكتب التنفيذي.

اما المكتب التنفيذي⁵² فيتكون من رؤساء النقابات العمالية الـ 17 ويجتمع بصفة دورية مرة كل شهر وينتخب في أول اجتماع له⁵³ الامين العام المساعد للعلاقات الخارجية والامين العام المساعد للتثقيف والتدريب والاعلام والامين العام المساعد للعلاقات الداخليه والتنظيم والامين العام المساعد لشؤون المرأة والشباب وامينا للصندوق. ومن الجدير بالذكر ان بسبب عدم وجود تمثيل للنساء النقابيات في المكتب التنفيذي، فإن الامين العام المساعد المنتخب لشؤون المرأة والشباب يكون رجلا. ومن اختصاصات المكتب التنفيذي⁵⁴ تنفيذ السياسة العليا للإتحاد وانتخاب الامناء المساعدين وانتخاب ممثلي الإتحاد للمؤتمرات والندوات والدورات وعضوية مجالس إدارة المؤسسات التي يشارك فيها الإتحاد وتنسيب انشاء فروع أو فتح مكاتب للإتحاد في المحافظات.

وقد بلغت عدد الإتفاقيات التي وقعتها النقابات في الأردن من بداية 2018 لغاية اليوم بحسب وزارة العمل 34 اتفاقية جماعية (وهو اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة اخرى) وشاركت فيها النقابات التالية:

- النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية.
 - النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج.
 - النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة.
 - النقابة العامة للعاملين في النقل البري.
 - النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة.
 - النقابة العامة للعاملين في البناء.
 - النقابة العامة للعاملين في الكهرباء.
 - النقابة العامة للعاملين في الطباعة.
 - النقابة العامة للعاملين في التصوير والورق.
 - النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية.
- وبلغت تكلفتها 35058000 دينار أردني، وبلغ عدد المستفيدين منها 23351 شخص في النقابات المختلفة.

⁴⁶النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 11 .

⁴⁷النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 13.

⁴⁸النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 12.

⁴⁹ النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 17

⁵⁰النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 19.

⁵¹النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 18.

⁵²النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 20.

⁵³النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 21

⁵⁴النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الاردن، 2012، المادة رقم 20.

وحسب دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنيه في النقابات العمالية والمهنية - التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁵⁵ في 2016 التي أعدتها نادبة شبانه، ضمن سياق برنامج هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ذكرت أنه في شهر كانون الأول من عام 2015 بلغ مجموع أعضاء الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن حوالي 110580 شخص، منهم 32 % من النساء. وإن القطاع الذي فيه أعلى نسبة من النساء والذي يرفع عضوية النساء في الاتحاد العام: هو قطاع النسيج، حيث تبلغ عضوية النساء حوالي 70%. وأما في القطاعات الأخرى، فلا يتجاوز متوسط النسبة المئوية للعضوات 12% - 14% وبالإضافة إلى ذلك، لا يتم تمثيل النساء في المكتب التنفيذي للإتحاد، حيث أن جميع رؤساء النقابات القطاعية الآن هم من الذكور.

وذكرت الباحثة نادبة شبانه في نفس الدراسة، أنه وحتى في بعض النقابات التي تمثل القطاعات التي يرتفع فيها توظيف النساء، مثل التعليم الخاص، والصحة، والخدمات المصرفية، فإن عضوية وتمثيل المرأة فيها لا تزال منخفضة جداً. كما لوحظ ارتفاع تمثيل النساء في 3 نقابات من أصل 17 نقابة فقط، هي قطاعات النسيج، والتعليم الخاص، والخدمات العامة. وقالت بعض النساء والأشخاص الفاعلين الدوليين الذين تمت مقابلتهم أنه حتى عندما يتم انتخابهن في المجالس التنفيذية، لا يتم تكليف النساء بمسؤوليات أو مهام ويبقى تمثيلهن مجرد إجراء شكلي.

وحسب مصادر مطلعة في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن⁵⁶ فإن نسبة مشاركة النساء حديثاً في عام 2018 وصلت إلى قرابة 17% من مجموع اعداد المنتسبين إلى النقابات السبعة عشر أي ما يقارب 18200 الف عاملة من اصل 107091 نقابي ونقابية منتسبين للنقابة وفي ما يلي اعداد المنتسبين لكل نقابة (انظر جدول رقم 1).

الرقم	اسم النقابة	عدد المنتسبين
1	النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة	3200
2	النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية	850
3	النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص	1500
4	النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص	1000
5	النقابة العامة للعاملين في البلديات	18000
6	النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة	5000
7	النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك	5000
8	النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية	1000
9	النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين	5530
10	النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية	3347
11	النقابة العامة للعاملين في الكهرباء	7523
12	النقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات	3690
13	النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق	2821
14	النقابة العامة للعاملين في البناء	2648
15	النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة	4150
16	النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية	5000
17	النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة	5000
	المجموع	107091

جدول رقم 1- اعداد المنتسبين في النقابات العمالية لعام 2018

⁵⁵ وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الاردنيه في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية الى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الامم المتحدة للمرأة، ناديه شبانه، 2016.
⁵⁶ المصدر الاتحاد العام لنقابات عمال الاردن.

ومن الجلي ان هناك ضعف في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار والهيئات الإدارية في النقابات العمالية السبعة عشر المنضوية تحت رؤية الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن وذلك حسب ما يظهره الجدول ادناه (انظر الجدول رقم 2).

الرقم	اسم النقابة	عدد أعضاء الهيئة الإدارية	عدد أعضاء الهيئة الإدارية /الرجال	عدد أعضاء الهيئة الإدارية /النساء	دورة النقابة بالسنوات
1	النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية	12	12	0	5
2	النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك	9	9	0	5
3	النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة	9	2	7	5
4	النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية	9	7	2	5
5	النقابة العامة للعاملين في الكهرباء	11	11	0	5
6	النقابة العامة للعاملين في البلديات	9	9	0	5
7	النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة	11	9	2	5
8	النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق	9	7	2	5
9	النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص	9	9	0	5
10	النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة	9	9	0	5
11	النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة	11	4	7	5
12	النقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات	9	9	0	5
13	النقابة العامة للعاملين في البناء والأخشاب	11	11	0	5
14	النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين	15	15	0	5
15	النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص	7	3	4	5
16	النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية	9	8	1	5
17	النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية	7	7	0	5

جدول رقم 2- النقابات العمالية ونسب تمثيل النساء في الهيئات الإدارية

ويوجد في اتحاد نقابات العمال لجان عمالية من مختلف النقابات العمالية الـ 17 المنتسبة للإتحاد العام لنقابات عمال الأردن (ومن هذه اللجان- لجان المرأة) ولقد تم تشكيل هذه اللجان وفقا للمادة رقم 64 من النظام الموحد للنقابات العمالية لعام 2012 حيث نصت المادة بأنه "للهيئة الإدارية للنقابة العامة حق تشكيل اللجان النقابية لتكون وسيلة الاتصال بين الأعضاء والهيئة الإدارية للنقابة وفق التشكيل الذي يخدم مصالح الأعضاء ويحقق اهداف النقابة وتضع نظاما خاصا لهذه الغاية توافق عليه الهيئة العامة باغلبية ثلثي اعضائها شريطة ان لا يتعارض مع نظام النقابة ونظام الإتحاد وقانون العمل ويودع في الإتحاد العام".

و لكل واحدة من هذه النقابات مجموعة من الأهداف الخاصة بها، تبعا لمهنة العاملين فيها، ولجانها الداخلية، وفي ما يلي تعريف بأهداف كل واحدة من النقابات العمالية، وعدد اللجان النقابية فيها:

1- النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية:

سنة التأسيس: 1955

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في السكك الحديدية والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في قيادة وصيانة وخدمة القطارات الحديدية، وصيانة وإصلاح قطارات السكك الحديدية وعرباتها وغيرها من الاعمال الخاصة بالنقل بالسكك الحديدية.

- أعضاء الهيئة الإدارية: 12 ذكور و 0 إناث.

2- النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية:

سنة التأسيس: 1962

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في العيادات والمستشفيات والمؤسسات الصحية ومستودعات الأدوية والصيدليات، والهيئات والمؤسسات والشركات المشرفة على الأعمال السابقة.

- أعضاء الهيئة الإدارية: 7 ذكور و 2 إناث.

3- النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة

سنة التأسيس: 1970

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في النقل الجوي والسياحة والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في النقل بطريق الجو، وصيانة وإدارة المطارات بما في ذلك التسهيلات الملاحية والجوية كالرادار واللاسلكيين ووكالات السفر والسياحة التي تعمل بنقل الركاب والبضائع جواً، والطيران المدني وصناعة وإصلاح وسائل النقل الجوي وتدريب الطيارين وعمال خدمات الطيران.

- أعضاء الهيئة الإدارية 9 ذكور و 2 إناث.

4- النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية التخليص

سنة التأسيس: 1956

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الموانئ البحرية والتخليص والدفاع عن حقوقهم وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في النقل البحري التجاري والخاص، وصيانة وإدارة الموانئ والمنازل البحرية، وعمليات الشحن والتفريغ والتخليص والعمليات المماثلة كافة، وصيانة وإصلاح وسائل النقل البري.

- أعضاء الهيئة الإدارية (9) ذكور و (0) إناث.

5- النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة

سنة التأسيس: 1954

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الغزل والنسيج والألبسة والدفاع عن حقوقهم، تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في الغزل ونسيج الخيوط الطبيعية والصناعية وتجهيزها وجميع العمليات التحضيرية الخاصة بها، وصياغة وتجهيز الخيوط والمنسوجات وجميع العمليات المتعلقة بتهيئتها بما في ذلك الرسم والزخرفة والطبع على الأقمشة، وصناعة الألبسة والمنسوجات وحياتها وتصميمها وصناعة البطانيات والسجاد وصناعة التريكو وشغل السنارة وغيرها، ، صناعة الحبال والخيش واللباد والشوادر غير المصنوعة من المطاط والبلاستيك.

- أعضاء الهيئة الإدارية 2 ذكور و 7 إناث.

6- النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق

سنة التأسيس: 1954

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الطباعة والتصوير والورق والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في أعمال الطباعة والنشر والمكتبات، وصناعة الورق والكرتون بمختلف أنواعها، والتصوير الفوتوغرافي والتلفزيوني وما شابه، والهيئات والمؤسسات والشركات المشرفة على الأعمال السابقة.

- أعضاء الهيئة الإدارية (7) ذكور و (2) إناث.

7- النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة

سنة التأسيس: 1954

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في دور التمثيل والسينما والمسرح والملاهي، والمطاعم والمقاهي والفنادق، والخدمات الاجتماعية كالجمعيات الخيرية والتعاونية وما شابه، وخدمات الأعمال الخاصة والمهن الحرة، وصالونات الحلاقة والتجميل، وغسل وكي وتنظيف الملابس، والاتصالات السلكية واللاسلكية.

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية (4) ذكور و (7) إناث.

8- النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية

سنة التأسيس: 1955

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في المحلات التجارية والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في المحلات التجارية على اختلاف نوعها باستثناء المشمولين في النقابات الأخرى، وصناعة الأحذية وكافة المصنوعات الجلدية والحفائب وبيعها، والعاملين في المكتبات، وصناعة الأثاث والأدوات المنزلية والمكتبية.

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية (7) ذكور و (0) إناث.

9- النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة

سنة التأسيس: 1961

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة والدفاع عن حقوقهم وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والنقابي للعاملين في المصارف التجارية بأنواعها واعمال التأمينات بجميع أنواعها ووكلائها، ومكاتب تدقيق المحاسبة.

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية (9) ذكور و (0).

10- النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص

سنة التأسيس: 1969

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في التعليم الخاص والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في المدارس الخاصة والحضانات ورياض الأطفال، والجامعات والمعاهد ومراكز التعليم وكليات المجتمع.

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية (3) ذكور و (4) إناث.

11- النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية

سنة التأسيس: 1955

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الصناعات الغذائية والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في أعمال تهيئة وحفظ اللحوم والطيور والأسماك ويدخل في ذلك أعمال الذبح والتعليح والتصنيع، وصناعة الألبان ومنتجاتها، وتعبئة وحفظ وبيع الفواكه والخضراوات والبقول ومنتجاتها وتسويقها، وطحن الغلال والبقول وتهيئتها، وصناعة الخبز والمواد الأخرى المصنوعة من الدقيق، وصناعة السكر وتكريره ومنتجاته، وصناعة الحلوى بأنواعها كافة ويدخل في ذلك الشوكولاتة والكاكاو والبسكويت، وصناعة المشروبات غير الكحولية ومن

ضمنها المشروبات الغازية والمعدنية والتلج والمرطبات، وصناعة المشروبات الكحولية ومن ضمنها التقطير والتصفية والمزج وعمل الخميرة وصناعة الكحول والخل وثاني أكسيد الكربون، وصناعة الزيوت النباتية والأعلاف وكافة منتجات الزيوت النباتية المستعملة في التغذية، وصناعة الدخان والسجائر ومشتقاتها.

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية 8 ذكور و 1 إناث.

12- النقابة العامة للعاملين في البناء والأخشاب

سنة التأسيس: 1953

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في البناء والدفاع عن حقوقهم، تقديم الخدمات الصحية والإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم، العمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في تشييد وإصلاح المباني والسدود والأنفاق والجسور والقناطر، وتشبيد وتعبيد الطرق والشوارع، وصنع الطوب والبلاط والرخام والمزايكو والجرانيت، وقطع الحجارة وطحنها ودقها، وصناعة الخزف والفخار، وقطع ونشر الأخشاب، وصناعة الشبائيك والأبواب وأدوات وتجهيزات البناء الثابتة والمنقولة من الخشب والحديد والألمنيوم والأسبست وتشكيلها وبيعها، وصناعة الإسمنت وجميع الأعمال المتعلقة باستخراجها، وصناعة الفلين ومنتجاتها، وأعمال البناء ومنها الحدادة والنجارة وغيرها.

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية 11 ذكور و 0 إناث.

13- النقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في البترول والكيماويات والدفاع عن حقوقهم. تقديم الخدمات الصحية والإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في استخراج البترول الخام والغاز الطبيعي والأعمال المتعلقة بتكرير النفط وتقطير منتجاته وعمليات بيع البترول ومشتقاته، واستخلاص الغازات السائلة وضغطها وتعبئتها، واستخلاص الأحماض والقلويات ومواد المفرعات والدهانات والصبغة، وصناعة المخصبات الكيماوية والعضوية وغيرها، والزيوت والدهون غير المستخدمة في التغذية، والأدوية والمستحضرات الطبية، ومستحضرات الزينة والتجميل والروائح العطرية، وصناعة الثقاب والكبريت، ودبغ الجلود والفراء وتداول الجلود المسلوخة وصنع المنتجات المطاطية والبلاستيكية، وصناعة الزجاج والمرأيا وصناعة البطاريات السائلة والجافة.

- عدد الهيئة الإدارية: 9 إناث و 0 ذكور.

14- النقابة العامة للعاملين في الكهرباء

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في الكهرباء والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في إنتاج وتوزيع النور الكهربائي والقوة الكهربائية، وصناعة وصيانة الأجهزة والأدوات والمعدات الكهربائية

- عدد أعضاء الهيئة الإدارية 11 ذكور 0 إناث.

15- النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في المناجم والتعدين والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في أعمال استخراج الفحم والمعادن الخام واستخراج الخامات غير المعدنية كالجبس والملح والكبريت، وأعمال استخراج الفوسفات والبوتاس والأملاح المعدنية وتصنيعها وجميع الأعمال المتعلقة بها، وأعمال التعدين والحديد وصناعة الصلب، وصناعة المسامير والأسلاك الشائكة والصفائح المعدنية.

- أعضاء الهيئة الإدارية 15 ذكور و 0 إناث.

16- النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في النقل البري والميكانيك والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في نقل الركاب والبضائع برأ بالسيارات والمركبات المشتركة، وصنع وصيانة وإصلاح وسائل النقل البري وآلات الزراعة الميكانيكية والآلات الثقيلة، وتدريب السواقة .

- أعضاء الهيئة الإدارية: 9 ذكور و 0 إناث.

17- نقابة العاملين في البلديات

الأهداف: رعاية مصالح العاملين في البلديات والدفاع عن حقوقهم. وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. والعمل على رفع المستوى الإقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في أمانة عمان الكبرى والبلديات، وخدمات المياه والمجاري (ومن غير الموظفين الحكوميين).
• عدد أعضاء الهيئة الإدارية 9 إناث و0 ذكور.

1.2.3 مراجعة النظام الداخلي للاتحاد:

وإثناء مراجعة النظام الداخلي وجدنا ان لغة النظام عموماً غير حساسة للنوع الاجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليخدم العمال والعاملات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 4: نقترح اضافة تعريف لكلمة العمال أي أنها تعني العامل والعاملة اسوة بقانون العمل الأردني رقم لسنة 1996 الذي عرف العامل بأنه كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر...⁵⁷

- المادة رقم 5: الأهداف والوسائل، البند الأول – نقترح اضافة بند جديد (تقديم ما يلزم لضمان تكافؤ الفرص وعدم التمييزا بين العمال والعاملات بكافة اشكاله في الاتحاد وفي جميع مستوياته الهيكلية والإدارية). وأيضاً اضافة فقرة جديدة لنفس البند الأول مقتضاه (نبذ العنف بجميع اشكاله وخصوصاً في أماكن العمل).

- المادة رقم 5: الأهداف والوسائل، البند الثاني- نقترح اضافة فقرة جديدة (حماية العاملات وضمان تكافؤ الفرص لهن وتقديم خدمات المساعدة والخاصة بالعمال والعاملات أصحاب المسؤوليات الاجتماعية).

- المواد رقم 12، 15، 16: اللغة غير حساسة للنوع الاجتماعي وتفترض ان الرئيس ونائبه ذكور.

- المادة رقم 17: لم يذكر فيها كم نسبة تمثيل النساء من أعضاء المجلس أو هل هناك تمثيل للجنة المرأة في المجلس (وحتى ولو لم يكن عضوات منتخبات في المكتب التنفيذي).

- المادة رقم 20: لم يذكر فيها نسبة تمثيل النساء ضمن الامناء المساعدين أو نسبة النساء من ممثلي الاتحاد الذين يجب تنسيبهن للمشاركة في المؤتمرات أو الوفود أو الورشات أو الدورات أو في ادارات المؤسسات التي يشارك بها الاتحاد.

- المادة رقم 21: التي تختص بانتخاب المكتب التنفيذي للامناء المساعدين نقترح اضافة انتخاب امين عام مساعد اضافي لشؤون المرأة فقط، يتم تسميته من قبل المكتب التنفيذي من ضمن عضوات المؤتمر العام ونقترح ان يتم تعديل مسمى الامين العام المساعد لشؤون المرأة والشباب ليصبح امين عام مساعد للشباب.

-المادة رقم 22: اللغة غير حساسة للنوع الاجتماعي وتفترض التفرغ فقط للرجال.

- وجدنا ان النظام الاساسي للاتحاد العام لا يحتوي على آلية لانتخاب لجنة المرأة في الاتحاد أو على مواد تنظم عمل لجنة المرأة واهدافها واختصاصاتها وصلحياتها وميزانيتها لضمان تمثيل النساء ومصالحهن وإتاحة الفرص للنساء النقابيات في مراكز صنع القرار.

2.2.3. مراجعة النظام الموحد للنقابات العمالية:

وإثناء مراجعة النظام الموحد للنقابات العمالية وجدنا ان لغة النظام عموماً غير حساسة للنوع الاجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليخدم العمال والعاملات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 1: نقترح اضافة تعريف لكلمة العمال أي أنها تعني العامل والعاملة اسوة بقانون العمل الأردني رقم لسنة 1996 الذي عرف العامل بأنه كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر...⁵⁸

⁵⁷قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، المادة (2) تعريفات.

⁵⁸قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، المادة (2) تعريفات.

- المادة رقم 5: الخاص باهداف النقابة، ونقترح اضافة بند جديد (منع أي شكل من اشكال التمييز ما بين العمال والعاملات وضمن تكافؤ الفرص وعدم التمييز).

- المادة رقم 18: نقترح اضافة بند جديد (نبذ العنف بجميع اشكاله وخصوصا في اماكن العمل) واطافة بند آخر (عدم ممارسة أي نوع من أنواع التمييز بين العمال والعاملات)، واطافة بند آخر (تقديم ما يلزم لضمان تكافؤ الفرص وعدم التمييز في النقابة في جميع مستوياتها الهيكلية والإدارية). وأيضا (حماية العاملات وتقديم خدمات المساعدة والخاصة بالعمال والعاملات أصحاب المسؤوليات الإجتماعيه).

- المادة رقم 42: في تكوين الهيئة الإدارية للنقابة لم يذكر نسبة تمثيل النساء فيها.

- المادة رقم 45: اللغة غير حساسة للنوع الإجتماعي وتفترض ان المترشحين للهيئة الإدارية كلهم رجال.

- المادة رقم 52: لم يذكر فيها نسبة تمثيل النساء ضمن ممثلي النقابة الذين يجب تنسيبهم للمشاركة في هيئات الاتحاد الدستورية أو المؤتمرات أو الوفود أو الورشات أو الدورات أو في الهيئات والمؤسسات والمنظمات النقابية العربية والدولية التي تشارك بها النقابة.

- المادة رقم 53: تذكران الهيئة الإدارية تنتخب في أول اجتماع لها الرئيس وامين السر وامين الصندوق ونواب لكل منهم وتطرقت المادة لاختصاص ومهام كل منهم ولكنها لم تذكر انتخاب رئيسة للجنة المرأة في النقابة ولم توضح مهامها لم تصبغ عليها الصفة الرسمية اسوة بباقي المسميات في المادة.

- وجدنا ان النظام النظام الموحد للنقابات العمالية لا يحتوي على آلية لانتخاب لجنة المرأة في النقابات أو على مواد تنظم عمل لجنة المرأة واهدافها واختصاصاتها وصلاحياتها وميزانياتها لضمان تمثيل النساء ومصالحهن وإتاحة الفرص للنساء النقابيات في مراكز صنع القرار.

2.3. النقابات المهنية في الأردن:

نشأت النقابات المهنية في الأردن في عقد الخمسينات من القرن العشرين بعد صدور الدستور الأردني لعام 1952، إذ سُمح لأصحاب المهن بتشكيل نقابات خاصة بهم. وقد نشطت النقابات المهنية في الأردن بشكل بارز ومهم في الثمانينيات والتسعينيات لمجموعة من الأسباب منها الحراك النقابي والخبرات المتراكمة في العمل النقابي وأعداد المهنيين الكبيرة من المنتسبين للنقابات وفتح باب الحريات وتعزيز الديمقراطية وعودة الحياة النيابية عام 1989 وصدور قانون الأحزاب السياسية رقم 32 لعام 1992، ومشاركة النقابات في قضايا المجتمع الأردني وذلك من خلال عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات والمهرجانات والمعارض واطار المجلات النقابية، إضافة إلى الدعم المالي الذي قدمته النقابات للمؤسسات الخيرية في الأردن لدعم الشعب العربي في فلسطين والعراق والسودان في أثناء الأزمات التي تعرضوا لها. وتتشابه النقابات المهنية بشكل عام في مصادرها ومواردها المالية التي تتشكل في مجملها من رسوم التسجيل لعضوية النقابة ورسوم إعادة التسجيل، والإشتراكات السنوية، والتبرعات والهبات من المجتمع الأردني، وريع وعوائد استثمارات أموال النقابات. وحسب دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنيه في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁵⁹ في 2016 التي أعدتها ناديه شبانه، ضمن سياق برنامج هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ذكرت الباحثة ان كل نقابة مهنية تتضمن عدة لجان، والتي تشمل:

- لجنة الحريات التي تراقب الحريات العامة وحقوق الإنسان. تتلقى اللجنة الشكاوى ويتم الإبلاغ عنها للوحدات الحكومية المتخصصة.

- لجنة مقاومة التطبيع التي تعمل على الحد من تشكيل الإتفاقيات مع إسرائيل.

- لجنة فلسطين التي تركز عملها على دعم نضال الفلسطينيين ضد الاحتلال الإسرائيلي.

- اللجنة الثقافية التي تركز عملها على الأنشطة الثقافية ودعم المحتاجين.

- لجنة المرأة التي تغطي الأنشطة المتعلقة بشؤون المرأة.

أما عن تواجد المرأة في النقابات المهنية فقد ذكرت ورقة تقدير موقف "نحو تعزيز مشاركة المرأة والشباب في العمل النقابي"⁶⁰ الذي أعدته د. هيفاء حيدر، أنه أيضا ضعيف، وذلك لعدم امتلاك المرأة لمهارات العمل النقابي والتدريب الكافي،

⁵⁹وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الاردنيه في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية الى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الامم المتحدة للمرأة، ناديه شبانه، 2016.

⁶⁰ ورقة تقدير موقف "نحو تعزيز مشاركة المرأة والشباب في العمل النقابي"، اعداد د. هيفاء حيدر، اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة.

وذلك يرجع لتأثير التعليم والتدريب المهني على جودة العمل وعدم المساعدة في دخول المرأة لسوق العمل بسبب النقص في الكفاءات المطلوبة من جانب ومن جانب آخر ضعف امتلاك مهارات العمل النقابي. لذلك نرى ضعف في تمثيل النساء والشباب في هياكل صنع القرار والهيئات القيادية في النقابات المهنية.

وتشير الإحصاءات التي قدمها البنك الدولي⁶¹ والتي ذكرتها الباحثة ناديه شبانه في دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁶² في 2016، إلى أن نسبة مشاركة المرأة تتزايد في النقابات المهنية، لكنها تبقى متفاوتة إلى حد ما في المناطق الأكثر قبولاً من الناحية الإجتماعية للنساء، كما أن تمثيلها قليل في مجالس الإدارة عموماً، وذكرت ان نسبة النساء في النقابات المهنية أصبحت تقريباً 28 %، حيث ارتفعت من 19 % في عام 1997. ويمكن ترتيب النقابات وفقاً لأعلى نسبة لمشاركة النساء كما يلي: الممرضين 56 %، والجيولوجيين 56 % والصيدلة 54 %، وأطباء الأسنان 40 %، في حين أن النقابات التي فيها أدنى نسبة للنساء هي: المقاولون 0 %، والمحاسبون القانونيون 2 % والفنانون 13 % وتعد مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار التي تحكم النقابات المهنية منخفضة إذ تشكل نسبة النساء فيها عموماً 12 % فقط من أعضاء مجالس الإدارة، وتمثيلها في لجان النقابات لا يتجاوز سيدة أو سيدتين لكل لجنة.

ومن الجلي ان هناك ضعف في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار والهيئات الإدارية في النقابات المهنية وذلك حسب ما يظهره الجدول ادناه (انظر الجدول رقم 3).

الرقم	اسم النقابة	عدد مجلس النقابة مع النقيب	عدد أعضاء مجلس النقابة /الرجال	عدد أعضاء مجلس النقابة /النساء	دورة النقابة بالسنوات
1	نقابة المحامين	11	11	0	سنتين
2	نقابة أطباء الأسنان الأردنيين	13	11	2	3 سنوات
3	نقابة الأطباء الأردنيين	13	11	2	سنتين
4	نقابة الصيدلة الأردنيين	11	9	2	سنتين
5	نقابة المهندسين الأردنيين	11	11	0	3 سنوات
6	نقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين	11	9	2	3 سنوات
7	نقابة الممرضين والقابلات القانونيات	11	9	2	3 سنوات
8	نقابة المقاولين القانونيين	11	11	0	سنتين
9	نقابة الفنانين الأردنيين	11	11	0	سنتين
10	نقابة الجيولوجيين الأردنيين	9	8	1	3 سنوات
11	نقابة الكتاب الأردنيين	11	9	2	سنتين
12	جمعية المحاسبين القانونيين	11	11	0	سنتين
13	نقابة الصحفيين الأردنيين	11	9	2	سنتين
14	نقابة المعلمين الأردنيين	15	15	0	3سنتين
15	نقابة الأطباء البيطريين الأردنيين	9	8	1	3 سنوات

جدول رقم 3: النقابات المهنية ونسب تمثيل النساء في مجالس النقابات المهنية

⁶¹البنك الدولي، 2013، المشاركة الاقتصادية، والوكالة، والوصول إلى العدالة في الأردن
⁶²"وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ناديه شبانه، 2016.

وقد كانت نقابة المحامين أول نقابة مهنية يتم انشاؤها في عام 1950 ويوجد حاليا 15 نقابة مهنية في الأردن ويتواجد في كل نقابة مجلس خاص يضم نقيب (رئيس) المجلس والأعضاء المنتخبين لإدارة امور النقابة ويتم التنسيق بين هذه النقابات 15 فيما بينها من خلال مجلس الوحدة الإدارية الذي يسمى مجلس النقابات المهنية ويضم ممثل من كل نقابة وعادة ما يكونوا نقباء هذه النقابات المهنية ويتم تعيين رئيس لهذا المجلس من هؤلاء الممثلين ويتم تدوير هذا المنصب فيما بينهم كل ستة أشهر. وهذه النقابات المهنية هي:

1. نقابة المعلمين الأردنيين

سنة التأسيس: 2011/3/24

الأهداف: شراكة حقيقية مع وزارة التربية والمؤسسات المهنية والنقابية والهيئات الوطنية والعربية ذات العلاقة بالبعد التعليمي والتربوي. وكذلك النهوض واصلاح العملية التعليمية والتربوية والاهتمام بالنوع ، والارتقاء بالمستوى المهني واحترافية الأداء العملي للمعلمين ، والمساهمة في التخطيط والتدريب والتطوير وخلق بيئة محفزة للإبداع والابتكار والبحث العلمي والعمل على حماية مصالح وحقوق ومكتسبات المعلمين ، وتأمين الخدمات الصحية والتعليمية والإقتصادية والإجتماعية بما يحقق الأمان المعيشي ، بالإضافة إلى تحقيق العدالة والموضوعية في التقييم وتفعيل الرقابة في اختيار الوظائف الإدارية والإشرافية والترفيعات والبعثات والمنح والمخرجات الفاعلة والمتوقعة والعمل على توشي العدالة في توفير المنح التعليمية والقروض الإستثمارية وعقود العمل المجزية واستثمار الأموال بما يعود بالفائدة على المعلمين.

• مراجعة النظام الداخلي لنقابة المعلمين الأردنيين رقم (12) لعام 2012.

وإثناء مراجعة النظام الداخلي لنقابة المعلمين وجدنا ان لغة النظام عموما غير حساسة للنوع الإجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليخدم المعلمين والمعلمات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الإجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 2: نقترح تعديل تعريف العضو – المعلم والمعلمة المنتسب للنقابة وفقا لاحكام القانون ليصبح أكثر حساسية للنوع الإجتماعي.
- المادة رقم 3: لم يذكر نسبة مشاركة المعلمات في اللجنة المركزية للإشراف على الانتخاب في المحافظات.
- المادة رقم 7 ورقم 8 ورقم 9: غير حساسين للنوع الإجتماعي ويفترضوا ان طالب الترشيح هو رجل/معلم، ولم يرد ذكر لنسبة تمثيل النساء في هيئات الفروع أو في القوائم الانتخابية.
- المادة رقم 25: تذكر ان هيئة الفروع في أول اجتماع لها، تقوم بانتخاب الرئيس وامين السر وامين الصندوق ونائب الرئيس ولكنه لم يرد ذكر انتخاب رئيسة للجنة المرأة في النقابة ولم توضح مهامها أو صلاحياتها ولم تصبغ عليها الصفة الرسمية اسوة بباقي المسميات في المادة.
- لم يحدد النظام الداخلي لنقابة المعلمين نسبة تمثيل النساء في الهيئات الفرعية أو المجالس.
- لم يتم ذكر اهداف النقابة وهل تقوم على حماية حقوق المعلمين والمعلمات وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في الأجور وعدم التمييز ونبذ العنف بكافة اشكاله وخصوصا في اماكن العمل.
- وجدنا ان النظام الداخلي لنقابة المعلمين لا يحتوي عموما على آلية لانتخاب لجنة المرأة في النقابة أو على مواد تنظم عمل لجنة المرأة واهدافها واختصاصاتها وصلاحياتها وميزانيتها لضمان تأهيل المعلمات وتمكينهن ورفع كفاءتهن وتدريبهن وتمثيل النساء ومصالحهن في النقابة وإتاحة الفرص للمعلمات النقابيات لتبوء مراكز صنع القرار.
- مع أنه وحسب دراسة “وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها”⁶³ في 2016 التي أعدتها نادبة شبانه ، ضمن سياق برنامج هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ذكرت الباحثة ان كل نقابة مهنية تتضمن عدة لجان، والتي تشمل منها: لجنة المرأة التي تغطي الأنشطة المتعلقة بشؤون المرأة.

⁶³وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية الى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها، هيئة الامم المتحدة للمرأة، ناديه شبانه، 2016.

2. نقابة المهندسين الأردنيين

سنة التأسيس: 1958

الأهداف: تنظيم مزاولة المهنة ابتغاء الارتقاء بمستواها العلمي والمهني والانتفاع به في التعبئة الاقتصادية والحضارية والقومية، والدفاع عن مصالح الأعضاء وكرامتهم والحفاظ على تقاليد المهنة وشرفها، والارتقاء بالمستوى العلمي للمهندسين وتنشيط ودعم البحث العلمي الهندسي. بالإضافة إلى المساهمة في تخطيط وتطوير برامج التعليم والتدريب الهندسي والصناعي والمهني والعمل على كفاءة العاملين في الحقل الهندسي، وتأمين الحياة الكريمة للمهندسين وعائلاتهم في حالات العجز والشيخوخة والحالات الاضطرارية الأخرى. وكذلك العمل على كل ما يساعد النقابة على تحقيق أهدافها المهنية والتعاون والتنسيق مع الجهات الرسمية في المملكة بصفة النقابة هيئة استشارية في مجال تخصصها والتعاون والتنسيق مع الإتحادات المهنية الهندسية المحلية والعربية والإسلامية والدولية والإشتراك في عضويتها.

3. نقابة الجيولوجيين الأردنيين

سنة التأسيس: 1972

الأهداف: رفع مستوى المهنة، والمحافظة على مصالح وحقوق الجيولوجيين، وتنمية روح الإخاء والتعاون بينهم، والعمل على تحسين شؤونهم العلمية والأدبية والمادية بكافة الوسائل المشروعة وإعداد البحوث والدراسات الجيولوجية التي تتعلق بالمساهمة في تنمية الموارد المائية والمعدنية والبتروولية وكذلك المتعلقة بالإنشاءات المدنية كالسدود والطرق والمطارات والأبنية والأنفاق. بالإضافة إلى تشجيع البحث العلمي الجيولوجي في المملكة، ونشر الثقافة الجيولوجية بمختلف الوسائل الممكنة وتوثيق صلات التعاون مع النقابات المهنية في المملكة الأردنية الهاشمية، وكذلك مع جميع النقابات والجمعيات الجيولوجية في البلاد العربية والأجنبية لتبادل أحدث الطرق والنظريات التي من شأنها رفع مستوى المهنة.

4. نقابة الأطباء البيطريين الأردنيين

سنة التأسيس: 1972

الأهداف: تنظيم ممارسة المهنة والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني للأعضاء والمحافظة على آداب المهنة ومبادئها وتقاليدها، ورعاية مصالح الأعضاء وحقوقهم المهنية. العمل على توفير التأمين الصحي للأعضاء وعائلاتهم وتأمين الحياة الكريمة لهم في حالات العجز والشيخوخة والوفاة في حدود الأنظمة المعمول بها. والمساهمة في وضع السياسة الزراعية المتعلقة بالثروة الحيوانية وطرق تنفيذها ورفع مستوى الخدمات البيطرية بالتعاون مع الوزارة والجهات ذات العلاقة. وأيضا المساهمة في تخطيط برامج التعليم والتدريب الطبي البيطري والمهني وتطويرها وتنشيط البحوث العلمية وتشجيع التأليف والابتكارات العلمية والتطبيقية في مجالات المهنة ودعمها. بالإضافة إلى التعاون مع إتحاد وهيئات الأطباء البيطريين في الوطن العربي والإتحادات الإقليمية والعالمية وتبادل المعلومات والخبرات والمطبوعات فيما بينها.

5. نقابة الممرضين والمرضات والقابلات القانونيات

سنة التأسيس: 1959

الأهداف: رفع مستوى المهنة وحمائتها والدفاع عنها وتنظيمها بالتعاون مع وزارة الصحة والمؤسسات والهيئات ذات العلاقة بالمهنة بقصد رفع مستوى المهنة والعاملين بها وتقديم أفضل الخدمات للمرضى، وجمع كلمة الممرضين والقابلات والمحافظة على حقوقهم وكرامتهم، بالإضافة إلى المحافظة على آداب واخلاقيات المهنة وسلوكها والمساهمة في تأمين الحياة الكريمة للممرضين والمرضات والقابلات وعائلاتهم سواء في حال قيامهم بأعمالهم أو في حالات العجز والشيخوخة.

6. نقابة الفنانين الأردنيين

سنة التأسيس: 1997

الأهداف: نشر رسالة الفن والتعريف بها والعمل على تنمية القيم المستمدة من الحضارة العربية والإسلامية، وتنشيط الحركة الفنية في المملكة وتطويرها لتكون رافداً من روافد الحركة الفنية العربية والعالمية، ورفع مستوى ممارسة المهنة وضمان حرية الفنان في أداء رسالته والاستمرار فيها. وكذلك الانفتاح على الثقافات العالمية والمشاركة في الفعاليات الفنية والثقافية التي تقوم بها الهيئات الأخرى داخل المملكة وخارجها وتهيئة المناخ الثقافي المناسب لإبراز مواهب المبدعين في ميادين الفن المختلفة والعمل على رفع كفاءاتهم فيها، ورعاية مصالح النقابة وأعضائها، وتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية للأعضاء وتوفير الرعاية الصحية لهم ولعائلاتهم ورعاية القاصرين من لادهم بعد الوفاة وذلك في حدود الإمكانيات المتوفرة لدى النقابة، وتأسيس صندوق تقاعد لأعضاء النقابة، يضمن للعضو راتباً تقاعدياً دون ان يؤثر ذلك على حقه في تقاضي أي راتب تقاعدي آخر.

7. نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين

سنة التأسيس: 1972

الأهداف: تنظيم مزاولة مهنة المقاولات والعمل على رفع مستواها علمياً وعملياً، والتعاون مع الجهات المختصة لتطوير وسائل وأساليب تخطيط المشاريع وطرح العطاءات وتنظيم العقود وتنفيذ الأعمال الإنشائية المتعلقة بها. وتشجيع استثمار رؤوس الأموال في إنشاء الصناعات المساندة لأعمال المقاولات وتقديم الخدمات لها. بالإضافة إلى التعاون مع الجهات المختصة في الأمور المتعلقة بأعمال المقاولات، بما في ذلك تطوير عقد المقاوله الموحد، وحل الخلافات المهنية المتعلقة بالتصميم والإشراف وتطوير الجوانب المهنية والفنية في المقاولات والدفاع عن مصالح الأعضاء والمحافظة على تقاليد وشرف مزاوله المهنة.

8. نقابة المهندسين الزراعيين

سنة التأسيس: 1966

الأهداف: تنظيم ممارسة المهنة للارتقاء بمستواها العلمي والمهني ودعم البحوث العلمية وتشجيع التأليف والابتكارات العلمية والتطبيقية في مجالات المهنة والمساهمة في تخطيط برامج التعليم والتدريب الزراعي بجميع مستوياته وتطويرها. وأيضا المساهمة في وضع السياسات الزراعية وطرق تنفيذها واقتراح مشاريع القوانين والأنظمة الزراعية والعمل على رعاية مصالح النقابة والدفاع عن حقوقها وحقوق أعضائها ودعم الجمعيات العلمية المتخصصة في المجالات الزراعية. والعمل على تأمين الحياة الكريمة للأعضاء وعائلاتهم في حالات العجز والشيخوخة والحالات الاضطرارية الأخرى والتعاون مع اتحاد ونقابات المهندسين الزراعيين في الوطن العربي على رفع مستوى المهنة.

• مراجعة النظام الداخلي لنقابة المهندسين الزراعيين

اتناء مراجعة النظام الداخلي لنقابة المهندسين الزراعيين وجدنا ان لغة النظام عموما غير حساسة للنوع الإجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليقدم المهندسين والمهندسات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الإجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 2: تعديل تعريف العضو – ليصبح المهندس/ه الزراعي/ه المسجل/ه في النقابة بمقتضى احكام هذا القانون ليصبح أكثر حساسية للنوع الإجتماعي. واطافة تعريف لمنصب رئيسة لجنة شؤون المهندسات الزراعات/لجنة المرأة.
- المادة رقم 5: لم تذكر نسبة تمثيل النساء في المجلس.
- المادة رقم 6: عند مراجعة بنود إنفاق الميزانية، لم نجد بند (مخصص) في الميزانية للجنة شؤون المهندسات الزراعات ولم يتم تحديد مخصص لضمان تأهيل وتمكين المهندسات الزراعات ورفع كفاءتهن وتدريبهن.
- المادة رقم 9 ورقم 10: لم يرد فيهم ذكر عن نسبة تمثيل النساء في هيئات الفروع، كما من لم يتم الذكر أنه عند اعداد السجل الخاص بأعضاء الفروع أو الهيئات يجب ان تكون مراعية للنوع الإجتماعي.
- المادة رقم 10: حُددت اللجان ولم تحدد مهام هذه اللجان وصلاحياتها واختصاصاتها وخصوصا لجنة شؤون المهندسات الزراعات.
- لم يحدد النظام الداخلي لنقابة المهندسين الزراعيين نسبة تمثيل النساء في الهيئات الفرعية أو المجالس.
- لم يتم ذكر اهداف النقابة وهل تقوم على حماية حقوق المهندسين/ات الزراعيين/ات وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في الأجور وعدم التمييز ونبذ العنف بكافة اشكاله وخصوصا في اماكن العمل.
- وجدنا ان النظام الداخلي لنقابة المهندسين الزراعيين لا يحتوي على آلية لانتخاب لجنة شؤون المهندسات الزراعات في النقابة لضمان تمثيل النساء ومصالحهن في النقابة وإتاحة الفرص للمهندسات الزراعات النقابيات لتبوء مراكز صنع القرار.

9. نقابة صيادلة الأردن

سنة التأسيس: 1957

الأهداف: المحافظة على مصالح المهنة وحمايتها والدفاع عنها وتنظيمها والتعاون مع الوزارة وجميع الهيئات والمؤسسات ذات العلاقة لرفع مستوى الخدمات الصيدلانية والدوائية وتوفيرها لأفراد الجمهور. أيضا العمل على جمع كلمة الصيادلة والمحافظة على حقوقهم وكرامتهم، والمحافظة على آداب المهنة، وتشجيع البحوث العلمية عامة وفي حقل الدواء بشكل خاص وتأمين الحياة الكريمة للصيادلة وعائلاتهم في حالة العوز والشيخوخة.

وتشير احصائيات النقابة⁶⁴ إلى ان نسبة النساء في النقابة تبلغ 64.4% من مجموع العدد الإجمالي للصيادلة المسجلين في النقابة منذ عام 1957 وحتى عام 2018 حسب مصادر مطلعة من النقابة (انظر الجدول رقم 4) والذي يشير إلى اعداد المنتسبين من الصيادلة من عام 1957 وحتى عام 2018 والتي يغلب عليها انتساب النساء بشكل اكبر من الرجال، وكذلك انظر الجدول رقم 5، الذي يشير إلى بيانات عامة لنقابة الصيادلة الأردنيين لعام 2018.

64 المصدر نقابة الصيادلة الاردنيين

وتشير الاحصائيات الاخيرة لعام 2018 التي تم الحصول عليها من مصادر النقابة أنها حساسة للنوع الإجتماعي مع ان المادة رقم 16 من الباب الثالث لقانون نقابة الصيادلة لا يشير إلى ان سجل الصيادلة يراعي النوع الإجتماعي.

الفترة الزمنية	ذكور	اناث	المجموع
1966 – 1957	214	15	229
1976 – 1967	448	103	551
1986 – 1977	664	400	1064
1996 – 1987	1161	1290	2451
2006 – 1997	2245	2974	5219
2016 – 2007	2566	7083	9649
2018 – 2017	782	2722	3504
المجموع	8080	14587	22667

جدول رقم 4: اعداد المنتسبين من الصيادلة من عام 1957 وحتى عام 2018

بيان	ذكور	اناث	المجموع
العدد الإجمالي للصيادلة المسجلين	8080	14565	22667
عدد الصيادلة المقيمين داخل الأردن	4623	10422	15045
عدد الصيادلة المقيمين خارج الأردن	155	2490	4045
عدد الصيادلة المتقاعدين	501	300	801
عدد الوفيات من الصيادلة	416	66	482
عدد الصيادلة المرفوعين من السجلات	926	1290	2216
عدد الصيادلة المشطوبين من السجلات	59	19	78

جدول رقم 5: بيانات عامة لنقابة الصيادلة الأردنيين 2018

• مراجعة قانون نقابة الصيادلة الأردنيين (نظام رقم 51 لسنة 1972).

إثناء مراجعة قانون نقابة الصيادلة الأردنيين، وجدنا ان لغة النظام عموماً غير حساسة للنوع الإجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليخدم الصيادلة والصيدلانيات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الإجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 2: تعديل تعريف الصيدلي – ليصبح كل شخص ذكراً كان أو انثى مرخص بمزاولة المهنة ومسجل لدى النقابة. كما نقترح تعديل تعريف السجل – ليصبح مجلد معد لقياد أسماء الصيادلة والصيدلانيات الأعضاء حسب الجنس في النقابة.

- المادة رقم 5: الخاص باهداف النقابة، ونقترح اضافة بنود جديدة:

1- منع أي شكل من اشكال التمييز ما بين الصيادلة ذكورا واناثا وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية.

2- نذب العنف بجميع اشكاله وخصوصاً في اماكن العمل.

3- حماية الصيدلانيات والصيادلة وتقديم خدمات المساعدة والخاصة بأصحاب المسؤوليات الإجتماعية منهم.

- المادة رقم 17: نقترح تعديلها لجعلها أكثر حساسية للنوع الإجتماعي كما يلي:

أ- سجل الصيادلة المزاولون يدون فيه أسماء الصيادلة والصيدلانيات الأعضاء في النقابة الذين يزاولون المهنة في المملكة حسب الجنس وأدوا جميع الرسوم السنوية وكافة الالتزامات المالية المطلوبة منهم للنقابة.

ب- سجل الصيدالة غير المزاولين يدون فيه اسماء الصيادلة والصيدلانيات الأعضاء في النقابة الذين لا يزاولون المهنة في المملكة حسب الجنس وأدوا جميع الرسوم السنوية وكافة الالتزامات المالية المطلوبة منهم للنقابة.

- المادة رقم 29: لم يرد فيها ذكر عن نسبة تمثيل النساء في اللجنة أو اللجان المشرفة على الانتخاب.

- المادة رقم 32: البند أ، نقترح تعديل شرط الترشيح لعضوية المجلس ليصبح (عضو في الهيئة العامة ذكرا كان أو انثى)

- المادة رقم 33: البند أ، نقترح تعديله بحيث يصبح (يتولى شؤون النقابة مجلس مؤلف من نقيب وعشرة أعضاء تنتخبهم الهيئة العامة بحيث تكون نسبة تمثيل النساء مناصفة مع الرجال على النحو التالي.....)

- المادة رقم 37: لم يرد في المادة من بين المناصب التي تنتخب في المجلس منصب رئيسة للجنة المرأة.

- المادة رقم 42: أسباب فقدان عضوية المجلس- لم يرد فيه مراعاة لظروف النساء والمسؤوليات العائلية الملقاة عليهن في الاعذار المشروعة التي يقبلها المجلس للتأخر عن تلبية الدعوة إلى إجتماعات المجلس لثلاث مرات.

- المادة رقم 55: نقترح تعديلها لتصبح - (كل صيدلي كان ذكرا أو انثى أحل بواجباته المهنية خلافا لاحكام هذا القانون....).

- المادة رقم 56: لم يرد فيها ذكر لنسبة تمثيل النساء في المجلس التأديبي.

- المادة رقم 60: تعديلها لتصبح- (إن توقف أو انقطاع الصيدلي ذكرا كان ام انثى عن مزاولة المهنة لا يمنع من محاكمته أو محاكمتها تأديبيا عن اعمال ارتكبها أو ارتكبتها اثناء مزاولته أو مزاولتها المهنة).

- في الباب التاسع/موارد النقابة - والشؤون المالية (من ال مادة70 - ال مادة74): لم نجد بند مخصص في الميزانية للجنة المرأة ولم يتم تحديد مخصص في الميزانية لضمان تاهيل وتمكين الصيدلانيات ورفع كفاءتهن وتدريبهن.

- المادة رقم 78 والمادة 79 : لا تتسجما مع الاتفاقية الدولية⁶⁵ رقم 87 "الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي" الصادرة من منظمة العمل الدولية.

- وجدنا ان قانون نقابة الصيادلة الأردنيين لا يحتوي على آلية لانتخاب لجنة المرأة في النقابة أو على مواد تنظم عمل لجنة المرأة واهدافها واختصاصاتها وصلاحياتها لضمان تاهيل الصيدلانيات وتمكينهن ورفع كفاءتهن وتدريبهن وتمثيل النساء ومصالحهن في النقابة وإتاحة الفرص للصيدلانيات النقابيات لتبوء مراكز صنع القرار.

امع أنه وحسب دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنيه في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁶⁶ في 2016 التي أعدتها ناديه شبانه ، ضمن سياق برنامج هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ذكرت الباحثة ان كل نقابة مهنية تتضمن عدة لجان، والتي تشمل منها: لجنة المرأة التي تغطي الأنشطة المتعلقة بشؤون المرأة.

● مراجعة النظام الداخلي لنقابة الصيادلة (نظام رقم 45 لسنة 1974).

اثناء مراجعة النظام الداخلي لنقابة الصيادلة الأردنيين وجدنا ان لغة النظام عموما غير حساسة للنوع الاجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليخدم الصيادلة والصيدلانيات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 2: نقترح تعديلها لتصبح (يطبق هذا النظام على جميع الصيادلة المسجلين ذكورا كانوا أو اناثا لدى نقابة الصيادلة في المملكة الأردنية الهاشمية).

-المادة رقم 4: نقترح تعديلها لتصبح (ينظم المجلس سجلا باسماء الصيادلة ذكورا واناثا المسموح لهم بممارسة المهنة مسلسلا حسب تاريخ التسجيل).

- المادة رقم 8: يتم تعيين اللجان من المجلس ولم يذكر وجود آلية انتخاب لهذه اللجان وماهية هذه اللجان وماهية عملها وهل منها لجنة المرأة أو لجنة شؤون الصيدلانيات.

- المادة رقم 14: أسباب فقدان عضوية المجلس- لم يرد فيه مراعاة لظروف النساء والمسؤوليات العائلية الملقاة عليهن في الاعذار المشروعة التي يقبلها المجلس للتأخر عن تلبية الدعوة إلى إجتماعات المجلس لثلاث مرات.

- المادة رقم 28: نقترح تعديلها لتصبح (تقوم النقابة ضمن اختصاصاتها بحماية مصالح اعضائها ذكورا واناثا والدفاع عنهم ضد أي ظلم أو حيف أو تمييز أو عنف في اماكن العمل قد يصيبهم فيما يتصل بعملهم المهني كما تقدم لهم الدعم في كل ما يتعرضون له من صعوبات لضمان تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين).

مكتب حقوق، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html>،⁶⁵ - الانسان، جامعة مينسوتا

⁶⁶"وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الاردنيه في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية الى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الامم المتحدة للمرأة، ناديه شبانه، 2016.

• مراجعة نظام التقاعد والضمان الإجتماعي للصيادلة (نظام رقم 46 لسنة 1974).

اثناء مراجعة نظام التقاعد والضمان الإجتماعي للصيادلة وجدنا ان لغة النظام عموما غير حساسة للنوع الإجتماعي، كما أنه يحتاج لبعض التطوير والتحسين ليخدم الصيادلة والصيدلانيات بشكل أفضل وليصبح أكثر مراعاة للنوع الإجتماعي، ومن هذه الملاحظات:

- المادة رقم 3: نقترح تعديلها ليصبح البند أ (تأمين دفع راتب تقاعدي للصيديلي / الصيدلانية أو عائلته/عائلتها) ، والبند ب ليصبح (تأمين الضمان الإجتماعي للصيديلي/ الصيدلانية أو عائلته/ عائلتها في حالة عجزه /عجزها عن العمل).

- المادة رقم 12: لم يتم ذكر نسبة تمثيل النساء في اللجنة الطبية.

- المادة رقم 26: المادة لا تراعي للنوع الإجتماعي لذا نقترح تعديلها لتصبح (يعتبر الاشخاص المذكورين تاليا عائلة الصيديلي/الصيدلانية أو الصيديلي المتقاعد المتوفى/ الصيدلانية المتقاعدة المتوفاه، المعالين الذين لهم الحق في الراتب التقاعدي والتأمين الصحي بموجب احكام هذا النظام: - 1. الزوجة أو الزوجات في عصمة الزوج، أو زوج العضو الانثى).

- المادة رقم 35: نقترح تعديل البند أ نقطة 1 لتصبح (للورثة الشرعيين في حالة وفاة الصيديلي/ الصيدلانية).

- المادة رقم 47: لم يرد ذكر نسبة تمثيل النساء في لجنة الفصل في الاعتراضات المقدمة من قبل الصيديلي/ الصيدلانية أو أي من المعالين...)

- لم يرد في النظام هل يتم اعطاء للصيديلي المتقاعد والصيدلانية المتقاعدة نفس الامتيازات عند احتساب الراتب التقاعدي مثل الاعالة على سبيل المثال.

10. نقابة الأطباء الأردنية

سنة التأسيس: 1954

الأهداف: رفع مستوى مهنة الطب وتنظيمها وحمايتها والدفاع عنها، والتعاون مع الوزارة وجميع المؤسسات والهيئات ذات العلاقة لرفع المستوى الصحي وتقديم أفضل الخدمات الطبية الممكنة للمواطنين. والعمل على جمع كلمة الأطباء والمحافظة على حقوقهم وكرامتهم والمحافظة على آداب المهنة والعمل على تأمين الحياة الكريمة للأطباء وعائلاتهم في حالة العوز أو الشيخوخة وتوثيق الصلات مع الأطباء الأردنيين الموجودين خارج المملكة ومع النقابات والهيئات الطبية العربية والأجنبية.

11. نقابة الصحفيين الأردنيين

سنة التأسيس: 1953

الأهداف: تمكين الصحفيين من اداء رسالتهم الصحفية والعمل على ضمان الحرية اللازمة للقيام بها وفقا لأحكام القانون وفي إطار المسؤولية الأدبية والوطنية والقومية، والمحافظة على آداب المهنة ومبادئها وتقاليدها وتنظيم ممارستها والعمل على رفع مستواها والمساهمة في تطوير المهنة وتدريب الصحفيين، وتوثيق العلاقات وتنمية التعاون مع اتحاد الصحفيين العرب ونقابات الصحفيين العرب ونقابات الصحفيين في البلاد العربية والأجنبية، وحماية الحقوق المهنية للأعضاء وتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية لهم.

12. نقابة أطباء الأسنان

سنة التأسيس: 1952

الأهداف: رفع مستوى المهنة وحمايتها والدفاع عنها وتنظيمها والتعاون مع الوزارة وجميع المؤسسات والهيئات ذات العلاقة وجمع كلمة الأطباء والمحافظة على حقوقهم وكرامتهم، والمحافظة على آداب المهنة. وتأمين الحياة الكريمة للأطباء وعائلاتهم في حالة العجز أو الشيخوخة أو الوفاة. وتوفير العمل المهني للأعضاء وتنظيمه والتعاون في ممارسة المهنة وتقديم المعونة الطبية لغير القادرين من المواطنين. وتوثيق الصلات مع أطباء الأسنان الأردنيين في خارج المملكة ومع نقابات وجمعيات طب الفم والأسنان العربية والأجنبية.

13. نقابة المحامين الأردنيين

سنة التأسيس: 1950

الأهداف: الدفاع عن مصالح النقابة والمحامين والمحافظة على فعالية المهنة وضمان حرية المحامي في أداء رسالته. وتنظيم جهود أعضاء النقابة لتطوير الفكر القانوني في خدمة الحق والعدل والتقدم والمساهمة في تطوير التشريع ابتغاء تيسير العدالة بغير موانع مادية أو تعقيدات إدارية. وكذلك تنشيط البحوث القانونية وتشجيع القائمين بها ورفع المستوى العلمي لأعضاء النقابة وتقديم الخدمات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية للأعضاء والعمل على تأسيس وتنمية صندوق تعاوني للمحامين لتعزيز روح التعاون فيما بينهم وتوطيد الخدمات القانونية والمهنية والمادية وتوفير العمل المهني للأعضاء وتنظيم التعاون في ممارسة المهنة وتقديم المعونة القضائية لغير القادرين من المواطنين.

14. نقابة المحاسبين الأردنيين (جمعية مدققي الحسابات القانونيين الأردنيين)

سنة التأسيس 1987

الأهداف: رعاية مصالح الأعضاء والحفاظ على تقاليد المهنة وشرفها، تشجيع البحث العلمي والمهني في مجالات المهنة المختلفة، المساهمة في تخطيط وتطوير برامج التدريب لرفع كفاءة العاملين في المهنة. كذلك التعاون والتنسيق مع الجمعيات والهيئات المهنية والعلمية المحلية والعربية والدولية.

15. رابطة الكتاب الأردنيين

تاريخ التسجيل: 1974/5/29

الأهداف: تنشيط الحركة الفكرية والأدبية وتوسيع قاعدتها والعمل على توسيع دائرة القارئ وتعميق ثقافته الفكرية والعمل على توفير الظروف الملائمة لنمو الطاقات للكاتب الأردني وتطويرها في مجالات الخلق والتعبير الفكري في جو من الحرية والانطلاق. بالإضافة إلى استلهم الجوانب الإنسانية والوطنية في التراث القومي والأدب الشعبي الأردني ووضعه في تيار الأدب العالمي ورصد البيئة الأردنية والواقع العربي في ما يبدهه الكاتب الأردني، وصولاً إلى أن يكون هذا الإبداع معبراً عن مطامح الإنسان الأردني وآماله وتعزيز الصلات بين الأدباء الأردنيين من خلال الرابطة وبين الهيئات الأدبية والثقافية في الوطن العربي والعالم. المساهمة في التعريف بالأدباء والكتاب في فلسطين ودعمهم وتشجيعهم والدفاع عن حقوقهم بكل الوسائل المتاحة والعمل على نشر الإنتاج الأدبي والفكري وإصدار المطبوعات والنشرات الأدبية التي تكون منبرا للكاتب الأردني لأیصال فكره إلى الفضاء الإنساني في العالم العربي والعالم.

3.3. النقابات المستقلة:

بالرغم من مرور أكثر من عشر سنوات على بداية الحركات العمالية الجديدة في الأردن، ما زال الإطار التشريعي الناظم للنقابات العمالية في الأردن دون تغيير. إذ ما زالت القيود غير الدستورية هي السمة الغالبة في الفصل الحادي عشر من قانون العمل الأردني، والذي ينظم نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل والفصل الثاني عشر الذي ينظم تسوية النزاعات العمالية الجماعية على ما هي عليه دون تغيير، إضافة إلى أن نظام الخدمة المدنية لم يتم تعديله باتجاه قونة التنظيم النقابي، رغم قيام الحكومة بتعديله مرتين في عام 2017 و 2018، إلا أنه ما زال يتجاهل موضوع حق العاملين في القطاع العام في تشكل نقابات عمالية⁶⁷.

بالرغم من ان المادة 97 من قانون العمل سمحت للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم⁶⁸، تم تفرغ هذا النص من مضمونه في المادة 98 عندما تم منح صلاحية تصنيف المهن التي لها الحق في تأسيس نقابات إلى جانب المهن التي لا يحق للعاملين فيها تأسيس نقابات إلى اللجنة الثلاثية المكونة من الحكومة ونقابات العمال ونقابات أصحاب العمل⁶⁹. وقد كان قانون العمل السابق يمنح هذه الصلاحية إلى وزير العمل، إلا أن هنالك توصية للجنة العمل والتنمية والسكان النيابية لإعادة هذه الصلاحية إلى وزير العمل. ومنذ أواسط السبعينات لم تسمح وزارة العمل واللجنة الثلاثية بتأسيس أية نقابة عمالية جديدة.

أكدت نصوص الدستور الأردني على الحق في التنظيم النقابي، إذ اشارت المادة 16 والتي تتناول حقوق الأردنيين جميعاً ومن ضمنها حق تكوين النقابات، والمادة 23 التي تناولت حقوق العمال الأردنيين بما فيها حقهم في تنظيم نقابي حر، إلى جانب نص المادة (1/128) والتي تشير إلى أنه لا يجوز أن تؤثر القوانين التي تصدر بموجب هذا الدستور لتنظيم الحقوق والحريات على جوهر هذه الحقوق أو تمس أساسياتها⁷⁰.

ولقد أصدرت المحكمة الدستورية في شهر تموز 2013 قراراً تفسيريًا للدستور أجاز فيه لجميع العاملين في القطاع العام تأسيس نقابات لهم، وذلك على خلفية توجيه مجلس الأعيان سؤال للمحكمة بخصوص تأسيس نقابة للأئمة والعاملين في المساجد بعد سلسلة من الاحتجاجات التي نفذها الأئمة والوعاظ⁷¹.

⁶⁷ تقرير حرية التنظيم النقابي في الأردن " 2018 ، <http://labor-watch.net/ar/paper/20401>

⁶⁸ قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، المادة (97) الفقرة أ.

⁶⁹ قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، المادة (98) الفقرة د/أ.

⁷⁰ الدستور الأردني لعام 2011.

⁷¹ قرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم (6) لعام 2013.

وحسب دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية - التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁷² في 2016، ذكرت الباحثة بأنه وعلى الرغم من عدم اعتراف الحكومة الأردنية بها، إلا أن اتحاد النقابات المستقلة في الأردن قد أعلن في مؤتمرهم في شهر نيسان من عام 2013. إن الهيكل التنظيمي لاتحاد النقابات العمالية المستقلة في الأردن هو نفس هيكل الإتحاد العام لنقابات العمال في الأردن؛ والذي يتكون من المؤتمر العام، والمؤتمر المركزي، واللجنة التنفيذية. ويتألف الإتحاد من تسع نقابات تمثل حوالي 7000 عامل، تشكل النساء فيه حوالي 25% من الأعضاء. وذكرت الباحثة في وثيقة السياسات، أن النقابة التي تضم أكبر عدد من الأعضاء في اتحاد النقابات العمالية المستقلة في الأردن هي نقابة النقل البري/ نقابة السائقين، التي يوجد فيها 4500 عضواً، ليس فيهم أي سيدة.

ويتكون اتحاد صناعة الفوسفات من 1455 عضواً، ولا تتجاوز نسبة السيدات 5%. وتتركز النساء في اتحاد الزراعة لإتحاد النقابات العمالية المستقلة في الأردن، حيث تمثل 60% من أعضائها ال 900.

وقد تم عقد المؤتمر العام لإتحاد النقابات المستقلة في الأردن في شهر كانون الأول من عام 2015 وحسب دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية - التدابير والإستراتيجيات إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁷³، تألف المؤتمر من 126 ممثلاً، منهم 15% من النساء (وعدد 20 سيدة) وتتكون اللجنة التنفيذية من 13 عضواً منهم 13% من النساء (أي سيدتين)، إحداهما هي نائبة رئيس الإتحاد (وفاء المجالي، رئيسة اتحاد الزراعة ونائبة رئيس اتحاد النقابات العمالية المستقلة في الأردن). وفي اتحاد النقابات العمالية المستقلة في الأردن تشكل النساء نسبة 15% من الممثلين، ولا يتجاوز تمثيلهن في اللجنة التنفيذية 15%.

4. التحديات التي تواجه المرأة النقابية:

من بين الأسباب التي دفعت إلى عدم مشاركة النساء في عضوية النقابات والقيادة في المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية⁷⁴، ذكر فيها ان احد الأسباب هو أن الأفكار النمطية لا تزال قائمة حول قدرات المرأة وتفضيلاتها وأدوارها⁷⁵. ويعود عدم انضمام النساء إلى عضوية نقابات العمال وقيادتها بالإضافة إلى ذلك، ثقافة أو أنشطة الإتحاد التي يسيطر عليها الذكور أو ردود الفعل العدائية من الأعضاء الذكور مما يثني النساء عن الانضمام، وذكر في الدراسة الاستقصائية لمنظمة العمل الدولية أن المرأة تفتقد الثقة للانضمام إلى النقابات أو تتطلع إلى مناصب قيادية⁷⁶. بالإضافة إلى ان النقابات تعتبر غير حساسة لاحتياجات المرأة العاملة.

كذلك من أبرز التحديات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية في العمل النقابي هي النظرة الذكورية حيث أن المجتمع يحتكر العمل في النقابات للذكور. وكما أن جهل النساء بأهمية العمل النقابي وفائدته في ضمان حقوقهن العمالية، يقف حاجزاً بطريق انضمامهن للنقابات وترأسهن لمناصب تنفيذية، بالإضافة إلى عزوف النساء عن دعم المرأة إذ يفضلن في انتخابات النقابات عادة أن يصوتن للرجال.

وحسب دراسة "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية - التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"⁷⁷ في 2016، ذكرت الباحثة بأنه ولغايات تلبية إجراءات المانحين الدوليين المتعلقة بشأن مشاركة النساء في المناصب القيادية، وافقت العديد من النقابات على إنشاء لجان المرأة؛ ولكن عندما تم إجراء مقابلات مع ممثلي النقابات لهذه الورقة حول دور اللجان، أشارت الإجابات إلى افتقارها للأهمية. وقد لوحظ أن هذه اللجان هي المسؤولة عن أنشطة مثل "تنظيم الأنشطة ليوم المرأة" أو "تنظيم حلقات عمل بشأن القضايا المتعلقة بالمرأة". وكان

⁷² وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، نادي شبانه، 2016.

⁷³ وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، نادي شبانه، 2016.

⁷⁴ Obstacles Women Face in Participating Effectively in Trade Union Membership and Leadership, Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS) 3(3): 317-322, © Scholarlink Research Institute Journals, 2012 (ISSN: 2141-6990)

⁷⁵ International Confederation of Free Trade Unions (2000). End Discrimination: Equality for Women Now, Decisions adopted by the 17th. World Congress of the ICFTU, Durban, 3-7 April 2000.

⁷⁶ International Labour Office (2000). The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality. Report of the ILO-ICFTU Survey. Geneva: ILO Gender Promotion Programme.

⁷⁷ وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، نادي شبانه، 2016.

من الواضح أن أعضاء لجان المرأة ليس لديهم رأي متكافئ في السياسات والإجراءات التي تصدرها النقابة وأنهم ليسوا جزءاً من عملية صنع القرار. وكذلك وجدنا أن لجان المرأة لا تمتلك ميزانيات مخصصة؛ حيث تتم تغطية أنشطتها عندما تكرر الإتحادات الدولية أو الجهات المانحة برنامجاً للإدارات أو الأنشطة النسائية. وقد قالت اثنتان من السيدات النقابيات اللواتي تمت مقابلتهم: "لجان المرأة شكلية، وعندما يشعر الرجل أن هذه النساء قويات، يقوم على الفور بطردهن من اللجنة". وكان هذا الاتجاه واضحاً في جميع المقابلات التي تم إجراؤها مع الأشخاص الفاعلين من الذكور والإناث في المنظمات. وينظر للنساء في النقابات بأنهن من الفئات المهمشة التي لا يتم التركيز عليها واللواتي يحتجن للمساعدة لبناء قدراتهن ومنحهن الفرص للوصول إلى مواقع صنع القرار، إذ أنه في جميع المشاريع التي تم تنفيذها لتمكين النساء وبناء قدراتهن سواء من الحكومة أو من الجهات المانحة نجد أن النساء النقابيات نادراً ما يتم إشراكهن.

كما وأن النقابات وإدارتها لا تراعي المساواة الجندرية في التمثيل في هيكلها لذلك لا تولي الاهتمام الكافي لتمكين النساء في مشاريعها من أجل رفع كفاءات النساء النقابيات القيادية ومساعدتها للوصول إلى مواقع صنع القرار في هيكلها الإدارية وزيادة مشاركة النساء في العمل النقابي بشكل عام.

إن معظم النقابيات الأعضاء في الهيئات الإدارية أو اللجان النقابية هن بامس الحاجة للتدريب لبناء قدراتهن واعطاءهن المهارات اللازمة لبناء قواعد انتخابية عمالية والمحافظة على المكاسب والانجازات التي وصلن لها وتأهيل جيل جديد من الشابات النقابيات للترشح للهيئات الإدارية ومواقع صنع القرار في نهاية الدورة النقابية القادمة.

وجدير بالذكر أنه من بين 17 نقابة فقط - هناك 7 نقابات في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن تتواجد فيها نساء نقابيات كأعضاء بالهيئة الإدارية، و8 نقابات من 15 نقابة مهنية تتواجد فيها (1-2) سيدة نقابية كأعضاء بالهيئة الإدارية وما يجب العمل عليه هو تغيير هذه النظرة للعمل النقابي ولنظرة المجتمع للمرأة العاملة بشكل عام وللنقابية بشكل خاص ومحاولة المساواة بين كل من المرأة والرجل في الأجور والضمانات الوظيفية في كافة المجالات.

وبحسب التقرير الوطني الثاني حول تقدم المرأة الأردنية نحو الوقاية والحماية والتمكين للفترة 2012-2013 فإن هذه التحديات تنقسم إلى إجتماعية ومهنية ونقابية وسياسية، ويشير التقرير إلى أن غياب الوعي لدى المرأة الأردنية بأهمية المشاركة في العمل النقابي، وظروف المرأة الإجتماعية والأسرية تقف عائقاً في سبيل انضمامها للعمل النقابي وترأسها مناصب تنفيذية.

إن البيئة الضاغطة تحول بشكل كبير دون مشاركة المرأة في العمل النقابي وبالأخص المتزوجة حيث لا تتوفر حضانات الأطفال لاستيعاب أطفالها أثناء العمل وأحياناً ضغوط الزوج لها على ترك العمل له دور كبير في تقليص مشاركتها في العمل النقابي وتفرغها لأمر المنزل وتربية الأبناء. وفي دراسة "واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية"، ذكرت د. خلود المرشدة، أنه في مجال المعوقات المهنية والنقابية⁷⁸ فقد تبين أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من أبرز هذه المعوقات، ثم تلتها أوقات الإجتماعات والنشاطات النقابية التي تتم خارج ساعات العمل وغياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية.

أما بخصوص المعوقات السياسية فتبين أن جهل المرأة بدور النقابات العمالية يعد من أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، تلاه جهل المرأة بقانون العمل. وقد أوصت الدراسة بضرورة منح النساء كوتا في الهيئات الإدارية والمكتب التنفيذي، وعقد دورات تدريبية لتمكين النساء من المهارات والقدرات النقابية وتشجيعهن على ممارسة العمل النقابي، إلى جانب قيام قيادات النقابات العمالية على تسهيل العمل النقابي على السيدات. كما أن القطاع العام الآن، لم يعد المشغل الرئيسي باستثناء التعليم والصحة حيث يشغلون ما نسبته 8-10% ويأخذ القطاع الخاص ما نسبته 15-20% ويبقى حوالي 40% من الخريجين خارج سوق العمل يلتحقون بصفوف البطالة. إن أكثر ما يجب التركيز عليه في سوق العمل الأردني هو ضعف مشاركة المرأة في العمل النقابي، وتدني أجور النساء بالنسبة للرجال في سوق العمل، وغياب التوعية بقوانين العمل والتشريعات الدولية التي تضمن حقوق العامل والعاملة، وفي هذا الصدد نحن نحاول المساهمة من خلال هذا المشروع في وضع اقتراحات لمواجهة هذه التحديات.

78 دراسة "واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية"، د. خلود المرشدة، 2014.

5. تمثيل المرأة العربية في المجالس النقابية والأحزاب السياسية في الأردن وتونس والمغرب ولبنان:

العديد من النساء في شتى أنحاء العالم تعيش ظروف من الحرمان الشديد من حقوقها الانسانية الأساسية، العنف والتمييز سواء القانوني أو الثقافي أو الديني الذي يمارس ضد المرأة مما يؤدي إلى استبعادها من المشاركة السياسية والحياة العامة. هناك علاقة جدلية تكاملية بين التنظيم السياسي والعمل النقابي، وفهم هذه العلاقة يساعد في فهم ضعف تمثيل المرأة العربية في المجالس النقابية والأحزاب السياسية في الوطن العربي وهنا سنقوم بالتركيز على الأردن وتونس والمغرب ولبنان.

منذ البدايات اتخذ النشاط الحزبي السياسي في الوطن العربي "السري" أو الممنوع أو المرخص، الطابع الذكوري. فالعقلية الذكورية التي عانت وما زالت تعاني منها المرأة العربية عملت على تحييدها واقصائها عن المشاركة السياسية، بالإضافة إلى وجود ظروف متعلقة بالدور الاجتماعي النمطي الذي أوكله المجتمع لها مما جعلها تحجم عن المشاركة في النشاط السياسي والعمل العام، وكذلك العادات والتقاليد أو الثقافة العربية وغياب الوعي لدور المرأة الهام في هذا المجال.

ان العلاقة بين التنظيم السياسي والعمل النقابي علاقة أزلية، لان الأحزاب السياسية كانت تجد من النقابات اطارا هاما ومدخلا للوصول إلى الجماهير ومخاطبتها والتأثير عليها لاستقطابها وكانت الأحزاب السياسية السرية تتصوي تحت اطار النقابات وتتستر خلفها للوصول إلى الناس والابتعاد عن رقابة السلطات المباشرة.

من خلال ما تقدم نجد تفسيراً للهيمنة الذكورية على مواقع القيادة في الأحزاب السياسية ومجالس النقابات فهذه الهيمنة الذكورية بدأت منذ تشكيل الأحزاب في الوطن العربي وامتدت إلى النقابات المهنية والعمالية بحكم العلاقة التاريخية التي تمت الإشارة لها فيما سبق.

● المرأة العربية والعمل النقابي:

ان دخول المرأة العربية سوق العمل وانخراطها الواسع في مختلف مجالات العمل، جعل نسبة القوى النسائية العاملة في الوطن العربي تشكل نسبة لا يستهان بها ، حيث افادت دراسة حديثة اعدھا صندوق النقد العربي⁷⁹ بان مشاركة المرأة في سوق العمل بالوطن العربي بلغت 18.9% من اجمالي الإناث في سن العمل في عام 2017 مقارنة مع 48.7% للمتوسط العالمي ، إلا أن المرأة العربية في المجالس النقابية ما زال حضورها هزيل إن لم تكن غائبة.

ان العمل النقابي في الوطن العربي حديث النشأة، والثقافة النقابية مستجدة على الواقع السياسي والإقتصادي وتنص المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 8087 على أنه "للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز على الإطلاق، الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها" وفي تفسير الحريات النقابية للجنة التابعة لمنظمة العمل الدولية أن "حرية الاختيار هذه ، في تكوين النقابات (والإتحادات) تستلزم من بين أشياء الأخرى الحق في إقامة منظمة واحدة أو أكثر في أي منشأة أو مهنة أو فرع نشاط. وهكذا، فإنه يوجد اختلاف أساسي بين الحالة التي يتم فيها طبقاً للقانون إقامة احتكار نقابي (نقابة واحدة) والمحافظة على هذا الاحتكار، وبين الحالة التي تؤدي فيها الممارسة الفعلية إلى انضمام العمال أو نقاباتهم طوعاً إلى تنظيم واحد. وعلى الرغم من أن الاتفاقية لم تقصد إطلاقاً جعل تنوع النقابات أمراً إلزامياً، فأنها على الأقل تطلب أن يكون هذا التنوع ممكناً في جميع الحالات بمعنى آخر، ليس الهدف هو التعدد النقابي، بل النتيجة.

الدول العربية لا تعتمد قوانين خاصة بالتمثيل النقابي للمرأة العاملة ولا تفرق بينها وبين الرجل في الترشيح للمناصب القيادية في النقابات ولكن لا يزال تمثيل المرأة في القيادة النقابية ضعيفاً لا يتماشى مع حضورها على الأرض ومساهمتها في العمل النقابي والدفاع عن حقوق العمال.

79 دراسة-18.9-في-المائة-نسبة-مشاركة-المرأة-في-سوق-العمل-بالوطن-العربي-اخبار-العالم--<http://www.medi1tv.ma/ar/131690> الاخبار

80 <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html>, مكتبة حقوق الإنسان , اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي, مينسوتا

• المرأة العربية والعمل الحزبي السياسي:

رغم الانجازات التي حققتها المرأة العربية على الصعيد التعليمي والإجتماعي والإقتصادي إلا أن مشاركتها السياسية لا تزال ضعيفة، وغالبا ما تكون مشاركتها في الاعمال الإجتماعية بعيدة أو مبعدة عن المجالات السياسية، ان ضعف نشاط المرأة العربية في الأحزاب السياسية يعزى إلى غياب دعمها سواء من الدولة أو الأحزاب، ونادرا ما تتولى مهام حزبية حساسة، فلا نجد لها في أمينها عاما لحزب أو رئيسا للمكتب السياسي أو غيرها من المراكز القيادية في الحزب، وعادة تكلف المرأة بملف المرأة ان وجد ضمن برامج الحزب مما يوحي بأنه منصب شكلي وصوري لن يُغير شيئا في أغلب الأحزاب، فلا برامج جدية موجهة للمرأة وللمدافعة عن حقوقها، ان الهدف من إيجاد ملف المرأة في بعض الأحزاب هو لتجنيبها الانتقادات لتجنيبها المرأة وعدم تبني قضاياها.

الحضور السياسي للمرأة العربية ومشاركتها في الحياة العامة ما زال ضعيفا، الأمر الذي يتطلب من المرأة العمل والمثابرة والنضال للوصول إلى حقها في المشاركة في الحياة العامة، لذلك عليها الاستفادة من الانجازات التي حققتها والبناء عليها، والاستفادة من الآليات الموجودة في الإتفاقيات الدولية وفي القوانين الوطنية في الدول العربية.

1.5. العلاقة بين الأحزاب السياسية والعمل النقابي في الوطن العربي:

ان العمل النقابي له أهميته عند الأحزاب السياسية، لأنها تستطيع أن تقودها وتوصلها عبر عدد محدود من الأعضاء والكوادر القيادية في النقابات إلى قيادة مجتمع بأسره، والأحزاب السياسية لها أهداف متعددة وأولويات سياسية تضع لها آليات للوصول إلى النقابات.

أما أهداف التنظيمات السياسية من العمل النقابي فهي تتمثل بالتالي:

1. طرح القيم والأفكار الخاصة بها على إمتداد المجتمع وتعبئة الجماهير حولها.
 2. إعتبار النقابات مكانا خصبا لكسب الحزبيين وتنظيمهم في إطار سياسي محدد.
 3. التأكيد من خلال العمل النقابي على ريادة الأحزاب للعمل النقابي وتأييد الجماهير والتفافها حولها.
- وعند استعراض تجارب الدول العربية الأربعة من حيث علاقة الأحزاب السياسية والعمل النقابي لتوضيح طبيعة العلاقة الأزلية والظروف التي حتمت وجود هذه العلاقة، وجدنا أن الإستعمار البريطاني والفرنسي لهذه الدول العربية واحتلال اسرائيل لفلسطين، هذه كانت الدوافع الوطنية التحررية المحركة للنقابات.

1.1.5. الأردن:

في أوائل الخمسينات نشأت النقابات المهنية في الأردن، وكان هناك نشاطا سياسيا آخر يظهر بين الحين والآخر اثناء انتخاب النقباء ومجالس النقابات وينتهي بعد الانتخابات وظهور النتائج. وهذا النشاط السياسي يعود لأن المرشحين كانوا ينتمون بشكل أو بآخر لتلك الأحزاب الممنوعة وهي التي كانت تدفع بهم سرا إلى الترشح وتضمن عن طريق عناصرها النشطين في أواسط المهنيين أيسالهم إلى مقاعد المجالس النقابية، وكان هناك بين تلك الأحزاب صراع يتبدى في تعدد قوائم المرشحين واتفاق على قوائم موحدة وذلك تبعا للحالة السياسية السائدة من وجود جبهة وطنية أو عدمه .

اما النقابات العمالية الأردنية فقد كانت البداية سنة 1942 حيث تم تشكيل ما عرف بـ “اتحاد نقابات وجمعيات العمال العربية” كتنظيم نقابي مواز “لجمعية العمال العربية الفلسطينية” ومع حلول عام 1947 سن قانون نقابات العمال، بيد أن حرب 1948 “النكبة” أدت إلى تفويض العمل النقابي وتراجعه، وبعد حرب 1948 قامت الحركة النقابية ممثلة بـ “جمعية العمال الفلسطينية” بنقل مركزها من حيفا إلى نابلس شمال الضفة الغربية، فيما تشتت القادة النقابيون واستقر معظمهم في الأردن في عمان واثر صدور قرار من المجلس الأعلى للجمعية باستئناف العمل النقابي غيرت الجمعية اسمها في العام 1952 إلى جمعية “جمعية العمال الأردنيين” لم يلق قرار الجمعية هذا ترحيبا، ما دفع البعض إلى مواصلة العمل بشكل غير علني، فقامت الحكومة الأردنية بسن قانون نقابات العمال رقم 53 لسنة 1953 بعدما حلت النقابات العمالية الموجودة في الضفة في عام 1952. وبعد سن قانون نقابات العمال، دخل التنظيم النقابي مرحلة جديدة وفتح المجال لتأسيس نقابات جديدة، تم تسجيل 21 نقابة كمقدمة لتأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن العام 1955 وفي الوقت الحالي يتكون هذا الاتحاد من 17 نقابة عمالية تمثل جميع النقابات العمالية في الأردن .

تخوض النقابات العمالية المستقلة في الأردن، والتي مهدت التعديلات الدستورية الأخيرة لولادتها، معركة شرسة لانتزاع الاعتراف بشرعيتها من الحكومة. وقد وصل عدد النقابات المستقلة منذ اقرار التعديلات التي نصت على حق العمال في تأليف نقاباتهم، إلى 15 نقابة راحت تزاحم مثيلاتها الرسمية السبعة عشر التي احتكرت تمثيل العمال لعقود وينضوي تحت النقابات الرسمية نحو 120 ألف عامل يمثلون 10% من القوة العاملة في البلاد. وقد لعبت الاحتجاجات العمالية التي سجلت ارقاما قياسية خلال عامي 2010 و2011، دورا حاسما على ما يبدو في الدفع باتجاه إدخال تعديل على نصوص الدستور يمنح العمال صراحة حق تأليف نقابات مستقلة.

ما زالت النقابات المهنية في الأردن تستأثر بدور بارز في التعبير عن توجهات الرأي العام، كم اسلفنا فقد نشأت التنظيمات المهنية في وقت مبكر من عمر الدولة الأردنية، وتنازلت لها الدولة عن سلطة واسعة في تنظيم المهن والاشراف على الممارسة وتطوير المهنة، وبسبب منع ممارسة النشاط الحزبي انذ، قامت النقابات القائمة بالحلول في الفراغ السياسي الذي نشأ عن منع الأحزاب السياسية والذي امتد لمدة ثلاثة عقود، الأمر الذي عزز الدور السياسي للنقابات وضم العمل الحزبي إلى درجة اكتفى فيها الحزبيون السابقون بوجود تمثيل لهم في الطيف النقابي، وبالرغم من عودة الأحزاب إلى العمل في العلن إلا أن النقابات بحكم امكاناتها المالية الكبيرة وتنظيمها الديموقراطي وتوجهات قياداتها الأيدولوجية حرصت على الاستمرار في اداء نفس الدور السابق، فتصدت إلى الكثير من القضايا السياسية والوطنية مما جعلها في مواجهة مستمرة مع الحكومات المتعاقبة.

2.1.5. تونس:

اتسمت الحركة النقابية في تونس ببعدها السياسي منذ نشأتها حيث ارتبط فيها النضال النقابي بالنضال الوطني، الذي رفضته السلطة الإستعمارية وحاربت تواجده منذ نشأته، إلا أن هذا البعد السياسي ظهر بوضوح في جامعة "عموم العملة التونسيين" التي نشأت سنة 1924 وكان لها ارتباط وعلاقة بالحزب "الحر الدستوري". إلا أن هذه العلاقة شهدت تدهورا خاصة بعد رفض جامعة العملة التونسيين المشاركة في الاضراب العام يوم 20 نوفمبر من عام 1937 ومحاولة الحزب الاستيلاء على القيادة المركزية النقابية.

وشهد عام 1964 تقدما وازدهارا في اتجاه توحيد الرؤية والصفوف وذلك بربط النضال الوطني بالنضال الاجتماعي مع تأسيس الاتحاد العام التونسي للشغل، وهو ترابط وجد صداه في صفوف قادة الاتحاد. بعد ذلك استمرت النضالات المشتركة التي خاضها الاتحاد والحزب الحر الدستوري، وفي عام 1952 اعتبر الحزب "الحر الدستوري" و" اتحاد الصناعة والتجارة" و" اتحاد المزارعين" و" الحزب الشيوعي التونسي للعمال" و" الاتحاد النقابي لعملة القطر التونسي"، أن الواجب الوطني هو الواجب الأول للعمال. وعمل من أجل ذلك على تصعيد الاضرابات مع قيام الكفاح المسلح والدعاية للقضية الوطنية في المحافل الدولية والعمل على تكوين جبهة مغاربية وافريقية تجابه الاستغلال الفرنسي. وكانت أغلب قيادات الاتحاد تنتمي للحزب الدستوري الجديد. وقد تدعت هذه العلاقة أكثر في السنوات بين 1954 و1956. واستطاع الاتحاد بهذا الدور الذي لعبه في تحرير البلاد أن يخلق له مكانة في تحديد المستقبل السياسي للبلاد، فعمل على المساهمة في بناء الدولة الوطنية عبر برنامج تنمية إقتصادية وإجتماعية ومباشرة بعد الاستقلال، حيث شارك الاتحاد في أول حكومة بعد الاستقلال.

3.1.5. المغرب:

كان الإستعمار الفرنسي في المغرب وراء تحديث الحياة الإقتصادية، فظهرت الصناعات الأولية، والزراعية، والمناجم، والمؤسسات الخدمية، مما أدى إلى وجود جمعيات في البداية، أطرح مشاكل الكادحين أمام إدارة الاحتلال الأجنبي، وفي أواخر الثلاثينيات من القرن العشرين، تم تأسيس فرع للنقابة الفرنسية في المغرب الذي كان لا يقبل في البداية إلا العمال والخدمتيين الفرنسيين. ونظرا للنضالات الوطنية حينها، ولشعور العمال والخدمتيين المغاربة بالتمييز بينهم وبين العمال الخدمتيين الفرنسيين، سمح للعمال والخدمتيين المغاربة تحت الضغط بالانخراط في النقابة الفرنسية والتي وصلوا لقيادتها وقرضوا تغيير الاسم إلى أن أصبحت مغربية صرفه.

ونظرا للربط الجدلي، بين العمل النقابي، والعمل السياسي، بطابعه الوطني، فإن هذه النقابة، صارت تلعب دورا كبيرا في الساحة النقابية، والسياسية، على حد سواء، خاصة وأن الجهة المخاطبه تلقائيا، هي إدارة الاحتلال الأجنبي وفي 20 مارس 1955، تأسست أول نقابة مغربية، بناء على الربط الجدلي بين العمل النقابي، والعمل السياسي، هي: "الاتحاد المغربي للشغل".

4.1.5. لبنان:

الصراع الطبقي / السياسي في لبنان هو الذي عمل على ولادة الحركة النقابية، وان عدم الفصل بين النقابة والحزب السياسي كان حاضراً بقوة في الدولة اللبنانية، فحزب العمال العام كان امتداداً وعلى علاقة بعدد من الجمعيات التي اعتبر بعضها فروعاً له، "مثل جمعيتي النجارين والحلاقين، نقابة الطهاة" بالرغم من عدم وضوح هذه العلاقة. وبعض النقابات طمحت إلى ان تتحول إلى حزب مثل نقابة عمال زحلة، ونقابة عمال الدخان في بكفيا والتي كانت من أهم الروافد لقيام "حزب الشعب"، ثم الحزب الشيوعي اللبناني.

رغم أن هذا التداخل بين الحزب والنقابة قد يعود في جزء منه إلى طبيعة القانون العثماني (قانون الجمعيات 1909) الذي بقي سارياً في المراحل اللاحقة. غير أن الأزمة في هذا التداخل تكمن في أن التنظيمات النقابية اعتمدت كنمط لعمل الأحزاب ونشاطاتها، واعتبرت في مراحل لاحقة كأطر واجهية يمارس الحزب السياسي من خلالها نشاطه التعبوي أو التحريضي أو المعارض للسلطة.

تأثرت بدايات الحركة النقابية بالأفكار الليبرالية وشعارات الثورة الفرنسية، غير أن تأثير الأفكار الماركسية كان أكثر فاعلية وتبلوراً (مثل نقابة عمال الدخان في بكفيا)، الأمر الذي ترك بصماته لاحقاً على علاقة النقابات بالسلطات المتعاقبة.

ظل الصراع قوياً بين الاتجاهين وهيمن الانقسام الشديد على الحركة النقابية في لبنان، حيث كانت سياسة السلطات اللبنانية المتعاقبة عبر تاريخ لبنان الحديث، تقوم على التدخل في شؤون الحركة النقابية من أجل الهيمنة عليها. وقد شجعت بعض الأحزاب الأهلية، خصوصاً بعد اتفاق الطائف على انشاء نقابات واتحاد تابع لها ضمن بيئة طائفية نشيطة، والاتحاد العمالي العام الذي تأسس في عام 1958 لم يعرف صيغته الاتحادية الراهنة سوى في عام 1970 بسبب الصراعات التي لازمت نشأته.

2.5. مشاركة المرأة العربية في الأحزاب السياسية والعمل النقابي:

1.2.5. الأردن.

ان مشاركة المرأة الأردنية في العمل السياسي لا تزال ضعيفة ولا ترتقي لمستوى نسبة تمثيل المرأة في المجتمع الأردني، أو الانجازات التي حققتها على الاصعد الإجتماعية والإقتصادية، ويظهر ضعف تمثيلها ومشاركتها في الحياة السياسية، من خلال ضعف تمثيلها في الحكومات والبرلمان والنقابات والأحزاب السياسية، وبينت دراسة عن الحياة الحزبية في الأردن⁸¹ بأنه يوجد 50 حزباً مرخصاً في الأردن حتى عام 2016، وأن من بينهم 17 حزباً لديه برامج سياسية وان هنالك إمرأتان تحتلان منصب الأمانة العامة، (43 حزباً مشمولة في الدراسة)، وبينت الدراسة أن 4 أحزاب سياسية أردنية تقل فيها نسبة النساء عن 5%، وتراوحت نسبت النساء ما بين 5%-10% في 10 أحزاب، ونسبتهن تتراوح ما بين 11%-25% في 10 أحزاب أخرى، بينما زادت النسبة عن 25% في 17 حزباً، ولم يتمكن حزبان من معرفة نسبة النساء من بين أعضائهما. ومن حيث وجود قسم خاص يهتم بالنساء (جناح/ فرع/ منظمة/ مكتب/ قطاع)، فقد أفاد 23 حزباً بعدم وجود ضرورة لإنشاء هكذا قسم، في حين أفاد 12 حزباً وجود قسم للنساء بمسمياته المختلفة، وعبرت 6 أحزاب عن نيتها إنشاء أقسام خاصة بالنساء، في حين إمتنع حزبان عن الإجابة.

وفي مجال إعتدال نظام كوتا نسائية لتمكين النساء الحزبيات من الوصول إلى مواقع صنع القرار داخل الأحزاب، فقد أفاد 22 حزباً باعتماد هذا النظام علماً بأن العديد من أنظمتها الداخلية لا تنص على ذلك صراحة (قد يكون عرفاً كما تقول الدراسة لكنها تستبعده)، ولا يعتمد 21 حزباً آخر على نظام الكوتا.

وخلصت الدراسة عن الحياة الحزبية في الأردن⁸² إلى أن 10 أحزاب تخصص برامج تستهدف توعية النساء وتمكينهن، وأن 11 حزباً تعمل على إعداد هكذا برامج، فيما يرى 18 حزباً بأن لا حاجة لذلك كون هذه البرامج مدمجة في برامج عملها الأشمل، وامتنعت 4 أحزاب عن الإجابة.

⁸¹ دراسة عن الحياة الحزبية في الأردن – دراسة تاريخية تحليلية 1921-2016" عن مركز القدس للدراسات السياسية، وأشارت الى وجود 50 حزباً مرخصاً في الأردن حتى عام 20

⁸² دراسة عن الحياة الحزبية في الأردن – دراسة تاريخية تحليلية 1921-2016" عن مركز القدس للدراسات السياسية، وأشارت الى وجود 50 حزباً مرخصاً في الأردن حتى عام 20

وتعود مشاركة المرأة في الهيئات الحكومية إلى قرارات عليا نصت على ضرورة تمثيل المرأة في الحكومات والهيئات المختلفة، ويندرج هذا الأمر أيضا على تمثيلها في البرلمان وفي المجالس البلدية حيث أدرج نظام الكوتا في قانون الانتخابات.

وحسب بحث د. غازي العساف "مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل والواقع والتحديات"،⁸³ في 2015 ، بأنه وعلى الرغم من ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردني إلا أن مشاركة المرأة العاملة في الإقتصاد الأردني "نسبة المشتغلات الأردنيات يشكل فقط 15% من اجمالي المشتغلين للعام 2014، 42% من اجمالي المشتغلات هن من الفئة العمرية 25-34 سنة وحوالي 52% من اجمالي المشتغلات يحملن درجة البكالوريوس. وأشار التقرير الربعي الصادر عن دائرة الاحصاءات العامة بتاريخ 2019/3/3 أن معدل البطالة للإناث خلال الربع الرابع من عام 2018 بلغ 25.7%.

اما بالنسبة لتمثيل المرأة الأردنية في مجالس النقابات، بينت⁸⁴ "دراسة أجريت بالتعاون بين وزارة العمل الأردنية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة عام 2017 ، بأن مشاركة المرأة "بالنقابات العمالية" ضعيفة جدا، وأن هناك تفاوت كبير في مشاركة النساء بالهيئات الإدارية من نقابة عمالية إلى أخرى، فهناك 4 نقابات تشارك النساء في عضوية هيئاتها الإدارية بعدد يتراوح بين 3-5 نساء من أصل 9 أعضاء، وأن 4 نقابات تتضمن هيئاتها الإدارية عضوية واحدة، 9 نقابات لا يوجد في عضوية هيئاتها الإدارية أية امرأة، وبينت الدراسة عدم وجود أية سيدة في عضوية المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات عمال الأردن. اما بالنسبة للنقابات المهنية في الأردن⁸⁵ فلا تتجاوز نسب تمثيل النساء فيها 5% في مجالس النقابات.

2.2.5. تونس:

على الرغم من تأخر المشاركة السياسية للمرأة في العالم العربي عموما إلا أن الدولة التونسية تعتبر من أكثر الدول العربية تقدما فيما يتعلق بالقوانين الضامنة لحقوق المرأة وأغلب التقارير الدولية تعتبر تونس نموذجا على المستوى العربي في تحرير المرأة ومساواتها مع الرجل.

على مستوى المشاركة النسوية في المجتمع المدني، نشر مركز البحوث والدراسات والتوثيق والاعلام حول المرأة (الكريديف) سنة 2013، دراسة حول 700 جمعية نسائية و/ أو نسوية من جملة 16000 جمعية مسجلة في تونس ومن بين 224 جمعية شملتها الدراسة، ان هناك 1873 عضوا في هيئاتها الإدارية، بمعدل 1 إلى 9 أشخاص في كل هيئة، كما لوحظ أن أغلبية (59%) من أعضاء الهيئات الإدارية هن من النساء.

لكن غياب احصائيات رسمية عن نسبة تمثيل المرأة في الأحزاب السياسية التونسية التي تعد أكثر من 170 يصعب المهمة في معرفة تمثيلية المرأة. لكننا نلاحظ أن الأحزاب السياسية الرئيسية الهامة لا تعطي وزنا لمشاركة المرأة في المراكز القيادية الحزبية العليا، حيث تشهد الساحات الحزبية هيمنة العنصر الذكوري.

ومع ذلك، فقد نفذت مثلا حزب حركة النهضة في أول انتخابات ديمقراطية في أكتوبر 2011، مبدأ التناوب بين الذكور والإناث فمن مجموع 59 امرأة منتخبة في المجلس الوطني التأسيسي، تنتمي 42 منهن إلى حركة النهضة. أما فيما يخص مجلس الشورى المتكون من 150 عضوا، نجد أن من بينهم 100 امرأة منتخبة، بينما يتم اختيار النساء بين 50 عضوا، ويضم المكتب السياسي الذي يدير التوازن بين مختلف قطاعات المجتمع (الشباب والمغتربين وغيرهم) 15 عضوا، من بينهم 2 من النساء.

هذه النسبة البسيطة لتمثيلية المرأة في القيادات الحزبية نلاحظها أيضا في الحزب الحاكم أي حزب حركة نداء تونس. ففي المجموعة التي تولت تأسيس الحزب في حزيران 2012 والتي ضمت 11 عضوا، فقد شملت 3 نساء من بينهم. فعندما تمت صياغته اللجنة التحضيرية لم يكن هناك أي إشارة أو ذكر على مشاركة المرأة. وقد بلغت نسبة النساء العاملات من القوة العاملة (26.2%) رغم تقاليد البلد العريقة على مستوى النشاط النقابي وحضور المرأة في المجال العام والحقوق التي تتمتع بها يمثل الحضور النسوي في الهياكل النقابية القاعدية 13% و4% فقط في الهياكل الوسطى والعليا.

^{83 83} <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=182>,

د.غازي ابراهيم العساف، "مساهمة المرأة الاردنية في سوق العمل -الواقع والتحديات"، الجامعة الاردنية، 2015،

⁸⁴دراسة متخصصة باستخدام نظام التفرغ الكامل و/أو الجزئي، لتسهيل مهمة النساء عضوات الهيئات الإدارية في النقابات العمالية، يهدف تفعيل مشاركتهن في النشاطات النقابية، صحيفة الغد، صحيفة الغد، رانيا الصرايرة، 27/أكتوبر/2017.

⁸⁵تقرير بعنوان " المرأة النقابية : حاضرة في الساحات مقصاة من القيادة، تاريخ 25/يوليو/2017

لا تزال نسبة تواجد المرأة التونسية في سوق العمل ضعيفة، بحسب ما ورد عن مستشارة وزيرة التكوين المهني والتشغيل "منية رايس المغربي" عام 2017، حيث بينت مدى تضخم البطالة لدى الإناث في تونس⁸⁶ وذلك وفقاً لتقرير ورد في قناة العربية تحت عنوان "نصف نساء تونس عاطلات عن العمل" حيث تتراوح نسبة البطالة بينهن من 22%-50% . أما نسبة النساء العاملات في تونس أكثر من 75% من مجموع النساء، في حين أن نسبتهم في "الهياكل القاعدية النقابية" لا يتعدى 13% فقط، و4% في المراكز العليا والوسطى، و5 نساء في "الهيئة الإدارية للإتحاد العام التونسي للشغل".

3.2.5. المغرب:

لم تتجاوز نسبة النساء 33% من اللواتي يتحملن المسؤولية الحزبية⁸⁷ على المستوى الجهوي وحسب مقالة بعنوان "المغاربة من أكثر شعوب العالم اعراضاً عن الانتماء النقابي"، فيما لم تتجاوز على المستوى الوطني 22% فقط. إن تحمل النساء للمسؤولية داخل تنظيماتهن السياسية يتقلص كلما كبر مستوى التنظيم، معتبره أن هذه الأرقام تثبت عدم إنصاف النساء من خلال تواجدهن في مواقع القيادة ومراكز إتخاذ القرار على المستويات التنظيمية الجهوية والوطنية، ما يؤكد أن طريق المناصفة ما زال شاقاً.

ومقتبس من الدراسة التي أشرفت عليها الجمعية الديمقراطية للنساء المغرب، والتي أعدها أستاذ القانون الدستوري احمد مفيد، "وإن كانت 78% من البرلمانيات يتحملن المسؤولية داخل جمعيات المجتمع المدني، إلا أن نسبة كبيرة منهن لا يتحملن مسؤولية داخل النقابات المهنية"، 31% منهن فقط هن اللواتي يمارسن العمل النقابي، و10% يتحملن مسؤولية وطنية داخل نقابة معينة".

وعلى مستوى الغرف المهنية، سجلت الدراسة وجود فراغ كبير، إذ أن 2% فقط عضوات في غرفة الصناعة التقليدية، و2% عضوات في غرفة التجارة والصناعة والخدمات". وشددت المقالة على "ضرورة تعديل القوانين الخاصة بالغرف المهنية ومراجعة النظام الانتخابي وإتخاذ تدابير التمييز الإيجابي، من خلال تخصيص نسبة مسبقة للنساء في إطار هذه الغرف".

بلغت نسبة النساء العاملات في المغرب⁸⁸ 28% لسنة 2016، أما نسبة النساء المغربيات في العمل النقابي لا تتجاوز 15% غالبية في مجال التعليم، رغم أن سدس موظفي الدولة المغربية من النساء يوجدن في أسفل السلم . وبلغت نسبة النساء العاملات من القوة العاملة (15%) بينما نسبة النساء سوى 5% في المناصب العليا.

4.2.5. لبنان:

إن نسبة النساء المنتسبات إلى الأحزاب في لبنان تتراوح بين 30% إلى 50% من اجمالي المنتسبين إلى حزب أو آخر، والمرأة اللبنانية موجودة في الأحزاب منذ نشأتها ولكنها قلما تصل إلى مركز قيادي فهي تعمل في أحزابها في لجان خاصة بالمرأة أو تنتسب إلى لجنة تنفيذية متعلقة بالمرأة ويبقى دورها محصوراً وصوتها خافتاً أو غير مسموع. ولم يتم منح المرأة حصة في التمثيل النيابي توازي حصتها في الانتساب الحزبي على الأقل، رغم نجاحهن إدارياً في المناصب التي يحتلنها في الأحزاب.

بالنسبة لأسباب انتساب النساء إلى الأحزاب، فالعامل الرئيسي ان أحد أفراد العائلة احتل دوراً بارزاً في الحزب (سابقاً أو حالياً) كما ان بعضهن تأثرن بسياسيين تحرريين طرحوا أفكاراً متعلقة بالحرية.

أما بالنسبة لرضاهن عن أدوارهن الحزبية، فمع أن بعضهن حاولن تبرير ثانوية هذه الأدوار بسبب الواجبات المنزلية والاعتناء بالأولاد، فالبعض الآخر اعتبرن ان المجتمع اللبناني يحد من دور المرأة، وهو مجتمع ذكوري يرى ان الحياة العامة السياسية هي للرجل وليس للمرأة، وهذه من مورثات المجتمع الشرقي. وفوجئت الباحثة ان بعضهن فسرن دورهن

⁸⁶قناة العربية، المغرب العربي، تقرير بعنوان "حوالي نصف نساء تونس عاطلات عن العمل"، تاريخ 5/مارس/2017، المصدر: تونس: منية غانمي، قناة العربية، تقرير عن المغرب، الدار البيضاء، خديجة الفحي، 20 يونيو/2016.

اقتباس الدراسة التي أشرفت عليها الجمعية الديمقراطية للنساء المغرب، وأعدها أستاذ القانون الدستوري، احمد مفيد، 2017.

⁸⁸تقرير صحفي، صحيفة الصباح، تونس، بمناسبة يوم المرأة العالمي، رغم أنها تمثل نسبة عالية من قوة الانتاج... المرأة التونسية مهمشة ومستغلة اقتصادياً.

الثانوي في أنهن لا يرغبن بدور بارز رئيسي ويفضلن الدور الإداري داخل الحزب، ولا وقت لديهن لتكريس كل حياتهن للنياحة والوزارة.

وبالنسبة لمدى ديمقراطية الحزب أكثر هؤلاء النساء وصلن إلى مناصبهن الإدارية في الحزب عن طريق التعيين وليس الانتخاب.

ان معظم الأحزاب اللبنانية أحرزت تقدماً في تطوير أنظمتها الداخلية وأنها أكثر ديمقراطية من السابق ولكن التورث السياسي والطائفية ما زالاً مهيمين في معظمها وان أي قرارات مصيرية ما زالت تعود إلى رئيس الحزب. وهذا يعني انه برغم كون معظم الأحزاب تتحفظ على ترشيح النساء في الانتخابات التشريعية خشية خسارة المقاعد النيابية في مجتمع ما زال ذكورياً، فان مصير كثافة تمثيل المرأة في البرلمان والوزارة في لبنان مرتبط بنوعية وشخصية قادة الأحزاب وخلفياتهم الفكرية والإنسانية وإلى أي مدى هم مستعدون لمواجهة المجتمع التقليدي الذي يعيشون فيه ويمثلون فئة من شعبه.

ان مشاركة المرأة اللبنانية في الحياة الاقتصادية لا تتعدى 23% وفقاً لتقرير صادر عن وزارة الاعلام اللبنانية بتاريخ 9/مارس/2016، في حين أن تمثيلها في المواقع القيادية للنقابات العمالية⁸⁹ لا تتجاوز 2.5%.

3.5. وجه الشبه ما بين هذه الدول العربية:

1. العديد من الدول العربية قد صادقت على بعض الاتفاقات الدولية⁹⁰ التي تنص على مجموعة من الحقوق التي يجب أن تنالها المرأة وتعزز من مكانتها داخل المجتمع. إلا أن هذا لم يساعد في تغيير نظرة المجتمعات العربية إلى المرأة بشكل كبير وخاصة في ظل وجود تحديات قوية مرتبطة بالموروث الثقافي، وسيادة العقلية الذكورية وضعف دعم المرأة سواء من قبل الرجل أو المرأة نفسها. مع وجود عدم موائمة في كثير من الأحيان بين الاتفاقات الدولية والتشريعات الوطنية وأيضاً الأعراف والتقاليد السائدة، والتي قد تفوق قوة القوانين والتشريعات الوضعية نفسها.

2. تمكين المرأة سياسياً بالعالم العربي لا يمكن فصله عن العديد من العوامل المتداخلة مع بعضها البعض ومن بينها عوامل اقتصادية وسياسية وأيضاً إجتماعية وثقافية، فالوضعية الاقتصادية للمرأة وخصوصاً لدى الطبقات الشعبية الفقيرة متردية جداً، فبالإضافة إلى تنامي نسبة الفقر في العديد من الدول العربية، وخاصة بعد الحراك العربي بالسنوات الأخيرة، ومع توالي الأزمات الاقتصادية ورفض أو تحفظ بعض المجتمعات العربية لولوج المرأة ميدان العمل أو المساهمة بالمشاريع الاقتصادية بسبب سيادة الثقافة الذكورية التي تعتبر أن المرأة مكانها في البيت، تم إقصاء فئة واسعة من المجتمع عن المساهمة في التنمية الاقتصادية للدولة أو المساهمة فيها. وهي نفس الأسباب التي تعيق مشاركة المرأة في المجال السياسي، وخاصة وأن المجتمع بما فيه المرأة نفسها ومؤسسات المجتمع المدني كالأحزاب والنقابات ومؤسسات المجتمع المدني لا تثق في أداء المرأة أو قيادتها أو قدرتها على استلام وتدبير مراكز القرار. وهو ما يفسر وجود نسبة قليلة أو تمثيلية رمزية بسيطة للمرأة في الأحزاب والمجالس النيابية والبرلمانات العربية باستثناء الدول التي اعتمدت نظام الكوتا في محاولة منها لتجاوز فراغ المشهد السياسي من وجود وجوه نسائية، ومن أجل نهج نوع من التمييز الإيجابي اتجاه المرأة.

3. المرأة في أغلب المجتمعات العربية حاضرة بقوة في ساحات النضال وفي القواعد الحزبية. لكن نادراً ما تتولى مهام حزبية حساسة، فلا نجد لها في منصب أمين عام للحزب أو رئيساً للمكتب السياسي أو ناطقاً رسمياً أو مفاوضاً حزبياً في الصف الأول. وتُحشر دائماً بالتكليف بملف المرأة مما يُوحى بأنه منصب شكلي وصورى لن يُغير شيئاً

⁸⁹ قناة الجزيرة، وضع المرأة العربية في النقابات المهنية، تقديم ليلي الشايب، 2003/312
⁹⁰ الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، و الاتفاقية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والتي تضمنت أحكاماً خاصة بحماية النساء العاملات....

في أغلب الأحزاب إذا ما تم التخلي عنه. فلا برامج جدية موجهة للمرأة والمدافعة عن حقوقها، و كأن تواجد هذا القسم في عدد كبير من الأحزاب يغنيها فقط عن الانتقادات بأنها تُغيب المرأة ولا تتبنى قضاياها.

4. تمثيل المرأة العربية في المجالس النقابية يكاد لا يذكر، رغم انخراطها في مجالات مشاركة المرأة في النقابات وزيادة عضويتها والتي تعتبر من أهم المؤشرات على مدى التقدم في المجتمعات بما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، وممارستها لحقوقها العمالية التي تنص عليها الإتفاقيات الدولية والقوانين المحلية ومن ضمنها الحق بالتنظيم النقابي ووجود قوانين وتشريعات وانظمة في النقابات التي لا تتضمن أي تمييز بين الجنسين.

5. وضع المرأة العربية العاملة في النقابات هزيل ومغيب في المجالس النقابية، حيث اتخذ العمل النقابي وعبر العقود المنصرمة طابع الذكورية كما أشرنا سابقا بسبب العلاقة الجدلية بين الأحزاب السياسية "ذات الطابع الذكوري" والنقابات المهنية والعمالية وملازمة الطابع الذكوري للعمل النقابي.

4.5. المعوقات التي تواجه المرأة العربية:

1.4.5. معوقات العمل النقابي

ما زالت المرأة العربية في العمل السياسي والنقابي متأخرة بالنسبة لاعدادهن من قوة العمل، ويعزى البعض سبب ذلك إلى:

1. تأخر دخول المرأة عالم العمل، حيث سبقها الرجل بأشواط.
2. عوامل موضوعية تتعلق بعلاقة المرأة بالرجل والوضع الاقتصادي العام بالإضافة إلى العقلية السائدة في المجتمع، حيث كان يعتبر رؤية المرأة النقابية شيء نشاز، اضافة إلى أن الرجال ما زالوا يعتقدون ان المرأة لن تنجح في العمل النقابي فما زالت هذه الصورة النمطية موجودة وتحتاج إلى جهود وعمل من قبل المرأة.
3. المرأة تعاني في العمل النقابي وهي مستهدفة وتعاني من الاختلاف ومن الصراع والاصطدام وهذه في مجموعها تتحول إلى مضايقات الأمر الذي يدفع الكثير من النساء للانسحاب.
4. العادات والتقاليد والموروث الإجتماعي المثلث بالمعوقات أدى إلى ابتعاد المرأة عن ممارسة العمل العام.
5. أسباب ذاتية لدى المرأة تتمثل بعدم أيمانها بقدراتها.
6. أسباب تتعلق بالبيئة المحيطة بالمرأة والتي ترغمها على الاقصاء والتهميش الأمر الذي أضعف أداءها وانجازها ووبالتالي افتقرت للتجربة وحرمت من الخبرة.
7. النظرة الدونية للمرأة، والنظر لها على أنها ستظل دون امكانيات الرجل.
8. التمييز بين الرجل والمرأة في كافة المجالات السياسية والاجتماعية والإقتصادية.
9. عدم وعي المرأة لأهمية مشاركتها السياسية.
10. التسلط الذكوري على المناصب القيادية.
11. توظيف النساء في أعمال خدماتية تقليدية وضعف موقفها الوظيفي والسياسي.

2.4.5. معوقات المشاركة السياسية:

- 1- عوامل تتعلق بالأحزاب والتنظيمات السياسية:
 - عدم وجود رغبة حقيقية لدى الكثير من أعضاء الأحزاب والتنظيمات السياسية والقيادية الحزبية في ترشيح المرأة ودعم فوزها في الانتخابات.
 - تعرض المرشحات للمضايقات من قبل بعض الرجال المتطلعين للترشح في الانتخابات.
 - خوض المرأة للانتخابات بجهود ذاتية وغياب الدعم والدعاية الانتخابية الحزبية لصالح المرشحة.
- 2- صعوبات مالية
 - عدم وجود جهات أو مؤسسات معنية بتقديم الدعم المالي لمن يرغب في الترشح في الانتخابات.
 - عدم استقلال المرأة إقتصاديا وانشغالها بالحياة اليومية جعلها لا تهتم بالمشاركة السياسية.
- 3- صعوبات ادارية:
 - السلوك التمييزي ضد المرشحات من قبل اللجان المسؤولة عن إدارة العمليات الانتخابية لا سيما اذا كن مستقلات.

4- صعوبات تتعلق بالتدريب والتأهيل.

- عدم حصول المرشحات على التدريب الكافي على عكس الرجال مما يجعلهن غير قادرات على وضع الخطط الانتخابية المناسبة.
- عدم وجود منظمات وهيئات تعنى بتدريب وتأهيل المرشحات للانتخابات وتقديم الاستشارات التي تمكنهم من إدارة الحملات الانتخابية وتساعدنهم في الحصول على تأثير الناخبين وكسب أصواتهم الانتخابية.
- عدم وجود الخبرة اللازمة لدى المرأة.

5- صعوبات سياسية:

- غياب الإرادة السياسية لدى القيادات السياسية وصناع القرار والنخب السياسية في المجتمع بأهمية دور ومشاركة المرأة في الشؤون العامة والحياة السياسية وتمكينها من ممارسة حقوقها السياسية.
- ضعف مشاركة منظمات المجتمع المدني وخاصة تلك المعنية بقضايا المرأة في الحياة السياسية.

6- صعوبات تتعلق بالمرأة نفسها:

- ضعف ثقة المرأة بنفسها وقدرتها على ممارسة العمل العام والسياسي ومناقسة الرجل.
- ضعف وعي المرأة بأهمية ممارستها لحقوقها السياسية وتواجدها في مراكز صناعة القرار والمؤسسات السياسية ومسأعتها ودعمها للمرأة لتمثيلها في المجالس المنتخبة.
- استمرار نظر المرأة للمناصب السياسية على أنها ما زالت مناصب للرجال فقط، وأن الرجل وحده القادر على ممارسة العمل السياسي.

7- صعوبات إجتماعية:

- استمرار النظرة الدونية للمرأة وحقوقها وأهمية دورها السياسي في المجتمع بسبب الموروث الثقافي والقبلي السلبي.
- عدم وقوف الناخبات النساء إلى جانب المرأة والتصويت لصالحها بسبب تأثرهن بنظرة المجتمع الدونية للمرأة وانتشار الثقافة السياسية الذكورية التي تربط قيم الانجاز في المجال السياسي بالرجل.
- توظيف الدين واستخدامه كسلاح في المعركة الانتخابية ضد المرأة للانتقاص من قدراتها وعدم أهليتها للترشح أو فوزها بالانتخابات.
- صعوبة الالتقاء بالناخبين والتواصل معهم وخاصة الرجال بسبب طبيعة العادات والتقاليد المجتمعية واقتصار الدعاية الانتخابية للمرشحات في الغالب على بعض الأشكال التقليدية مقارنة بالفرص المتاحة أمام المرشحين الرجال.

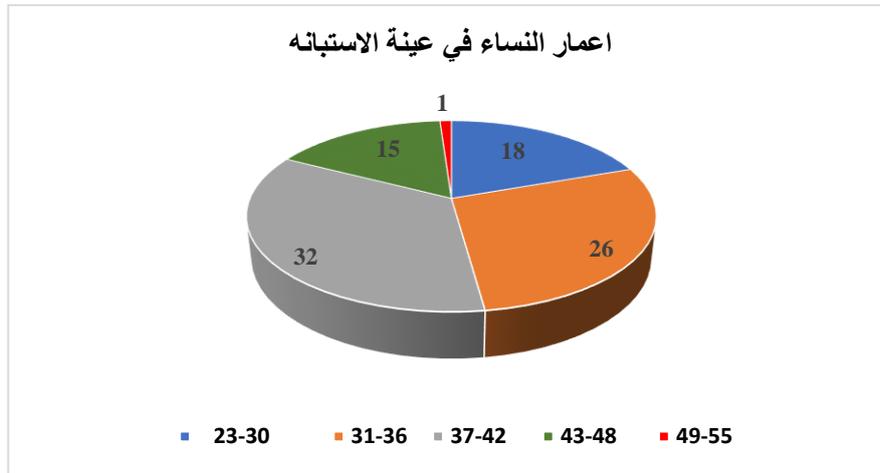
6. نتائج الدراسة الميدانية:

1.6. الإستيانات

قام فريق البحث بتصميم استبانة لقياس وعي النساء بالعمل النقابي وطبيعة العلاقة مع النقابة ومدى التزامهن في المشاركة بالعمل النقابي وللتعرف على التحديات والأسباب التي تكمن وراء عزوف النساء عن العمل النقابي وضعف تمثيل النساء في المناصب القيادية في النقابات العمالية والمهنية.

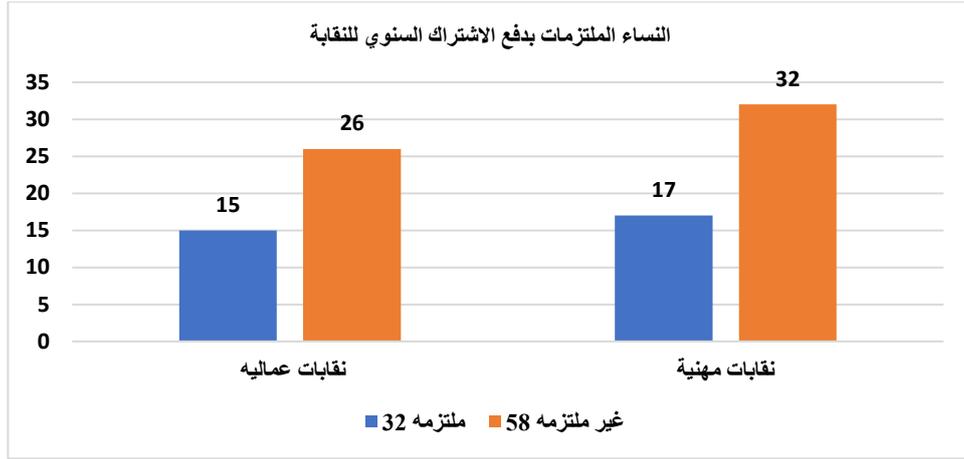
وقد شملت العينة تسعون امرأة وفتاة من النقابات العمالية والمهنية المختلفة من المنتسبات القياديات والغير قياديات، حيث بلغ عدد الاستبانات التي وزعت على النقابات العمالية 41 استبانة، وزعت على 8 نقابات عمالية (7 من النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية، 6 من النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي، 8 من النقابة العامة للعاملين في الكهرباء، 6 من النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية، 6 من النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص، 4 من النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج، 3 من النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين، 1 من النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة).

وبلغ عدد الاستبانات التي وزعت على النقابات المهنية 49 استبانة، وزعت على 11 نقابة من النقابات المهنية (4 نقابة المحاسبين، 4 نقابة الأطباء، 4 نقابة المهندسين، 9 نقابة المعلمين، 4 نقابة الممرضين، 4 نقابة أطباء الأسنان، 4 نقابة الأطباء البيطريين، 4 نقابة الجيولوجيين، 4 نقابة الصحفيين، 5 نقابة الصيادلة، 1 نقابة المهندسين الزراعيين). وتراوحت اعمار النساء في عينة الاستبانة ما بين 23 و55 سنة وكانت النسبة العظمى منهن أي ما يعادل 64.4% منهن تتراوح اعمارهن ما بين فئة 31-42 سنة وكانت الأعداد حسب الفئات كالتالي (انظر الشكل 4):



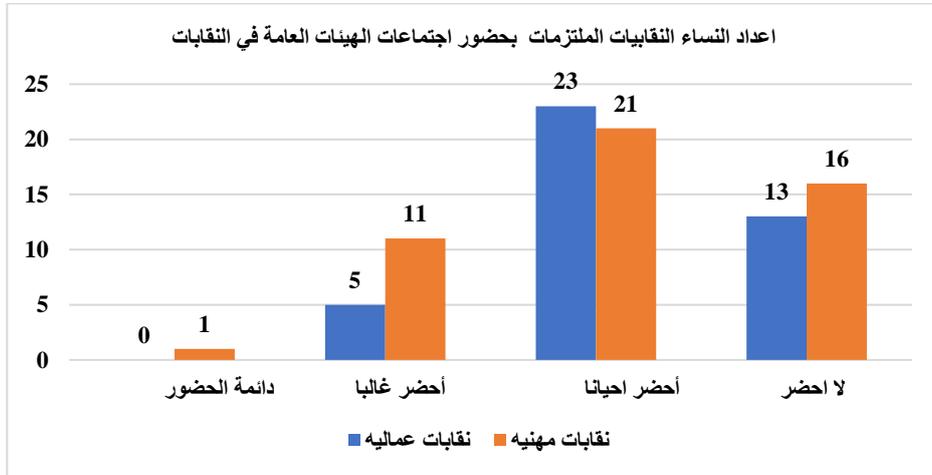
شكل 4- فئات اعمار النساء المشاركات في عينة الاستبانة واعدادها

وبلغت عدد المشاركات في الاستبانة من النساء الملتزمات بدفع الإشتراك السنوي لنقابتهم سواء كن من النقابات العمالية أو النقابات المهنية، 32 سيدة وفتاة ملتزمة أي ما نسبته 35.6%، وبلغت 58 سيدة وفتاة أي بنسبة 64.4% غير ملتزمات بالدفع، وتوزعت هذه الأعداد والنسب بين النقابات العمالية والمهنية كالتالي (انظر الشكل 5):



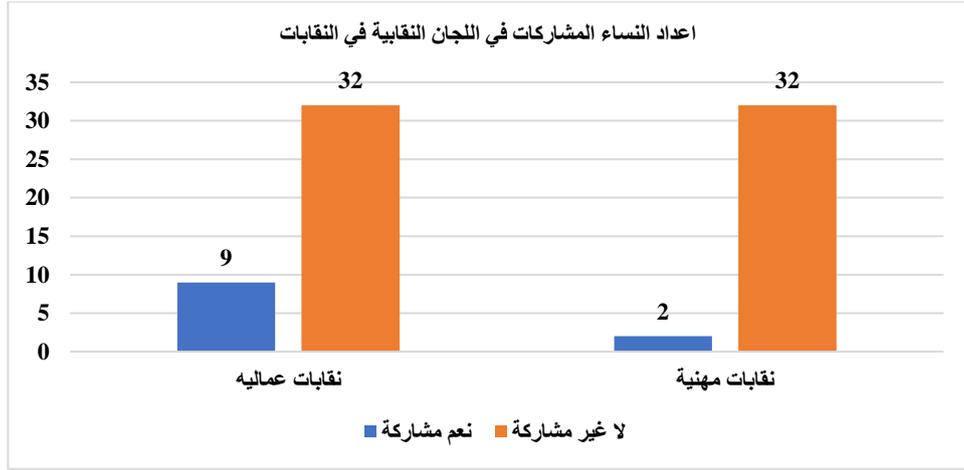
شكل 5- نسب واعداد النساء الملتزمات بدفع الإشتراك السنوي للنقابات العمالية والمهنية

ويعود اختلاف نسب الالتزام بين النساء بخصوص دفع الإشتراكات وارتفاع النسبة لدى النقابات المهنية مقارنة بالنقابات العمالية، بسبب كون الإشتراكات في النقابات المهنية الزامية وخاصة للسيدات النقابيات المهنيات الممارسات للمهن اللواتي يحتجن إلى شهادة مزاولة مهنة اجباري من النقابة لتسهيل دخولهن إلى سوق العمل. وعند سؤال المشاركات عن مدى مشاركتهن والتزامهن في حضور إجتماعات الهيئات العامة لنقابتهن سواء المنتسبات للنقابات العمالية أو النقابات المهنية وجدنا ان هناك سيدة واحدة في الدراسة كانت ملتزمة ودائمة الحضور بإجتماعات الهيئات العامة وكانت من نقابة الصيادلة التابعة للنقابات المهنية، بينما بلغت نسبة النساء ممن اجبن بـ”الحضور غالبا” 18% ونسبة من اجبن بـ”الحضور أحيانا” 49% ، واما نسبة من لا يلتزم بالحضور ابدأ فقد بلغت 32% . وفيما يلي اعداد النساء مفصلة حسب الحضور وحسب نوعية النقابات (انظر شكل 6).



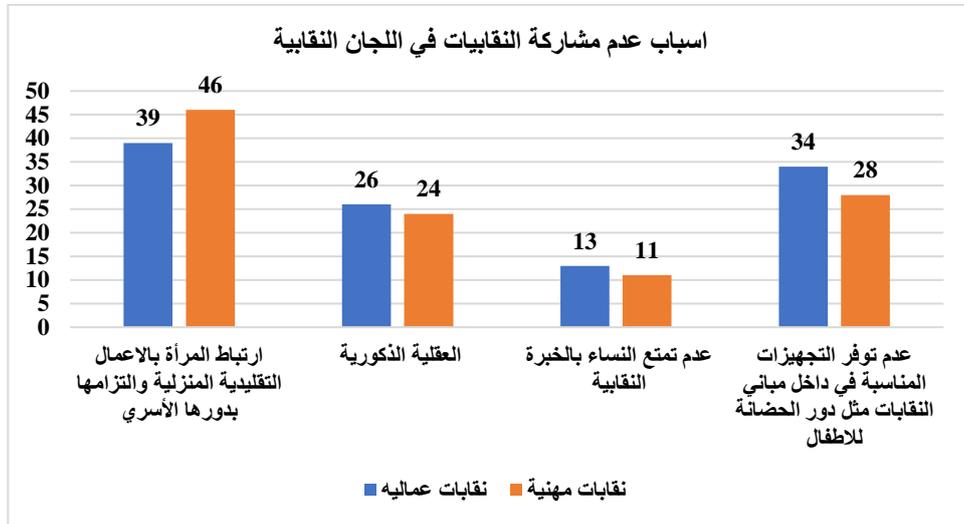
شكل 6- اعداد النساء النقابيات الملتزمات بحضور إجتماعات الهيئات العامة في النقابات المهنية والعمالية

عند سؤالهن عن تطوعهن ومشاركتهن في اللجان النقابية سواء من النقابات العمالية أو المهنية، فقد كانت اجابات 5.6% من المشاركات في الدراسة بأنهن قمن بالتطوع والمشاركة وبلغت نسبة النساء الذين ابدىن عدم تطوعهن ومشاركتهن في اللجان النقابية 94.4%، كما وجدنا ان نسبة مشاركة النساء في اللجان النقابية التطوعية أكثر عند النساء المنتسبات للنقابات العمالية حيث بلغت نسبة مشاركة النساء 22%، بينما بلغت في النقابات المهنية 4% وفيما يلي نسب مشاركة النساء في الدراسة من النقابات العمالية والمهنية (انظر الشكل 7).



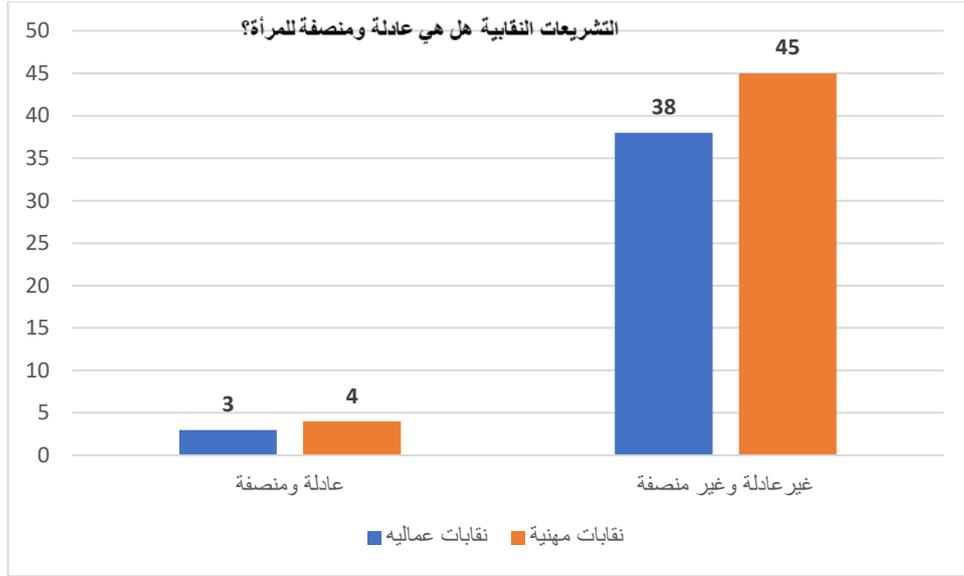
شكل 7- اعداد النساء المشاركات في اللجان النقابية في النقابات العمالية والمهنية

وعند تحليل الأسباب التي حالت دون تطوع النقابيات ومشاركتهن في اللجان النقابية سواء العمالية أو المهنية، فقد وجدنا ان ارتباط المرأة بالاعمال التقليدية والتزامها بدورها الأسري والرعاية قد كان السبب الأول، حيث اتفقت 95% من النقابيات العماليات و 94% من النقابيات المهنيات عليه وتلاه السبب الثاني وهو عدم توفر تجهيزات مناسبة في مباني النقابات مثل دور الحضانه لرعاية اطفالهن اثناء مشاركتهن بفعاليات اللجان النقابية أو الإجتماعات النقابية حيث بلغت نسبة من أيدن ذلك 83% من النقابات العمالية و57% من النقابات المهنية. اما السبب الثالث فكان العقلية الذكورية وبلغت النساء ممن أيدن ذلك 63.4% من النقابات العمالية و49% من النقابات المهنية، والسبب الاخير الذي كان وراء عزوفهن عن التطوع والمشاركة في اللجان النقابية، فهو يعود إلى عدم تمتعهن بالخبرة النقابية الكافية التي تؤهلن للانخراط باللجان النقابية حيث بلغت نسبة من أيدن ذلك 31.7% من النقابيات العماليات و 21.4% من النقابيات المهنيات (انظر الشكل 8).



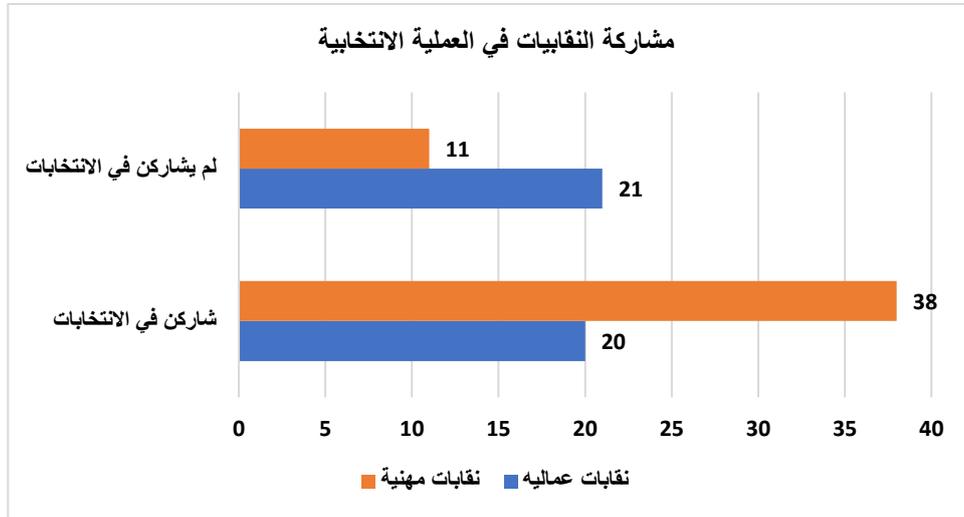
شكل 8- أسباب عدم مشاركة النقابيات في اللجان النقابية من النقابات العمالية والمهنية

وعند سؤال المشاركات من النقابات العمالية والمهنية عن التشريعات النقابية وهل هي عادلة ومنصفة للمرأة، كانت الاجابات بأنها عادلة بنسبة 7.8% وغير عادلة وغير منصفة بنسبة 92.2%، وكانت اجابات النقابات العمالية بأنها عادلة ومنصفة بنسبة 7.3% و92.7% بأنها تشريعات غير عادلة وغير منصفة للمرأة، واما اجابات النقابيات في النقابات المهنية فكانت 8.2% أنها عادلة ومنصفة للمرأة و91.8% كانت بأنها تشريعات غير عادلة وغير منصفة للمرأة (انظر الشكل 9).



شكل 9- ردود النقابيات في النقابات العمالية والمهنية، حول التشريعات النقابية وهل هي عادلة ومنصفة للمرأة؟

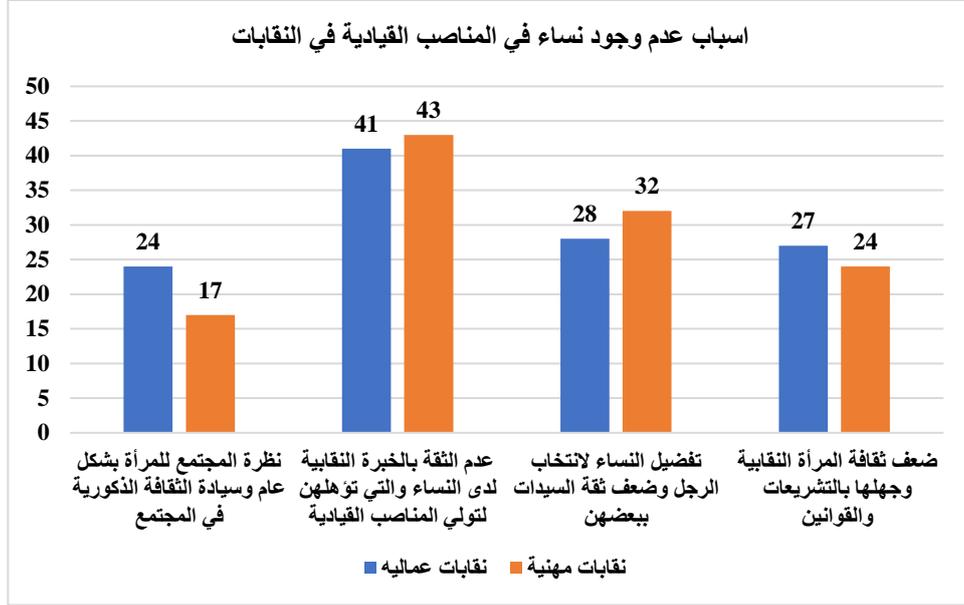
وعند سؤال المشاركات من النقابات العمالية والمهنية في الدراسة هل قمن بالمشاركة في الانتخابات النقابية؟، وجدنا ان 64.4% منهن قد شاركن في العملية الانتخابية و35.6% لم يشاركن في العملية الانتخابية في نقابتهن. ففي النقابات العمالية تقريبا كانت النسب متقاربة بين المشاركات في الدراسة فقد بلغت نسبة النقابيات اللواتي شاركن 48.8% واللواتي لم يشاركن 51.2%. اما في النقابات المهنية فقد كانت نسبة اللواتي شاركن في العملية الانتخابية 77.6% واللواتي لم يشاركن بلغت 22.4% (انظر الشكل 10) أي ان نسبة المشاركات في النقابات المهنية تفوق النقابات العمالية.



شكل 10- مشاركة النقابيات في النقابات العمالية والمهنية في العملية الانتخابية

وعند تحليل الأسباب التي حالت دون وجود السيدات في المناصب القيادية داخل النقابات المهنية والعمالية فقد وجدنا ان الأسباب واحدة لديهن ولكن الاختلاف يكمن في ترتيب هذه الأسباب واهميتها من وجهة نظر النقابيات في النقابات العمالية ووجهة نظر النقابيات في النقابات المهنية، اذ وجدنا ان عدم الثقة بالخبرة النقابية التي لدى النساء والتي تؤهلن لتولي المناصب القيادية في النقابات قد كان السبب الأول، حيث اتفقن النقابيات العماليات عليه بنسبة 100% بينما كانت النسبة لدى النقابيات المهنيات 88%، ومن ثم تلاه السبب الثاني وهو تفضيل النساء لانتخاب الرجل وضعف ثقة السيدات ببعضهن البعض، حيث بلغت النسبة 68% في النقابات العمالية و65% في النقابات المهنية. اما السبب الثالث فكان ضعف ثقافة المرأة النقابية وجهلها بالتشريعات والقوانين وبلغت النساء ممن أيدن ذلك 66% من النقابات العمالية و49% من النقابات المهنية، والسبب الاخير الذي كان وراء عدم وجود نساء في المناصب القيادية في النقابات، فهو يعود إلى نظرة المجتمع

للمرأة بشكل عام وسيادة الثقافة الذكورية في المجتمع حيث بلغت نسبة من أيدى ذلك 58.5% من النقابات العماليات و35% من النقابات المهنية (انظر الشكل 11).



شكل 11- أسباب عدم وجود نساء في المناصب القيادية في النقابات العمالية والمهنية

وعند سؤال المشاركات عن اقتراحاتهم لتحسين وضع النساء في النقابات وزيادة تمثيلها في مراكز صنع القرار، كانت توصيات المشاركات:

- تخصيص مقاعد للنقابات في الهيئات الإدارية واللجان النقابية داخل النقابة (كوتا).
- التساوي في اعداد المنتدبين من الرجال والنساء للمشاركة في الفعاليات الداخلية والخارجية.
- اختيار أوقات للإجتماعات النقابية تناسب ظروف المرأة
- توفير حضانات لرعاية اطفال المرأة النقابية
- تعديل الأنظمة الداخليه بحيث يكون هناك لجنة مرأة في النقابة
- تفعيل الجانب الاعلامي للنقابات والتوعية بدور المرأة النقابية

2.6 المقابلات

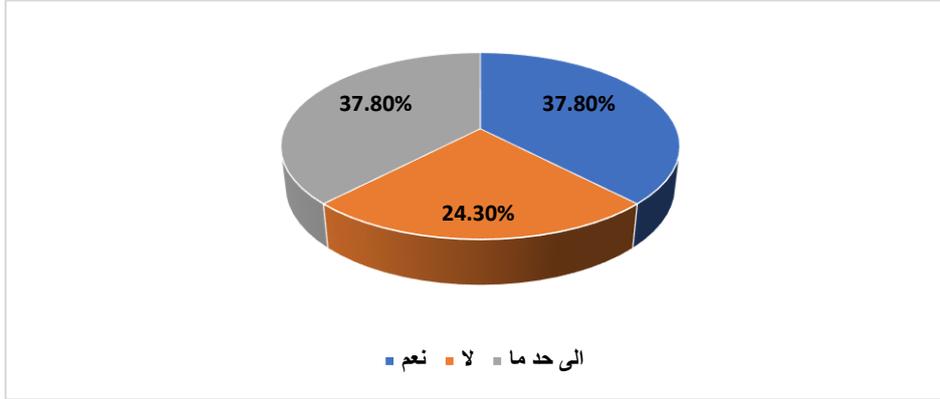
قام فريق البحث بتصميم نموذجين للمقابلات نموذج خاص بالنقابيين ونموذج اخر خاص بالنقابيات من اسئلة متعددة الخيارات واسئلة مفتوحة وهدفت هذه المقابلات للتعرف على مدى وعي النقابيين والنقابيات بمفهوم النوع الإجتماعي والتحديات التي تؤدي إلى عزوف النساء عن العمل النقابي وعدم تبوء النقابيات مراكز صنع القرار داخل النقابات العمالية والمهنية.

1.2.6 مقابلات النقابيات

وشملت العينة سبعة وثلاثون نقابية منهم عشرون نقابية من النقابات المهنية (نقابة الأطباء، نقابة الصيادلة، نقابة أطباء الأسنان، نقابة الفنانين، نقابة المهندسين، نقابة الممرضين، نقابة الأطباء البيطريين، نقابة المهندسين الزراعيين ونقابة المحاسبين ومدققي الحسابات) كما شملت العينة نقابيات تقريبا من معظم السبعة عشر نقابة من النقابات العمالية ورئيسة لجان المرأة في اتحاد عمال الأردن.

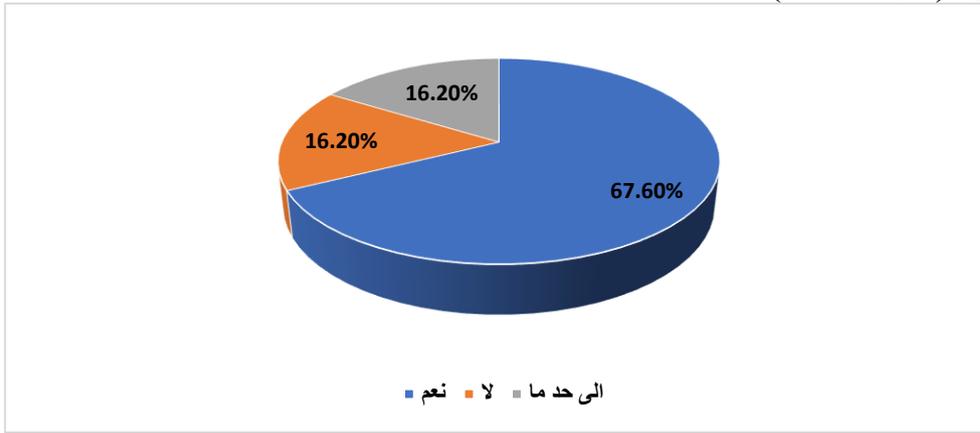
وعند سؤال العينة من النقابيات اللواتي تمت مقابلتهن عن أوضاع النساء داخل النقابات ومهارتهن وجاهزتهن للعمل النقابي وعن الأسباب التي قد تعيق أو تحد من مشاركتهن في العمل النقابي كانت اجابات النقابيات عن هذه الاسئلة التاليه كما يلي:

- الاعمال التقليدية للمرأة داخل المنزل تحد من تحقيق التوازن بين دور المرأة الأسري ومساهمتها الفاعلة في العمل النقابي (انظر الشكل رقم 12).



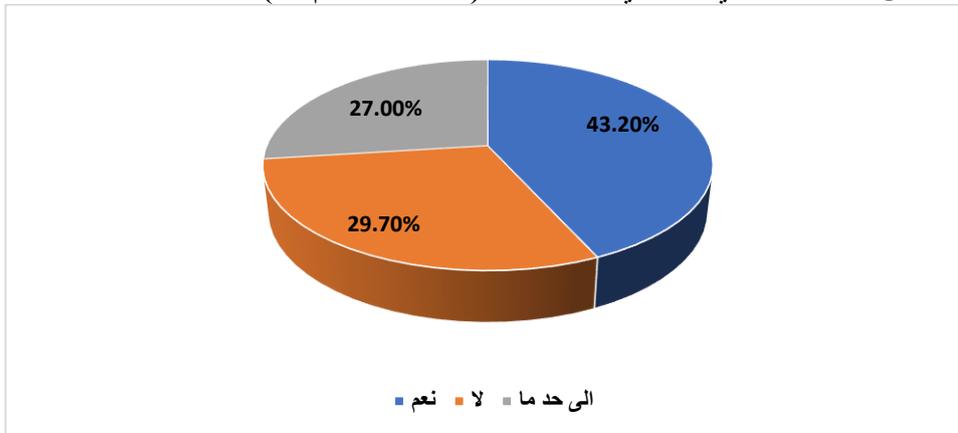
شكل 12- الاعمال التقليدية للمرأة داخل المنزل تحد من تحقيق التوازن بين دورها الأسري والعمل النقابي

- تبني قطاعات واسعة من النقابيين الرجال للنظرة التقليدية وسيطرة الفكر الذكوري عليهم يجعلهم يرفضوا فكرة ان تترأسهم امرأة (انظر الشكل 13).



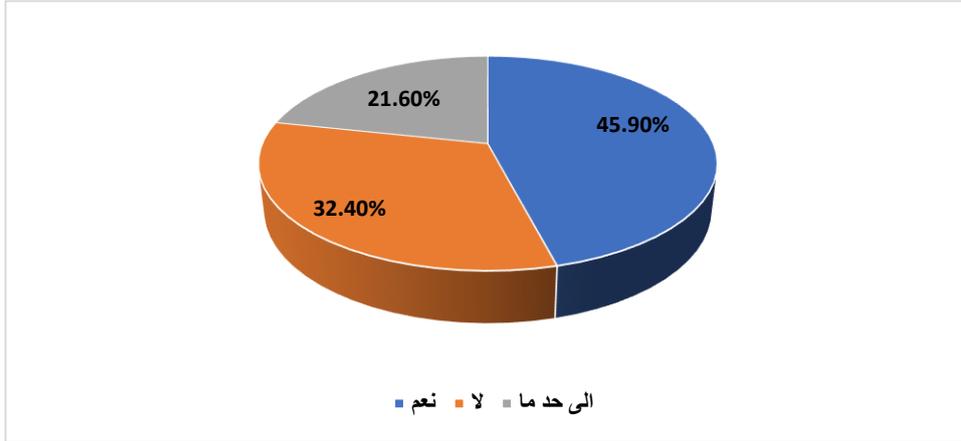
شكل 13- النظرة التقليدية للرجال وسيطرة الفكر الذكوري

- رفض تطبيق أي إجراءات أو تدابير تتعلق بأليات التمييز الأيجابي والتي تضمن تحقيق تكافؤ الفرص في العمل النقابي تعود إلى التمييز الجندي الذكوري عند النقابيين (انظر الشكل رقم 14).



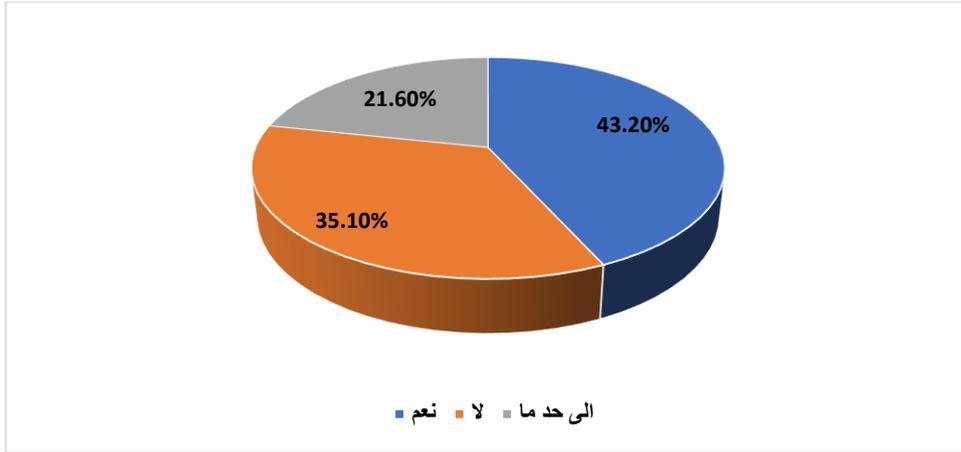
شكل 14- رفض تطبيق أي تدابير تتعلق بأليات التمييز الأيجابي تعود إلى التمييز الجندي الذكوري عند النقابيين.

- عزوف بعض النساء النقابيات عن العمل النقابي يرجع لكونهن غير مؤهلات بشكل كافي للعمل النقابي (انظر الشكل رقم 15).



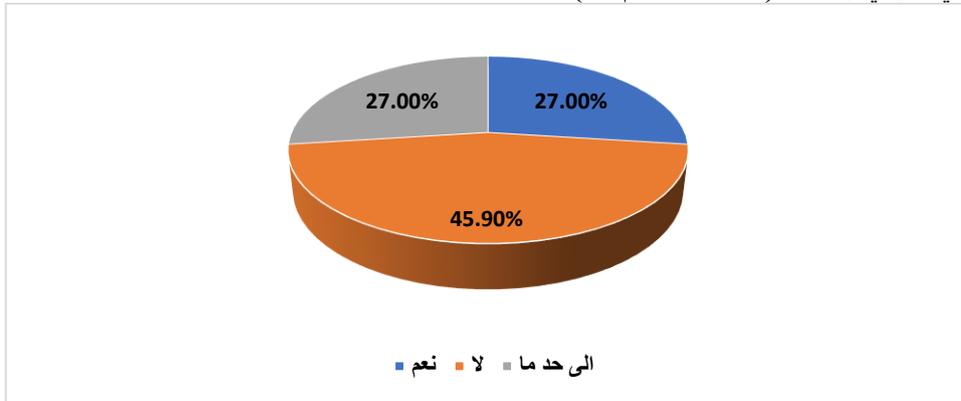
شكل 15- النساء النقابيات غير مؤهلات بشكل كافي للعمل النقابي.

- هناك تباين في الخبرات والمهارات النقابية ومدى الإلمام بالمعارف الخاصة بالحقوق في العمل بين النقابيين والنقابيات (انظر الشكل رقم 16).



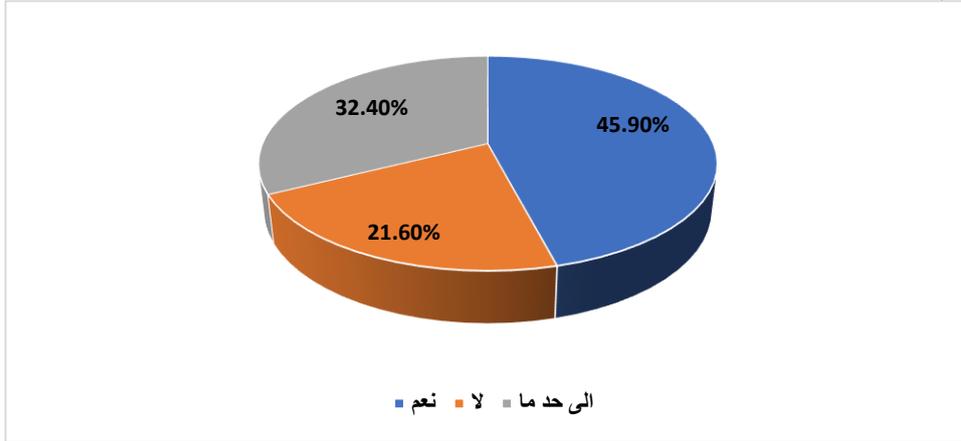
شكل 16- تباين في الخبرات والمهارات النقابية بين النقابيين والنقابيات

- عدم تبني النقابات لبرامج مطلبية بشأن قضايا النساء في العمل، من بين هذه القضايا - الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقى والمهنة (انظر شكل رقم 17).



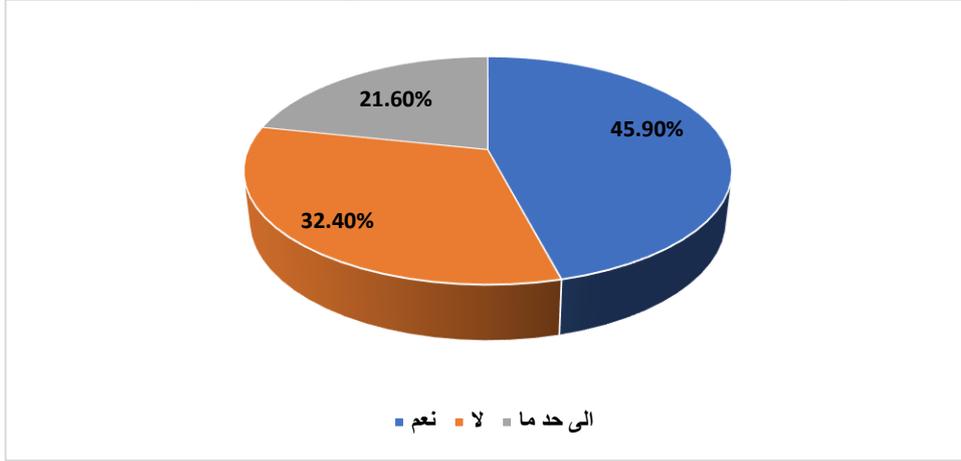
شكل 17- عدم تبني النقابات لبرامج مطلبية بشأن قضايا النساء في العمل

- تلم النساء في النقابات بمستوى معرفي جيد فيما يتعلق بالمواد الخاصة بالحقوق الخاصة بالنساء في قانون العمل (انظر الشكل رقم 18).



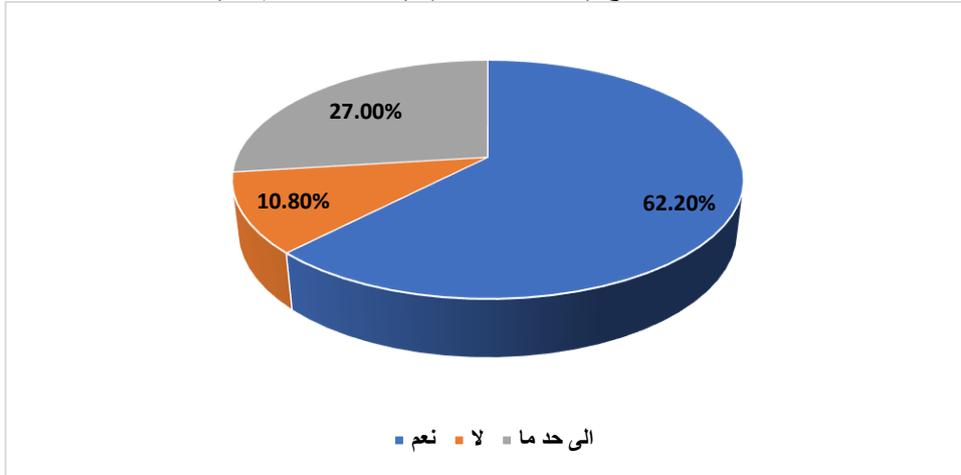
شكل رقم 18- المام النساء بمستوى معرفي جيد بالمواد الخاصة بحقوق النساء في قانون العمل

- احد اهم مطالب النقابة في المفاوضات الجماعية هو توفير دور الحضانة في أماكن العمل (انظر شكل رقم 19).



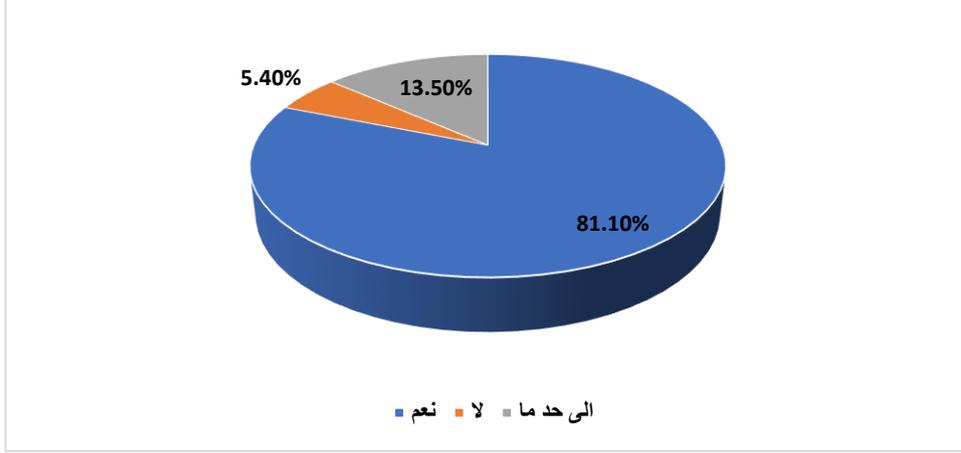
شكل رقم 19- اهم مطالب النقابة في المفاوضات الجماعية هو توفير دور الحضانة لاطفال النقابيات في أماكن العمل

- تتابع النقابة حصول العاملات على اجازة الوضع (الفترة وحقوقها) (انظر شكل رقم 20).



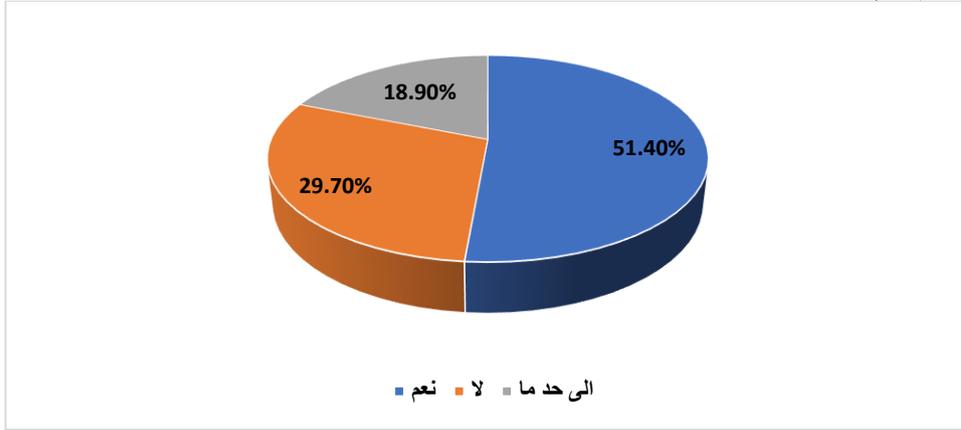
شكل رقم 20- متابعة النقابة لحصول العاملات على اجازة الوضع (الفترة وحقوقها)

- تتخذ النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل (انظر الشكل رقم 21).



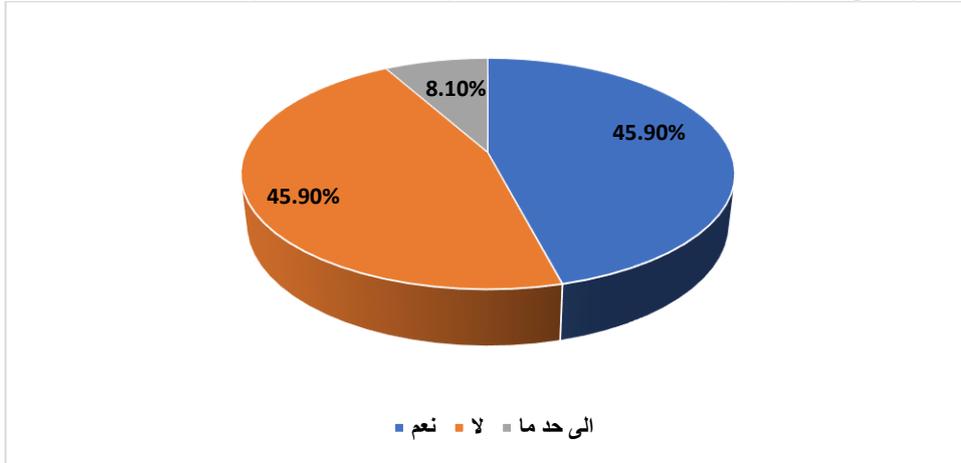
شكل 21- إتخاذ النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل

- لا توجد آليات أو إجراءات في نظام النقابات يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في النقابات (انظر الشكل رقم 22).



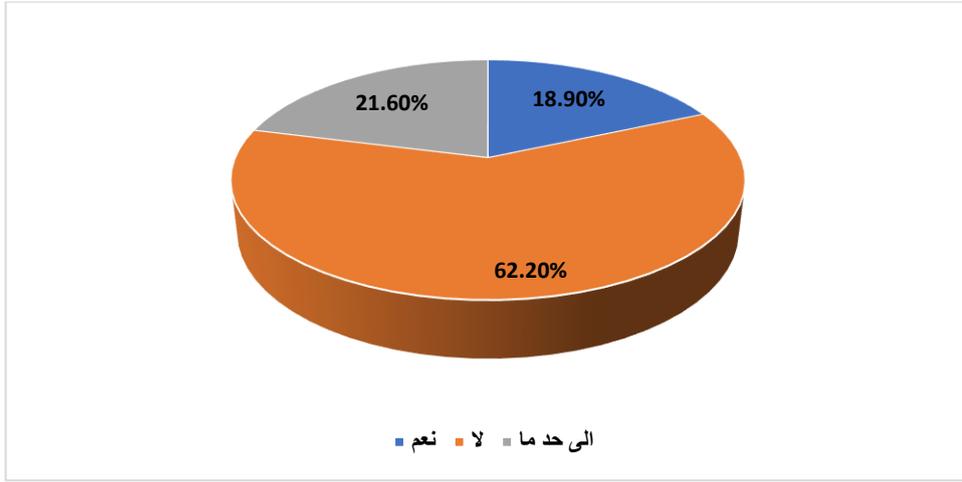
شكل رقم 23- وجود آليات أو إجراءات في نظام النقابات يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار

- لا تشغل النساء أي موقع قيادي تنفيذي داخل النقابات أو الاتحاد (انظر الشكل رقم 24).



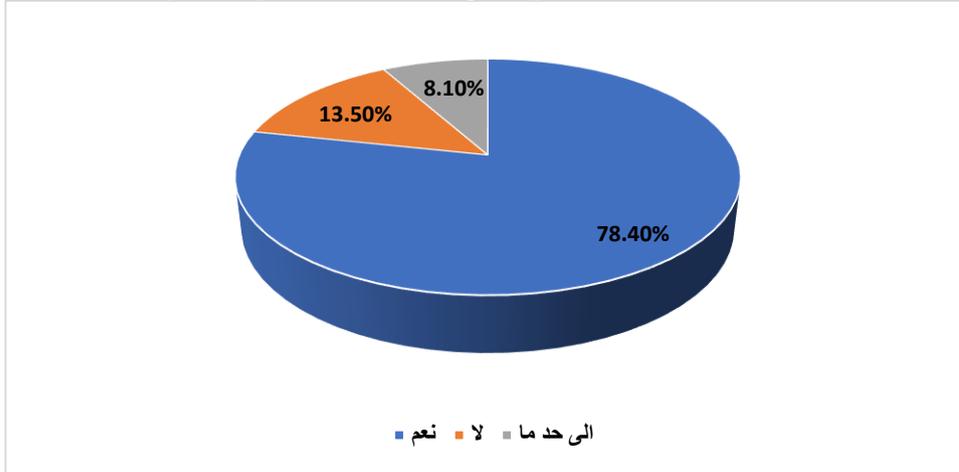
شكل رقم 23- لا تشغل النساء أي موقع قيادي تنفيذي داخل النقابات أو الاتحاد

- يتم تقسيم مهام العمل النقابي والمناصب على أساس النوع الاجتماعي (انظر الشكل 24).



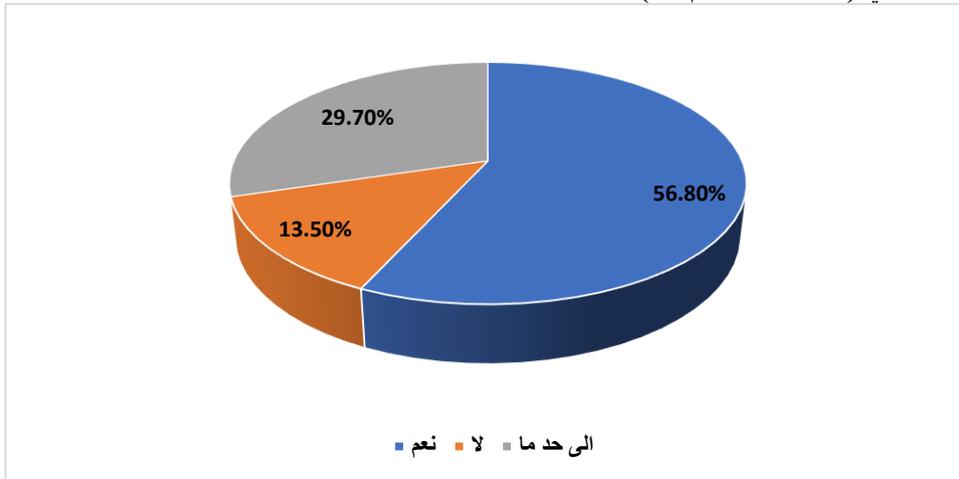
شكل 24- تقسيم مهام العمل النقابي والمناصب يتم على أساس النوع الاجتماعي

- لا توجد رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل (انظر الشكل رقم 25).



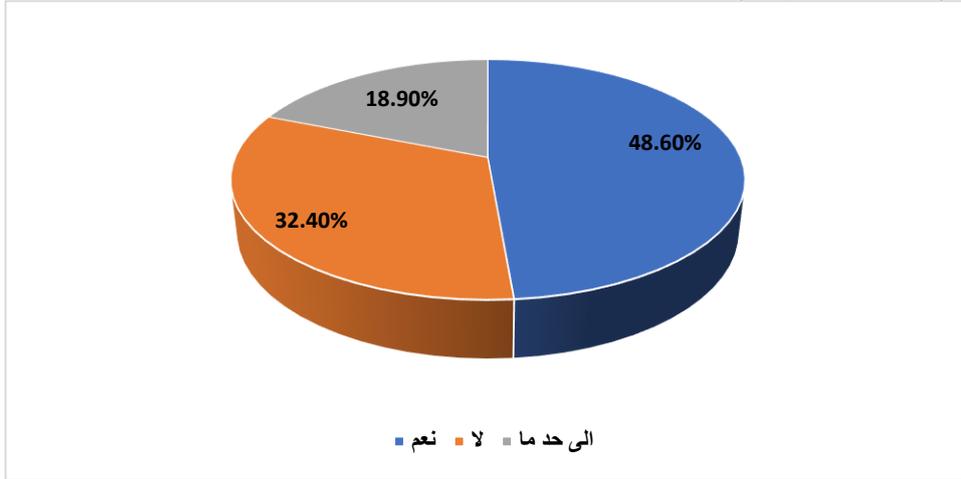
شكل 25- وجود رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل

- احد المعوقات الرئيسية لعزوف النساء عن العمل النقابي هو تأثير الثقافة الذكورية للازواج، ورفض بعضهم خروج زوجاتهم للعمل النقابي (انظر الشكل رقم 26).



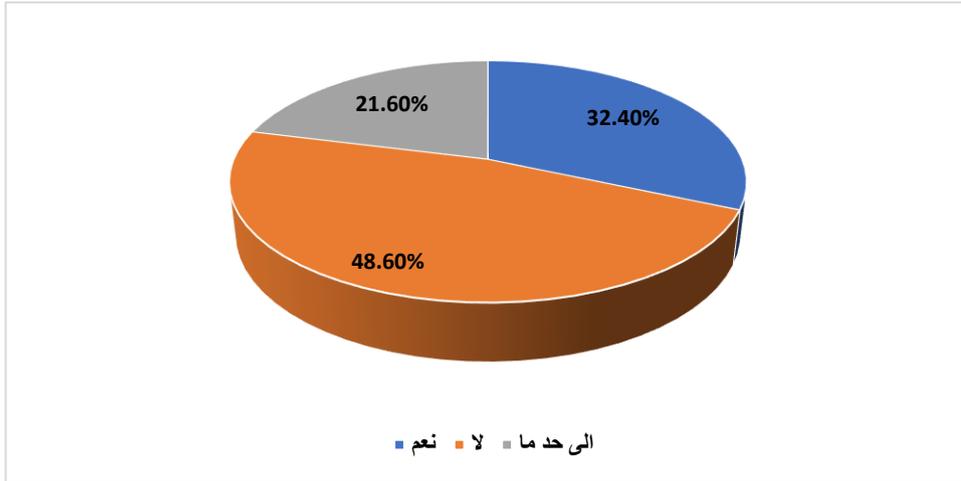
شكل 26- الثقافة الذكورية للازواج هي احد المعوقات الرئيسية لعزوف النساء عن العمل النقابي

- لا يتم إتاحة الفرص للنقابيات لتبوء مناصب نقابية تنفيذية بسبب عدم ثقة الرجال النقابيين بقدرة النساء النقابيات في العمل النقابي (انظر الشكل رقم 27).



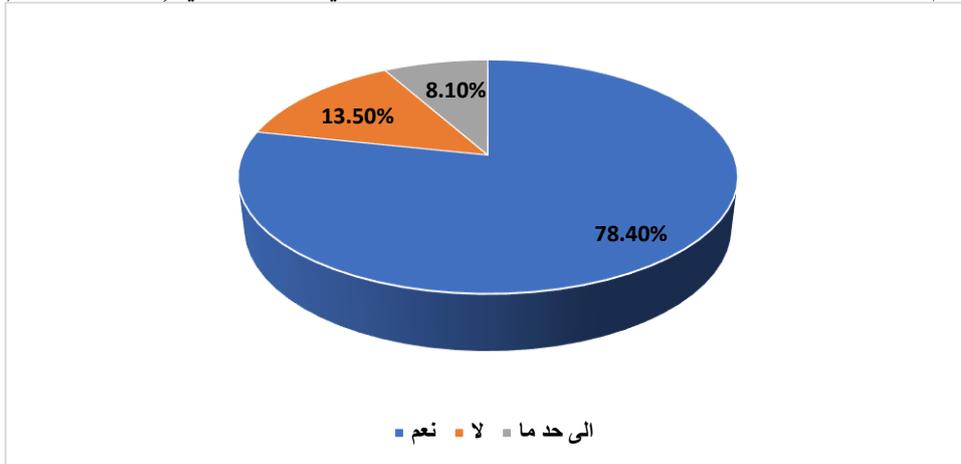
شكل 27- عدم إتاحة الفرص للنقابيات لتبوء مناصب نقابية تنفيذية بسبب عدم ثقة الرجال النقابيين بقدرة النساء النقابيات

- ثقافة العيب أو الخوف من كلام الناس” هو سبب عدم الترشح لمنصب نقابي وخوض الانتخابات (انظر الشكل رقم 28)



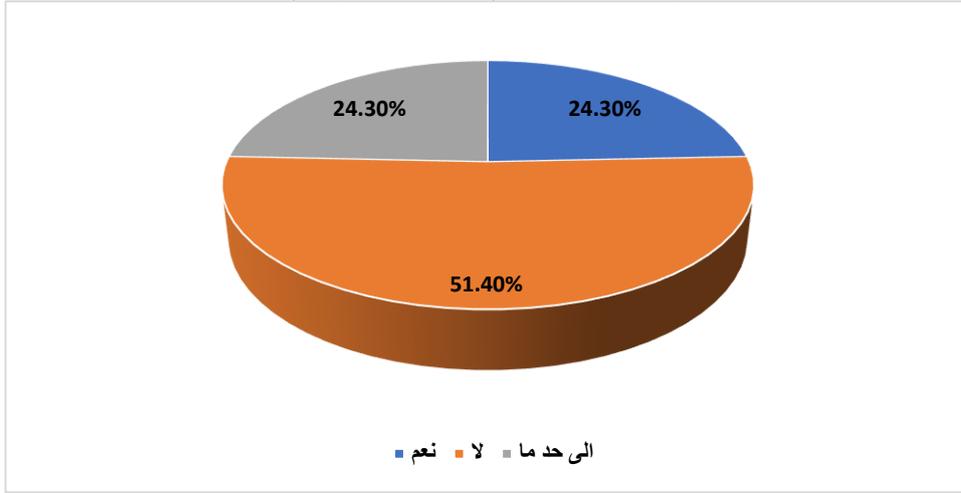
شكل 28- ثقافة العيب أو الخوف من كلام الناس هو سبب عدم ترشح النساء لمنصب نقابي وخوض الانتخابات

- عدم وجود نظام تخصيص المقاعد للنساء "الكوتا" يحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي (انظر الشكل رقم 29).



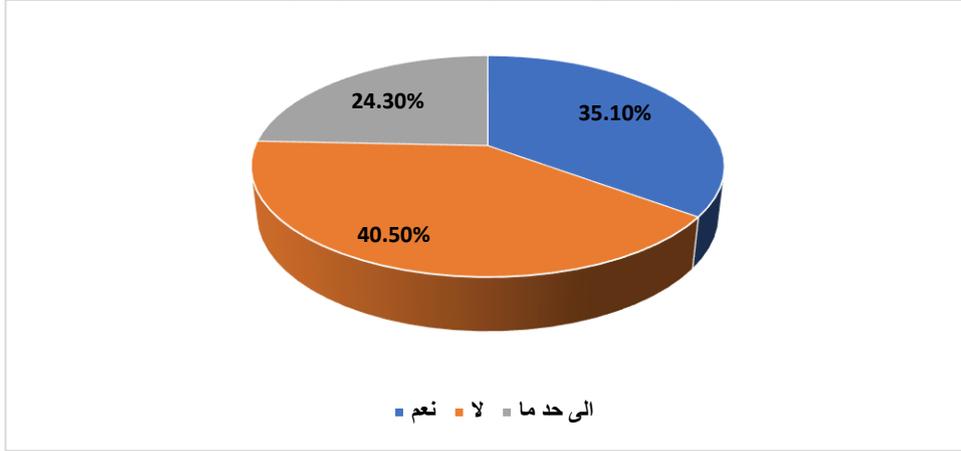
شكل رقم 29- عدم وجود نظام الكوتا يحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي

- يوجد تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الموحد للانتخابات (انظر الشكل رقم 29).



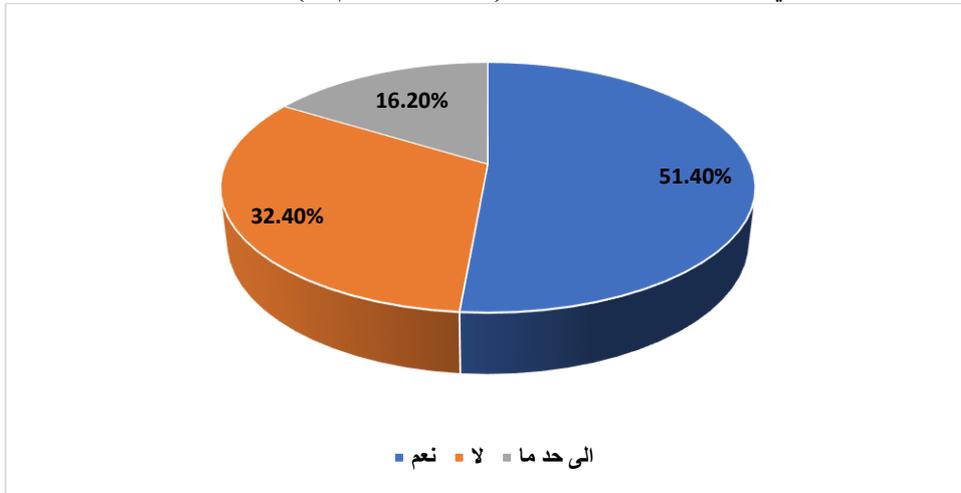
شكل 29- وجود تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الموحد للانتخابات

- يوجد تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الداخلي للإتحاد (انظر الشكل رقم 30).



شكل 30- وجود تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الداخلي للإتحاد

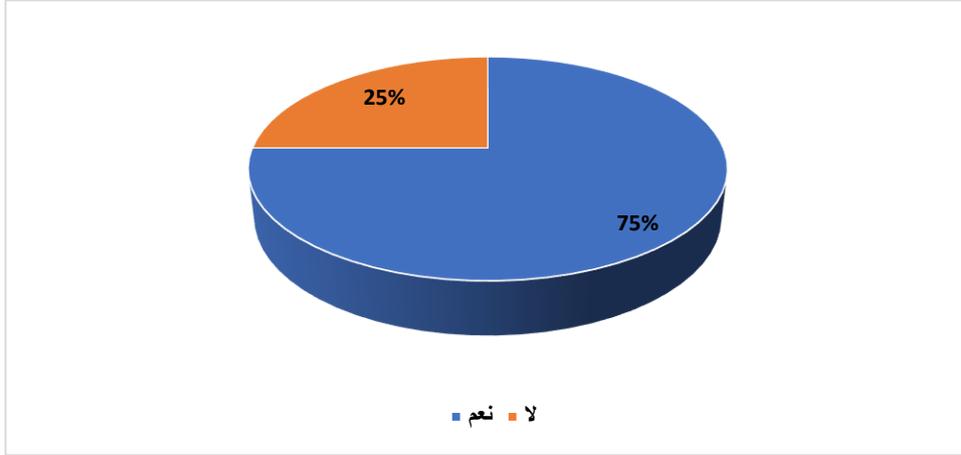
- عدم وجود بنود في النظام الداخلي للإتحاد تسمح للنساء النقابيات بالمشاركة في المكتب التنفيذي يعيق من تقدم النقابية للوصول إلى المناصب العليا في الاتحاد ويحد من عطاءها (انظر الشكل رقم 30)



شكل 30- عدم وجود بنود في النظام الداخلي للإتحاد بمشاركة المرأة في المكتب التنفيذي يعيق من تقدم النقابية للوصول إلى المناصب العليا فيه.

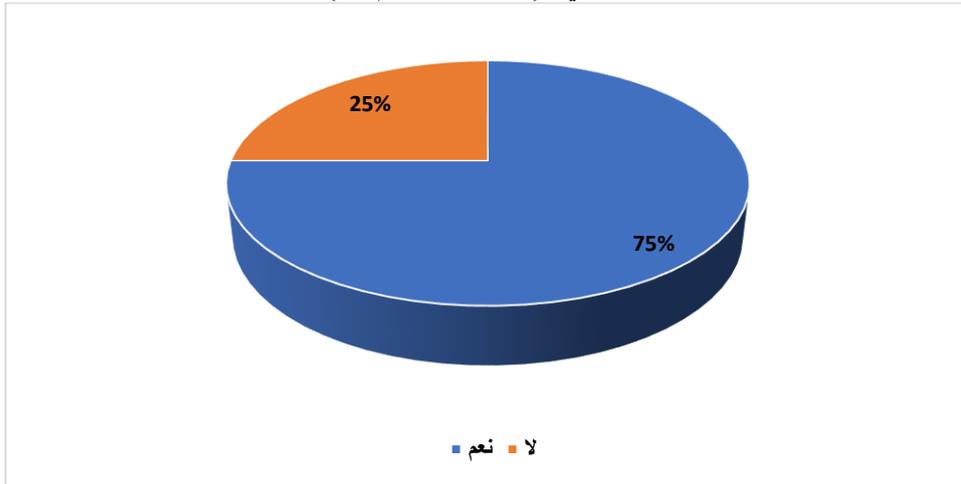
هذا الجزء من الاسئلة مخصصا للنقابيات من المهنية:

- هل يوجد حق للنقابية بشمول اطفالها بالتأمين الصحي؟ (انظر الشكل رقم 31).



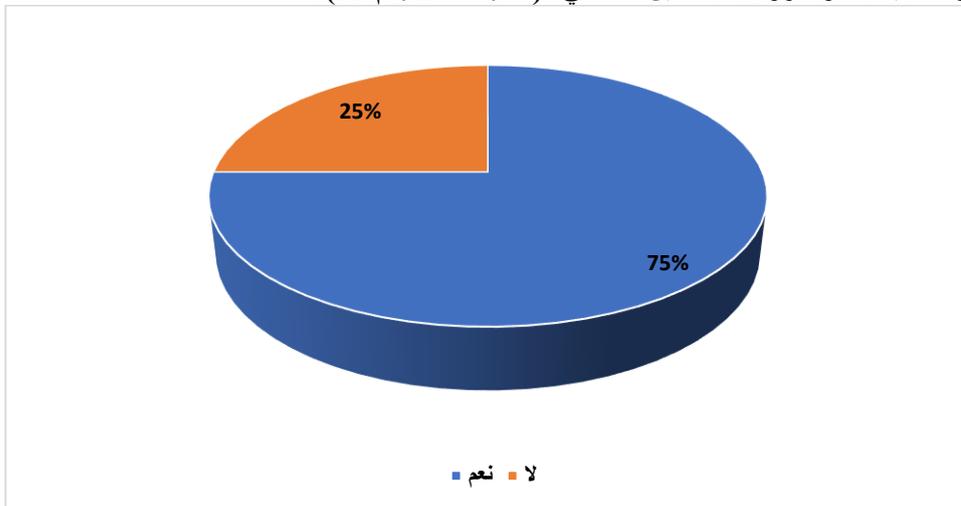
شكل 31- وجود حق للنقابية بشمول اطفالها بالتأمين الصحي

- هل يوجد حق للنقابية بشمول والديها بالتأمين الصحي؟ (انظر الشكل رقم 32).



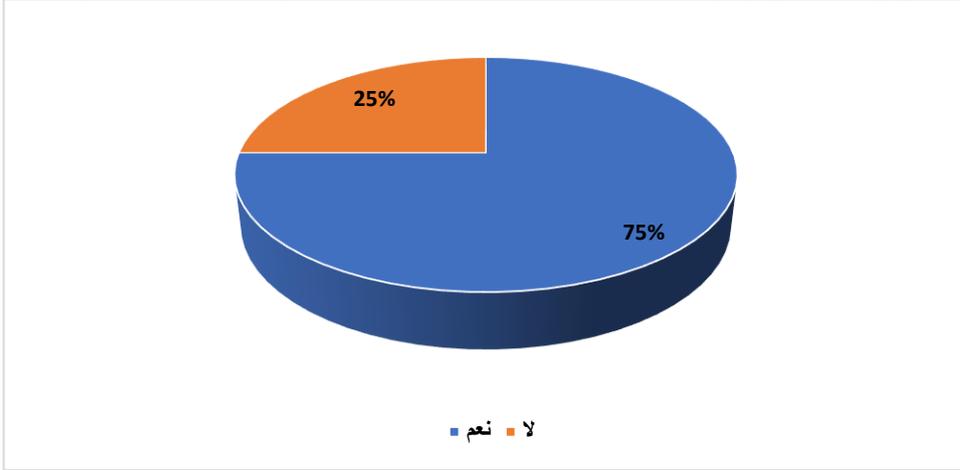
شكل 32- وجود حق للنقابية بشمول والديها بالتأمين الصحي

- هل يوجد حق للنقابية بشمول زوجها بالتأمين الصحي؟ (انظر الشكل رقم 33).



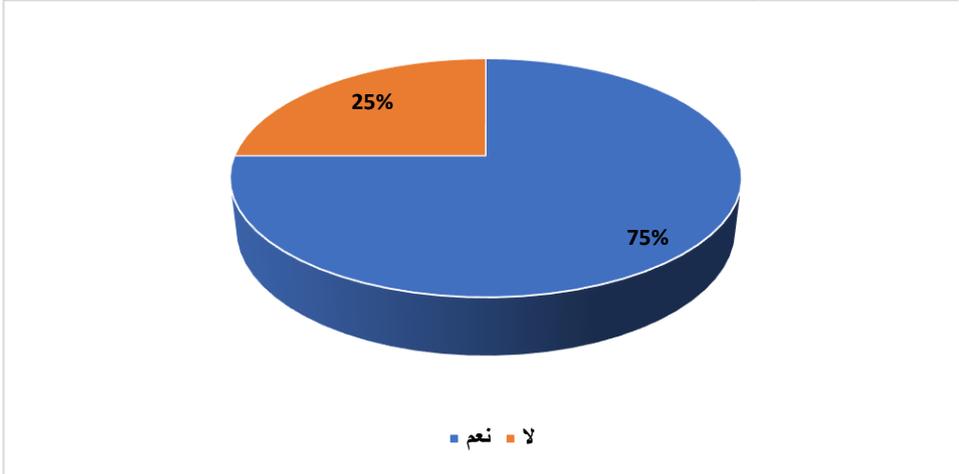
شكل 33- وجود حق للنقابية بشمول زوجها بالتأمين الصحي

- هل يجوز للزوج (سواء نقابي ام لا) متابعة التفاصيل المالية للنقابية المنتسبة؟ (انظر الشكل رقم 34).



شكل 34- هل يجوز للزوج (سواء نقابي ام لا) متابعة التفاصيل المالية للنقابية المنتسبة

- في ما يخص تنظيم المهنة هل للنقابي حق مختلف عن النقابيات بما يتعلق بتأسيس المكاتب المهنية أو الشركات أو المؤسسات؟ (انظر الشكل رقم 35).



شكل 35- هل للنقابي حق مختلف عن النقابيات بما يتعلق بتأسيس المكاتب المهنية أو الشركات أو المؤسسات

اما فيما يخص اجابات النقابيات على الاسئلة المفتوحة، فيما يلي نماذج من الاجابات للنقابيات على كل سؤال:

- هل تقوم النقابة بدعم أنشطة المرأة ؟ ما هي الأنشطة وكيف يتم دعمها؟
 - نعم/جميع الأنشطة الثقافية والعلمية والاجتماعية، لوجستيا ومعنويا (في نقابة الأطباء البيطريين).
 - نعم واغلب النشاطات تكون اجتماعيه وثقافيه مثل(تشكيل رحلات ، الاحتفال بيوم المرأة العالمي، الاحتفال بعيد الام ، حالات متابعة جمعيات خيرية، أي حوادث تخص المرأة في موقع عملها، ورشات عمل ، دورات نقابية
 - تقوم نقابة المعلمين الأردنيين بدعم كافة الأنشطة التي تهتم المعلمات مثل : الدورات التدريبية في مواضيع التنمية المهنية و التنمية البشرية و التوعية النقابية وعقد حفلات التكريم للمتقاعدات وأوائل الخريجات في الثانوية العامة وتكريم المبادرات الابداعية والأنشطة و الرحلات الترفيهية الداخلية و الخارجية.
 - تعمل النقابة على تسهيل القيام بالأنشطة من حيث توفير المكان و الخدمات اللوجستية و استقدام الخبراء المختصين في التدريب و المحاضرات و كذلك التنسيق مع الجهات المعنية لإنجاح النشاط المخطط له مسبقا .
 - نعم تقوم بالدعم حيث يتم تنظيم أكثر من فعالية ونشاط على مدار العام منها مؤتمر المهندسات العربيات ورحلات ترفيهيه وغيرها وبالإضافة إلى وجود لجنة المهندسات التي توجد بكل فرع من فروع النقابه
 - تكريم الصيدلانيات المميزات معنويا
 - نعم: هناك لجنة الطبييات تعنى بنشاطات الطبييات بشكل خاص اضافة إلى النشاطات العادية مع لجان الأطباء
- هل يتم تنسيب المرأة للمشاركة في الأنشطة الداخلية والخارجية للنقابة كما الرجال ؟
 - نعم – لدينا حجم العضوية من النساء تفوق الرجال باضعاف لذلك تمثيلها في المشاركات المحلية والدولية أكثر أيضا، ان لم تكن تستحوذ على المشاركات المحلية والدولية
 - نعم ، يتم تنسيبها لان لها دور فعال في النقابة والنهوض بها
 - اذا كان هناك رغبة من الطبيية بالمشاركة في أي نشاط نقابي فان ذلك مرحب به ويتم دعمه من الجميع ولكن محدودية عمل الطبيية النقابي سببه كثرة الالتزامات العائلية
 - اكد و دائما يتم تنسيب المرأة للمشاركة بأي نشاط يخص المرأة والمجتمع المدني
 - نعم يتم تطبيق مبدأ الجندرة في كافة الأنشطة ولا يوجد تمييز بهذا الشأن
 - حسب طلب المنظمات الداعمة
 - يتم التنسيب للنساء بشكل اقل من الرجل في الانشطة الداخلية اما الخارجية للرجال نصيب الاسد فيها
- هل هناك أسباب تمنعك من المشاركة في مؤتمرات داخلية أو خارجية؟
 - لا يوجد
 - المؤتمرات الداخلية يتم المشاركة بها لزيادة الحصيلة العلمية وهي من السهولة بمكان اما الخارجية فهي قليلة ويتطلب ذهاب الزوج معي وهذا يتطلب ترتيب مسبق بشكل كبير نظرا للارتباطات اليومية في العمل والالتزام الاجتماعي
 - الداخلية : لا أحبذ كثرتها حتى لا تتعارض مع الأوقات المخصصة للأسرة أو العمل الخاص
 - الخارجية : طول الوقت والسفر يتعارض مع الأوقات المخصصة للأسرة أو العمل الخاص
 - نعم ، يتم تنسيبها لان لها دور فعال في النقابة والنهوض بها
 - وتكون (ثقافة العيب) عائق أيضا
 - العمل اذا كان المؤتمر في أيام الدوام .
 - وغالبا ما تكون هذه الانشطة للمتنفذين في النقابة
 - عدم التفرغ
- هل يتم تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف النساء النقابيات ويحقق التوازن مع مسؤولياتكم الأسرية؟
 - نعم
 - إلى حد ما اصبح هناك مراعاة للظروف الاجتماعية للمرأة حيث اصبحت الاجتماعات خلال الدوام
 - من الصعب ارضاء الجميع في وقت معين لكن دوما نتجه إلى إتخاذ رأي الغالبية في هذه النقطة
 - ليس دائما ، لذلك أحبذ العمل من خلال لجنة شؤون الصيدلانيات لان عضواتها نساء ونحدد وقت الاجتماع ليناسبنا
 - لا لان الاجتماعات دائما بعد الساعة الخامسة أي انتهاء الدوام
- هل يوجد لديكم لجنة مرآة وما هي انشطتها؟
 - نعم
 - نعم لكل شركة لجنة هناك مشاركة جماعية مثال زيارة جمعية خيرية في اربد ودعمها من خلال تبرعات
 - أنشطة خاصة بالواجبات الاجتماعية في حالات الولادة، الوفاة ، إجتماعات ، رحلات ، زيارة جمعات نسائية في يوم الام أو توزيع هدايا رمزية
 - متابعة مستجدات الوضع في القطاع والتواصل مع النقابة في ما يخص مشاكل العمال بشكل عام والمرأة بشكل خاص.
 - نعم/ لجنة الطبييات البيطريات/وقد تم تفعيلها بشكل واضح لأول مرة منذ تأسيس النقابة في العام 1972 ونشاطاتها إجتماعية ثقافية-علمية-مطالب خاصة بالطبييات ، اما على مستوى وضع السياسات والخطط فليس بعد

- نعم، القيام بعدة فعاليات من شأنها اشراك المهندسة بعدة مؤتمرات وإجتماعات
- نعم يوجد، تثقيف الصيدلانيات وتوعيتهن بحقوقهن المهنية والعمالية والمساعدة في تدريب الصيدلانيات وتطويرهن مهنيا ودعم الصيدلانيات المميزات ونقل خبراتهن للمبتدئات واقامة النشاطات الترفيهية للصيدلانيات وعائلاتهن
- لدينا لجنة ولا يوجد لها نشاطات
- لا والاصح انه خف اتصالي بالنقابة لأنها اصبحت محددة لأشخاص معينين
- هل للجنة المرأة حرية التصرف في مواردها المالية ووضع خطة عمل خاصة بها في النقابة؟
- نعم، من خلال الهيئة الإدارية المنتخبة من الهيئة العامة
- لا يوجد دعم مادي للجنة المرأة في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، اذ لا يوجد مخصصات مالية لها
- لا يوجد موارد مالية خاصة بلجنة المرأة وانما تصرف النقابة مخصصات للانشطة التي تتبناها لجنة المرأة من إجتماعات أو احتفالات بمناسبةي يوم المرأة والام ويوم العمال العالمي.
- لا يوجد لها ميزانيه وليس لها موارد أو مخصصات عامة ، يخصص المجلس مبلغا لكل نشاط حسب الحالة
- لا اعرف بالأمور المالية
- ما دوركن في صنع القرار داخل النقابة ؟
- يتم اعتماد رأي كنائب رئيس في لجنة في النقابة . ويتم وضعي كرئيس في حالة سفر رئيس النقابة. والتصرف ببعض المخصصات المالية
- دورنا لا يختلف عن دور الرجال النقابيين ولنا مطلق الحرية بأبداء الرأي والاعتراض وتقديم الرؤية ومناقشة جميع القرارات
- المشاركة إلى حد ما في وضع مطالب تخص النساء العاملات مثل حضانة وتوفر سبل العمل اللائق
- عضو هيئة ادارية أحيانا حق التصويت وابداء الرأي، لكن عضو واحد من اصل 9 ؟؟
- كل شخص له دور في صنع القرار لان القرار لا يقتصر فقط على النقيب ، بل يتم القرار النهائي من النقيب بعد مشاركة الجميع بالأراء والتوجيهات والخطط ، فالقرار يمتد من العضو إلى النقيب لكن بطرق متسلسله ، فالجميع جزء من هذا الهرم البنائي بالرغم من عدم اهتمام البعض في المساهمة في القرار تحت مظلة “ انا لست النقيب أو النائب “ وهنا تصبح المشكلة الاكبر
- لذلك القرار يساهم في صنعه الجميع دون تخطي حدود المسؤولين الذين يملكون الرؤية الاكبر والمعلومة الأصح في صنع القرار
- للنقابات في نقابة المعلمين الحق في الإدلاء بالرأي حول كافة القضايا المطروحة ، و عادة تؤخذ القرارات بالأغلبية بعد مناقشة القضايا المطروحة و التصويت عليها ولا فرق بين المرأة و الرجل
- لم يتم اشراكنا في شيء
- محدد للبعض فقط دور المشاركة في الانتخابات
- لا يوجد دور لغاية الان
- لا شئ الا فيما يخص المرأة في بعض الأحيان
- هل شاركت في مفاوضه جماعية وما كان دورك؟
- نعم شاركت في أكثر من مفاوضة للدفاع عن حقوق العمال في توقيع عقود العمل وطلب لبدل حضانة للعاملات
- نعم وتضمن دوري حل النزاع العمالي على مستوى الشركة
- مفاوضات عديدة، أود ذكر اعتراضي امام معالي امين عمان على طلب ذكور فقط في طلبات التوظيف للمسلخ
- وجميع المفاوضات التي تتم داخل المجلس اقوم بالمشاركة بها وحسب الموضوع المطروح
- دوري عضو رئيسي بالمفاوضات لدى الشركة ولدى النقابة
- لقد سبق وشاركت في مفاوضات مع شركات التأمين لتسهيل إشتراك المعلمين و أسرهم بالتأمين الصحي و استطعنا أن نوفر للمشتركين برامج التأمين التي تميزت بأفضل خدمة و بأقل سعر .
- كما أنني اشتركت في مفاوضات العقد الموحد ، حيث استطعنا تحسين بيئة العمل للعاملين في القطاع الخاص من خلال التعديلات المتعاقبة التي ساهمت في تقليص نسبة الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في هذا القطاع وخصوصا المعلمات و أضافت لهم الكثير من المكتسبات.
- مجرد اعطاء رأي لبعض أعضاء النقابة
- لا
- هل ثقافة النوع الاجتماعي يتم عكسها في إجراءات وسياسات النقابة؟
- لا
- ليس في الإجراءات والسياسة العامة بل هي نظرة خاصة بطريقة فردية
- منذ بداية تأسيس النقابة ، لم تميز النقابة بين الرجل و المرأة في أي شأن من الشؤون النقابية من حيث الترشح ، الانتخاب ، اللجان ، تعيينات الموظفين ، تكريم المبادرات الإبداعية ... الخ
- كانت الكفاءة و القدرة و العمل هي التي تقدم الشخص أو تؤخر غيره .

- لا في الاغلب
- نوعا ما
- موجودة واتمنى ان تزول
- نعم
- نعم النقابة تراعي ثقافة النوع الإجتماعي يتم عكسها في إجراءات وسياسات النقابة
- نعم، وتحرص النقابة على حل أي اشكالية تعترض الطيبية في عملها وتعتبر النقابة ان النوع الإجتماعي وحده واحده بغض النظر عن الجنس
- هل تتبنى النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل وما هي؟
 - نعم ويتم تعاملها بسرية تامة
 - نعم، من خلال لجنة المرأة ، الحديث مع إدارة الشركة ومحاولة الدفاع عن العاملة
 - في حال تقديم شكوى بذلك يتم إتخاذ إجراءات حاسمة وفورية
 - نعم بالتأكيد .. يتم اعلام الجهات المعنية من وزارة عمل ووحدة مكافحة الاتجار بالبشر والتواصل مع إدارة الشركة لإلزامها بإتخاذ الاجراء المناسب بحق المعتدي والتي تكون إنهاء عقد عمله ومغادرته البلاد.
 - نعم – إبلاغ وزارة العمل وحقوق الأنسان .
 - نعم تتبنى . مخاطبة الشركة والحضور شخصي للشركة
 - نعم ، التحقيق ثم إتخاذ العقوبة بقدر الجرم مثل الانذار أو الأيقاف عن العمل
 - لا أعلم ولم يتم الإبلاغ عن أي حالة
 - لا أذكر ان حادث تحرش قد حصل في أروقة النقابة ، ولكن أعتقد جازمة لو حدث ذلك لاتخذنا كافة الإجراءات الممكنة ووضعنا كافة التدابير التي تمنع وقوع هذا الجرم .
 - لا يوجد لدي اطلاع كافي و هذا بحد ذاته ملاحظة حيث يجب نشر المعلومات و مشاركتها مع الأعضاء في حالة مثل ذلك.
- ماذا تقترحين لدعم مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟
 - عمل دورات تشجيعية للمرأة
 - تثقيف المرأة في وسائل التواصل الإجتماعي عن العمل النقابي .
 - تشجيع نفس العمال للمرأة للمشاركة في العمل النقابي .
 - اعطائها الثقة من المجتمع
 - دعمها ماليا لعمل دعاية نقابية
 - وجود كوتا نسائية
 - تسهيل انضمام النساء للنقابات ودعمها وتشجيعها في الانخراط بالعمل النقابي.
 - مراعاة الالتزامات العائلية للمرأة عند تنظيم أي نشاط نقابي مطلوب مشاركة المرأة فيه من مؤتمرات وورشات عمل أو احتفالات وتحديد أوقات للإجتماعات مناسبة للمرأة وتفعيل دورها.
 - تعديل النظام الداخلي للإتحاد والنظام الموحد للنقابات و اضافة بنود تساهم في مشاركة المرأة في العمل النقابي وتولي مناصب قيادية وحماية من يتولين مناصب قيادية للمساهمة الفاعلة في صنع القرار على مستوى النقابة والاتحاد
 - ان تتضمن سياسة النقابة تفاصيل مكتوبة (موثقة) تتعلق بمشاركة المرأة في العمل النقابي ، الأنشطة ، توزيع المسؤوليات : نشر التقارير و المعلومات ، متابعة الملاحظات المرفوعة و تطبيقها وآلية للعمل لتطبيق هذه السياسة
 - متابعة و رقابة لتطبيق السياسة و تطويرها عند الحاجة.
 - يجب التركيز على هذه النقطة من عدة جوانب ، بما يتناسب مع مجتمعها ، العمر ، مؤهلاتها الدراسة ، وقدراتها ،قد أتوجه إلى عدة نقاط كما يلي:
- 1. تكثيف الأنشطة التي تتعلق بالمرأة وحقوقها وتوجيهها وتتضمن الأنشطة الجانب العملي والفكري والنوع الإجتماعي.
- 2. جعل الرجل جزء من مرحلة دعم المرأة لأنه عندما ترى أن من يدعمها و يساهم في وعيها هو الرجل يصبح الوازع الداخلي بالمشاركة اكبر وازاله الفكرة الخاطئة بأنها غير قيادية
- التركيز على دورات تتضمن النقابيين والاشخاص “ غير النقابيين “ ان لا تركز النشاطات التي تدعمها الجهات الخارجية على الأعضاء فقط
- عمل مجموعه تستهدف بشكل دوري الفئات الغير مشاركته من حيث الولوج إلى مجتمعاتهم واماكن عملهم بصوره دوريه
- النقطة الأساسية التي تخاف منها كل امرأه هي فقدان وظيفتها بسبب عمل إجتماعات خلال أوقات العمل أو بعد ساعات
- زيادة عضوية النساء في الهيئة الإدارية في النقابة
- تكريم أصحاب العمل الداعمين لفكرة انخراط المرأة في العمل النقابي و الذين يسهلون مهماتها النقابية في مؤسساتهم
- تحفيز أصحاب العمل على تفرغ النقابيات جزئيا للقيام بمسؤولياتهن النقابية مقابل حوافز و مكتسبات لمؤسساتهم .

- تكريم النقابيات المتميزات و انجازاتهم في المناسبات المختلفة لتغيير الصورة النمطية للمرأة و إعطاء صورة إيجابية محفزة لبنات جنسها .
- إلقاء الضوء على قصص نجاح لنقابيات ساهمن في رفع مستوى المهنة .
- الاستفادة من وسائل الإعلام المرئية و المسموعة و السوشال ميديا لتنفيذ كل ما سبق
- تأمين حضانة داخل مجمع النقابات.

2.2.6 مقابلات النقابيين

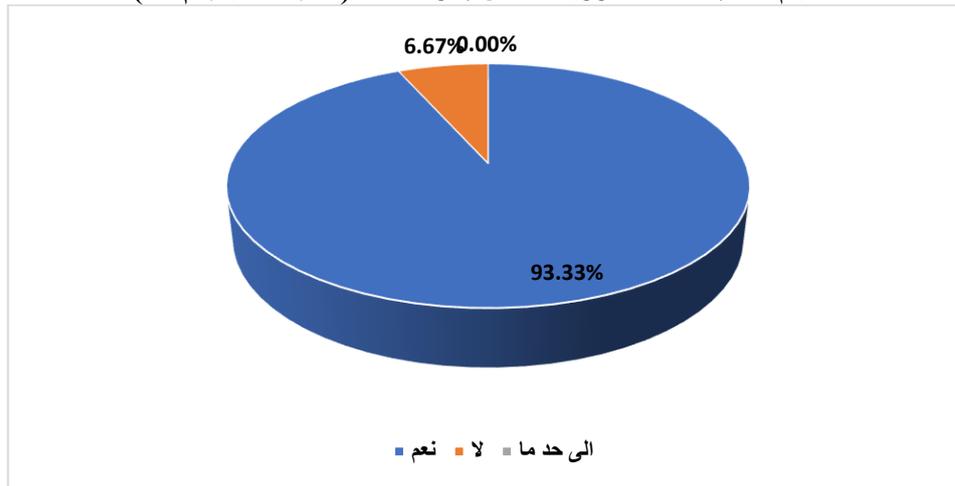
وشملت العينه ثمانية نقابات مهنيه (نقابة، الأطباء، نقابة الصيادلة، نقابة أطباء الأسنان، نقابة الفنانين ، نقابة المهندسين ، نقابة الممرضين ونقابة المعلمين) ومن سبعة نقابات عماليه وكانوا من الهيئات الإدارية لهذه النقابات. ولقد كانت اجاباتهم على الاسئلة حول وضع النساء في النقابات وعلاقة النقابة بالهيكل العليا وبعض الإجراءات الإدارية والتنظيمية في النقابات كالتالي:

- تتوافر قاعدة بيانات لعضوية النقابة (انظر الشكل رقم 36).



شكل 36- توفر قاعدة بيانات لعضوية النقابة

- يتم عقد إجتماعات دورية لمجلس إدارة النقابة (انظر الشكل رقم 37).



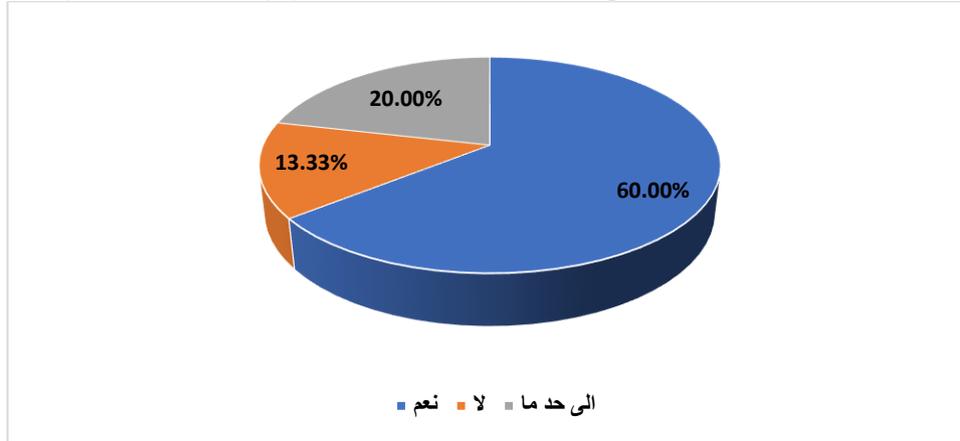
شكل 37- عقد إجتماعات دورية لمجلس إدارة النقابة

- يتم عقد إجتماعات دورية مع اللجان النقابية المختلفة (انظر الشكل رقم 38).



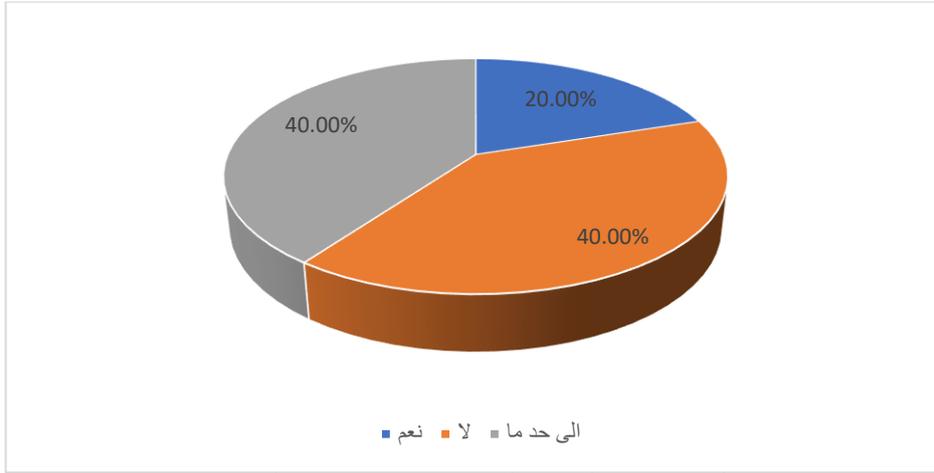
شكل 38- يتم عقد إجتماعات دورية مع اللجان النقابية المختلفة

- يتم عقد إجتماعات دورية مع إدارة الاتحاد و المكتب التنفيذي (انظر الشكل رقم 39).



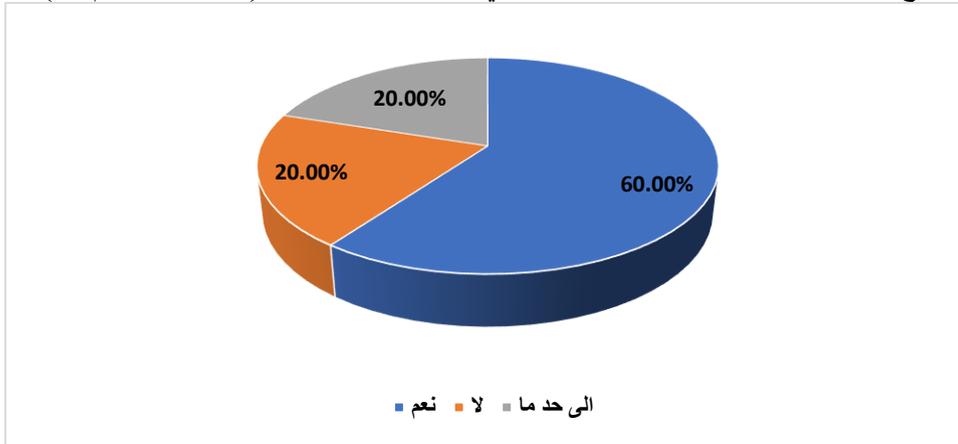
شكل 39- يتم عقد إجتماعات دورية مع إدارة الاتحاد و المكتب التنفيذي

- تعتمد أغلب الانشطة النقابية على المبادرات الفردية للنقابيين والنقابيات (انظر الشكل رقم 40)



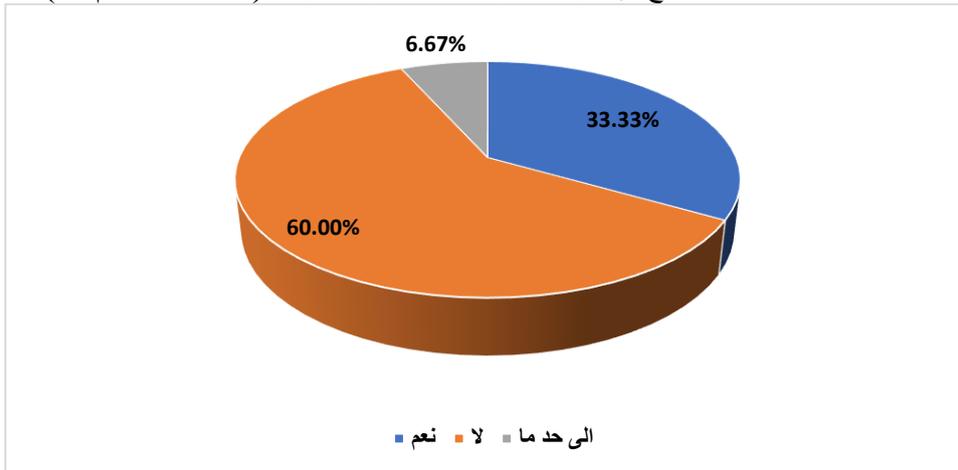
شكل 40- تعتمد أغلب الأنشطة النقابية على المبادرات الفردية للنقابيين والنقابيات

- جمع الإشتراكات من الأعضاء والعضوات هي الموارد المالية للنقابة (انظر الشكل رقم 41).



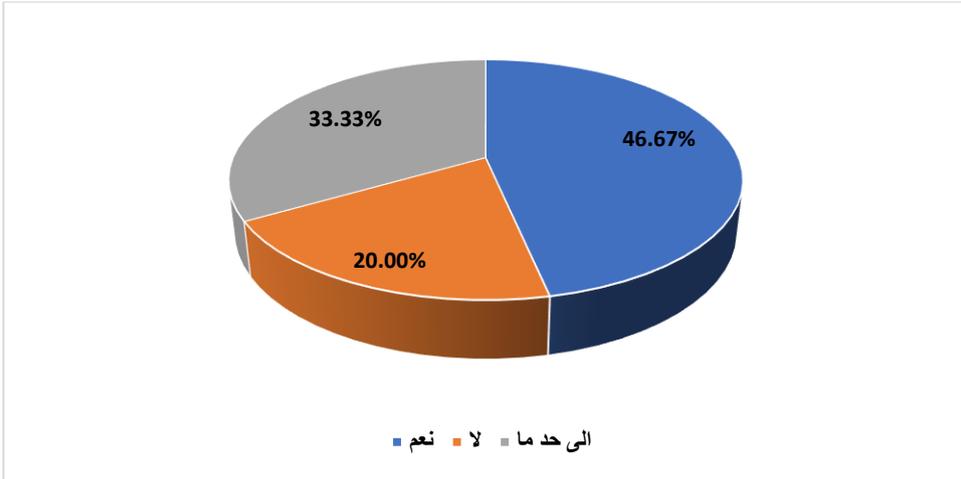
شكل 41- جمع الإشتراكات من الأعضاء والعضوات هي الموارد المالية للنقابة

- هناك آلية منظمة لضمان جمع الإشتراكات من الأعضاء والعضوات (انظر الشكل رقم 42).



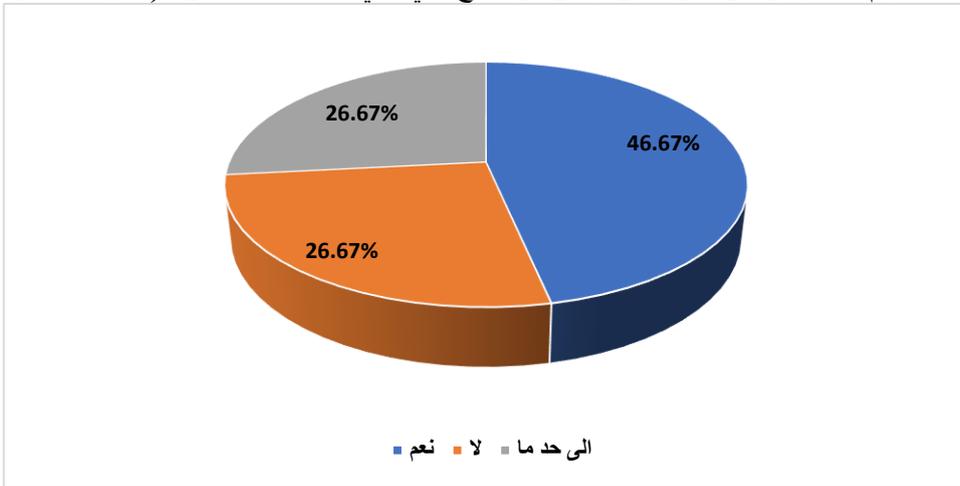
شكل 42- هناك آلية منظمة لضمان جمع الإشتراكات من الأعضاء والعضوات

- الميزانية تتضمن خطط لتنمية كوادر النقابة وتأهيلها للعمل النقابي (انظر الشكل رقم 43).



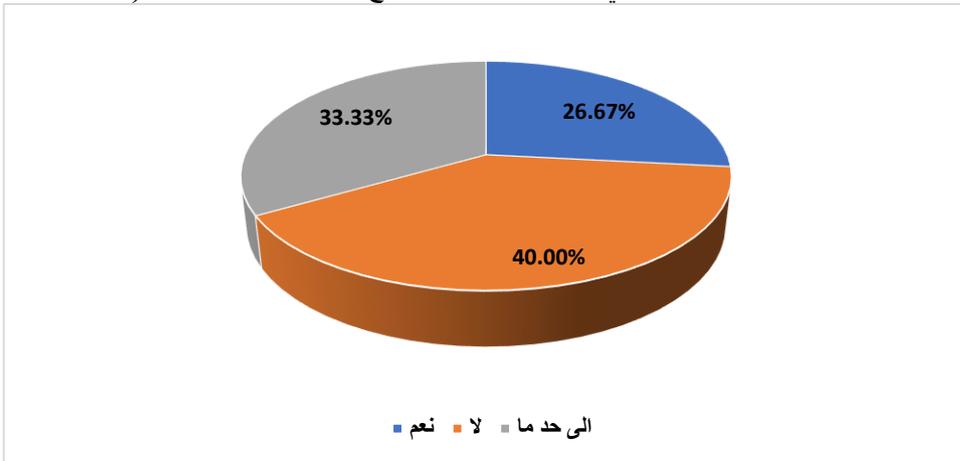
شكل 43- الميزانية تتضمن خطط لتنمية كوادر النقابة وتأهيلها للعمل النقابي

- يتم تخصيص جزء من الميزانية أو من المنح التي تأتي للنقابة للجنة المرأة (انظر الشكل رقم 44).



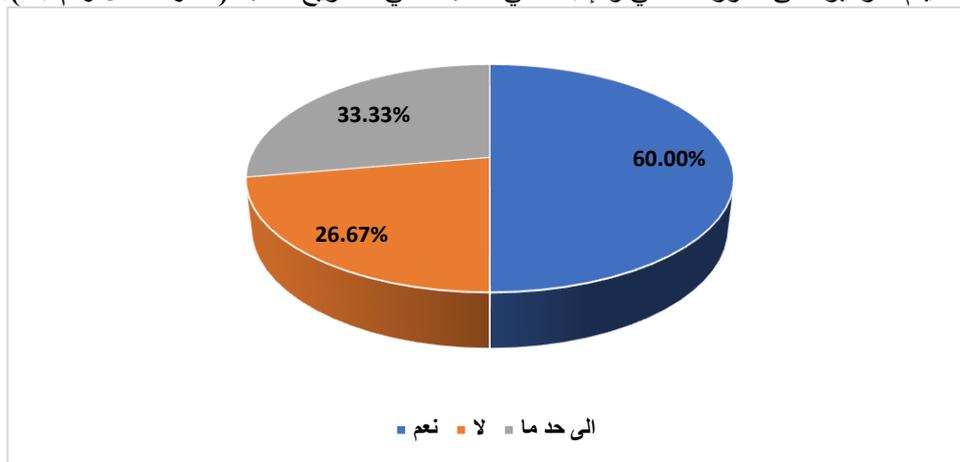
شكل 44- يتم تخصيص جزء من الميزانية أو من المنح التي تأتي للنقابة للجنة المرأة

- للجنة المرأة حرية التصرف في مواردها المالية ووضع خطة عمل خاصة بها (انظر الشكل رقم 45).



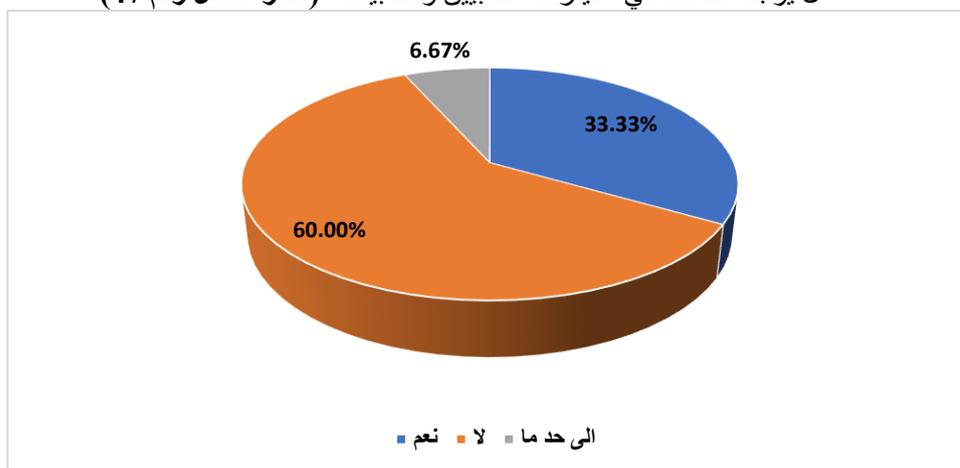
شكل رقم 45- للجنة المرأة حرية التصرف في مواردها المالية ووضع خطة عمل خاصة بها

- يتم التركيز على الدور الخدمي والإجتماعي للنقابات في مشاريع النقابة (انظر الشكل رقم 46).



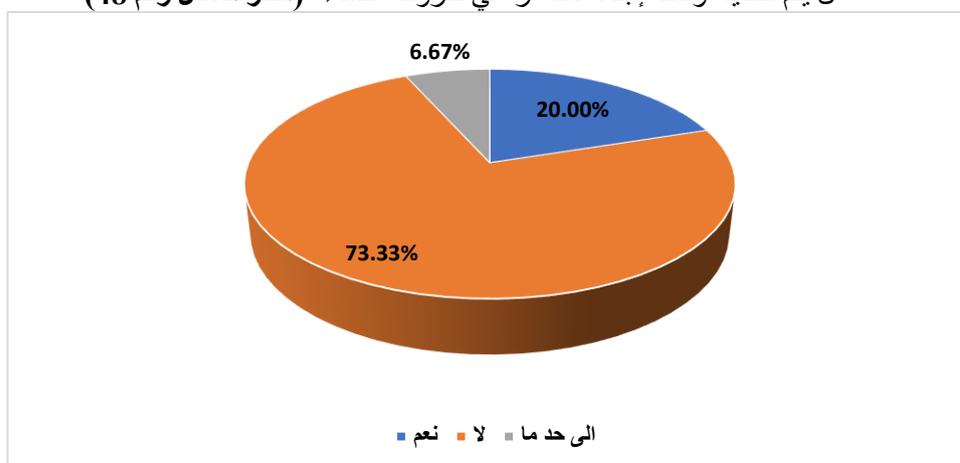
شكل 46- يتم التركيز على الدور الخدمي والإجتماعي للنقابات في مشاريع النقابة

- هل يوجد اختلاف في امتيازات النقابيين والنقابيات؟ (انظر الشكل رقم 47)



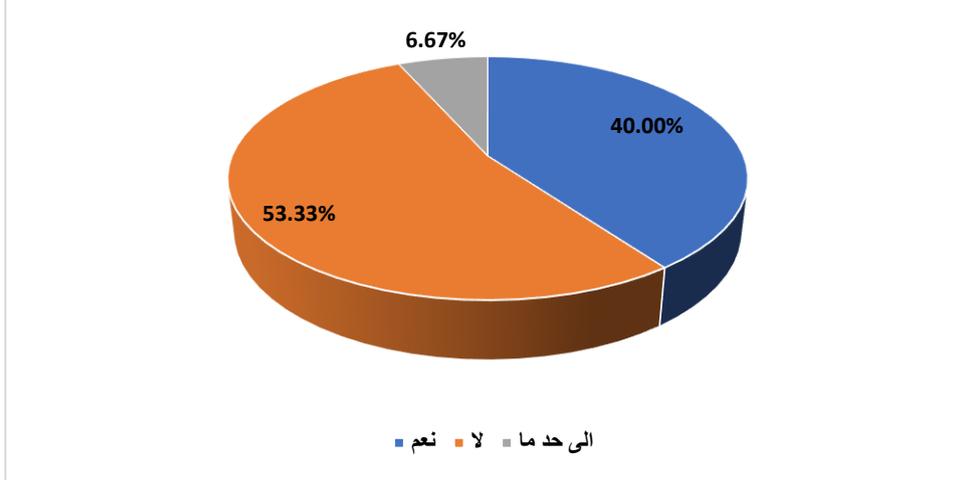
شكل 47- هل يوجد اختلاف في امتيازات النقابيين والنقابيات

- هل يتم تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف النساء؟ (انظر الشكل رقم 48)



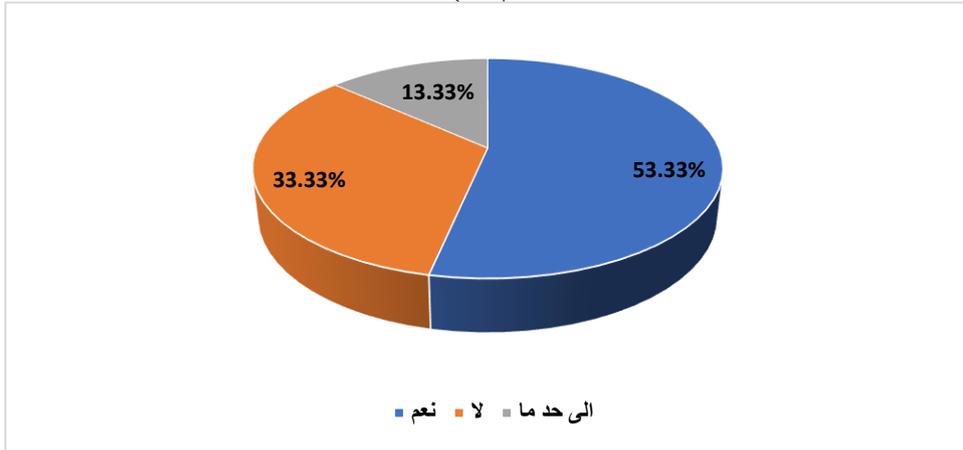
شكل 48- هل يتم تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف النساء

- هل يوجد توكيل لمهام أو اختصاص محدد للنقابيين دون النقابيات؟ (انظر الشكل رقم 49).



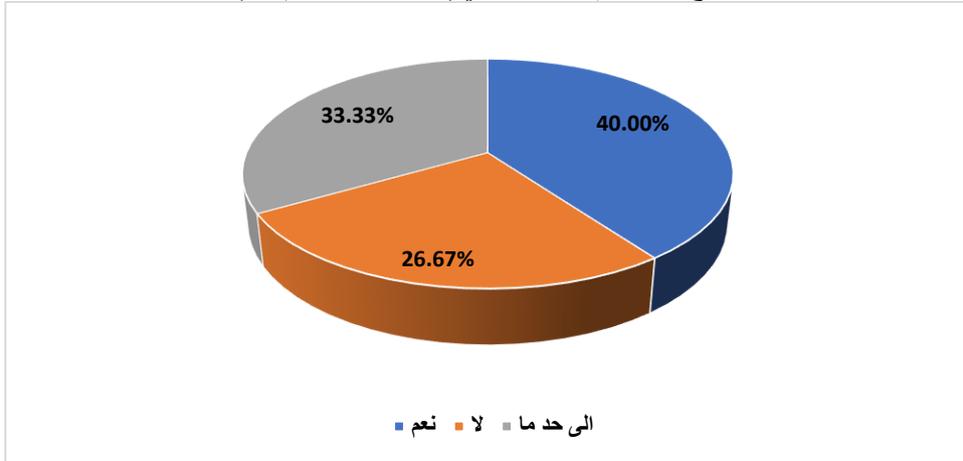
شكل رقم 49- هل يوجد توكيل لمهام أو اختصاص محدد للنقابيين دون النقابيات؟

- هناك رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل؟ (انظر الشكل رقم 50).



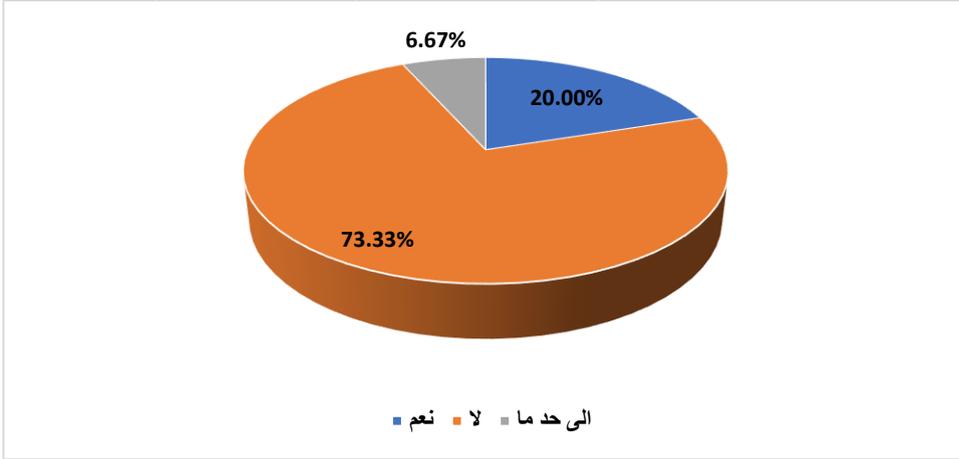
شكل 50- رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل

- احد المعوقات الرئيسية لعزوف النساء عن العمل النقابي هو تأثير الثقافة الذكورية للازواج، ورفض بعضهم خروج زوجاتهم للعمل النقابي (انظر الشكل رقم 51).



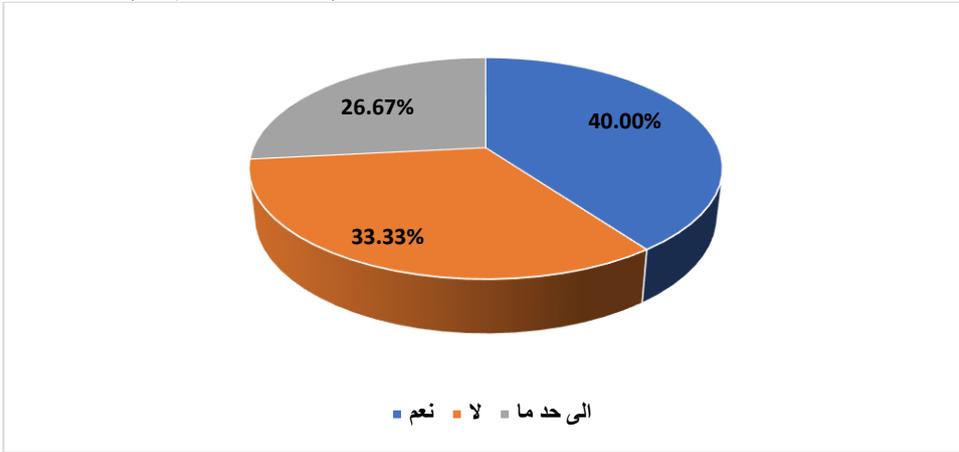
شكل 51- احد المعوقات الرئيسية لعزوف النساء عن العمل النقابي هو تأثير الثقافة الذكورية للازواج، ورفض بعضهم خروج زوجاتهم

- هل توجد كوته نسائية في نظام انتخابات النقابة؟ (انظر الشكل رقم 52).



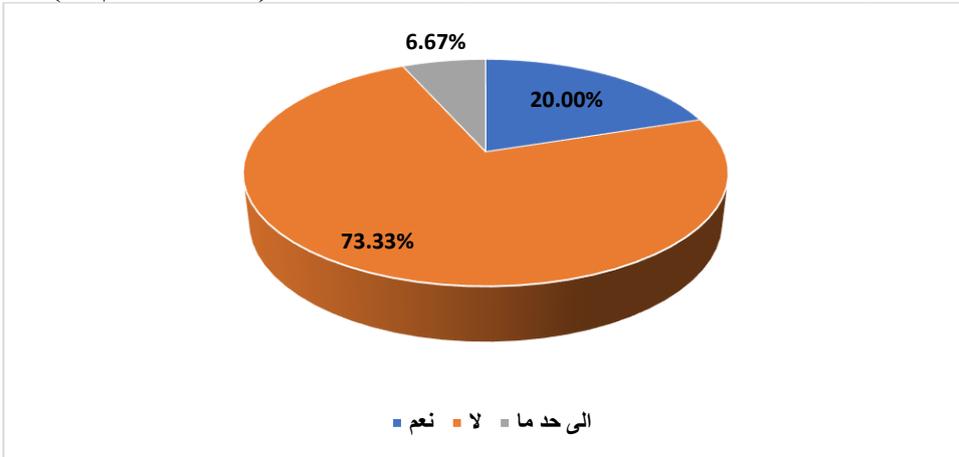
شكل 52- هل توجد كوته نسائية في نظام انتخابات النقابة؟

- هل يوجد اثر للحزاب وللتوجهات السياسية بالنقابة؟ (انظر الشكل رقم 53).



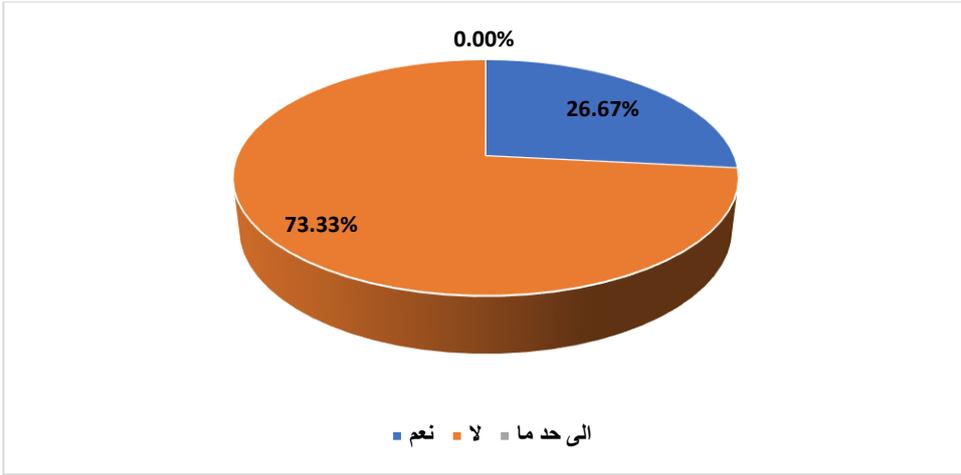
شكل 53- هل يوجد اثر للحزاب وللتوجهات السياسية بالنقابة؟

- هل يوجد خانة مخصصة للجنس ببطاقة العضوية الخاصة بالنقابة؟ (انظر الشكل رقم 54)



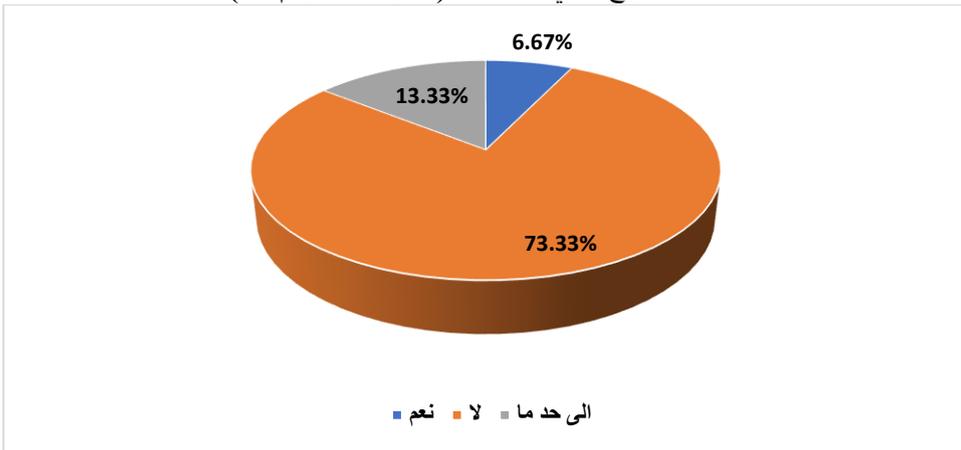
شكل 54- هل يوجد خانة مخصصة للجنس ببطاقة العضوية الخاصة بالنقابة؟

- هل يوجد فرق برقم العضوية بين النقابيين والنقابيات؟ (انظر الشكل رقم 55).



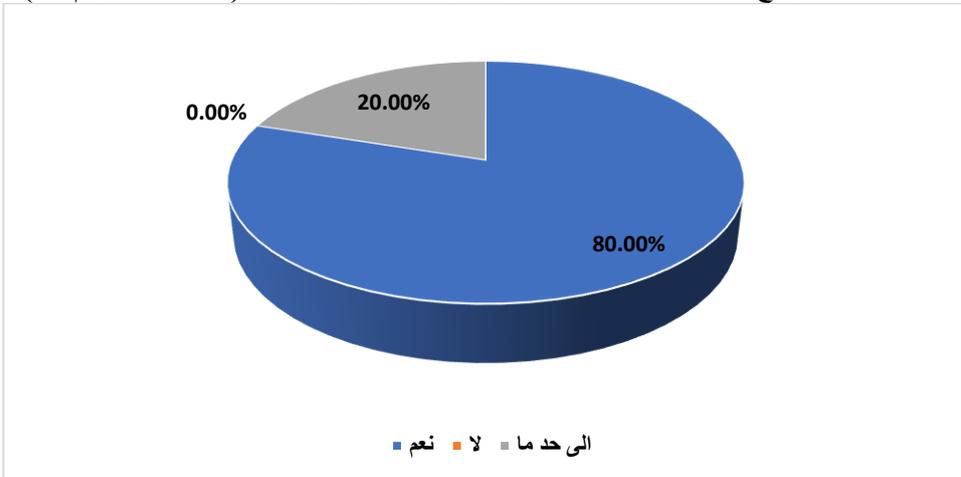
شكل 55- هل يوجد فرق برقم العضوية بين النقابيين والنقابيات؟

- هل هناك تفرغ نقابي للنقابيات؟ (انظر الشكل رقم 56).



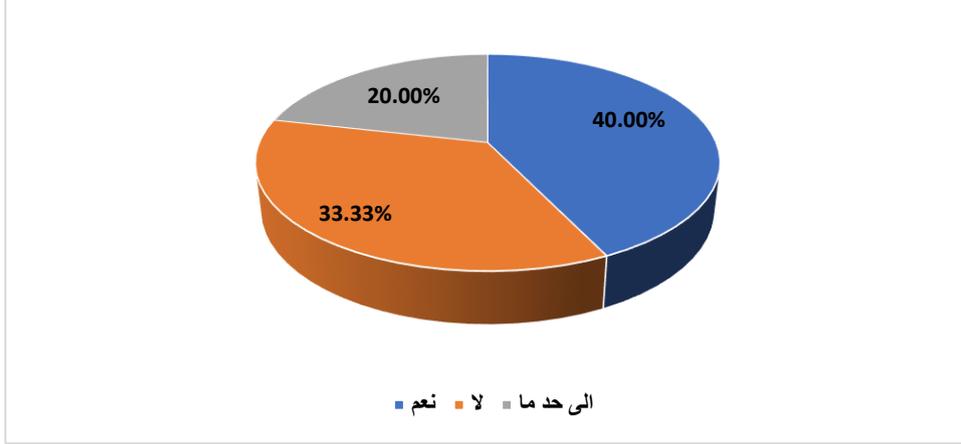
شكل 56- هل هناك تفرغ نقابي للنقابيات؟

- هل امكانيات الترشح للانتخابات النقابية متساوية بين النقابيين والنقابيات؟ (انظر الشكل رقم 57).



شكل 57- هل امكانيات الترشح للانتخابات النقابية متساوية بين النقابيين والنقابيات؟

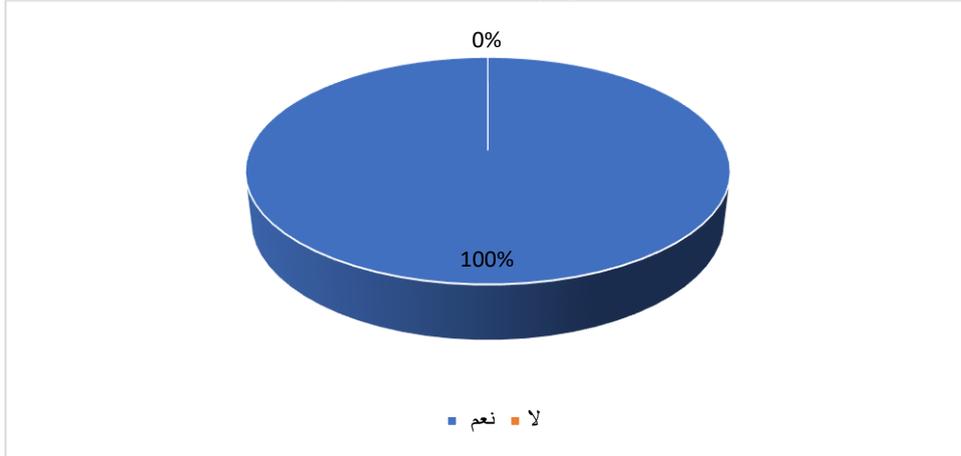
- هل هناك تحرش جنسي في أماكن العمل؟ (انظر الشكل 58).



شكل 58- هل هناك تحرش جنسي في أماكن العمل

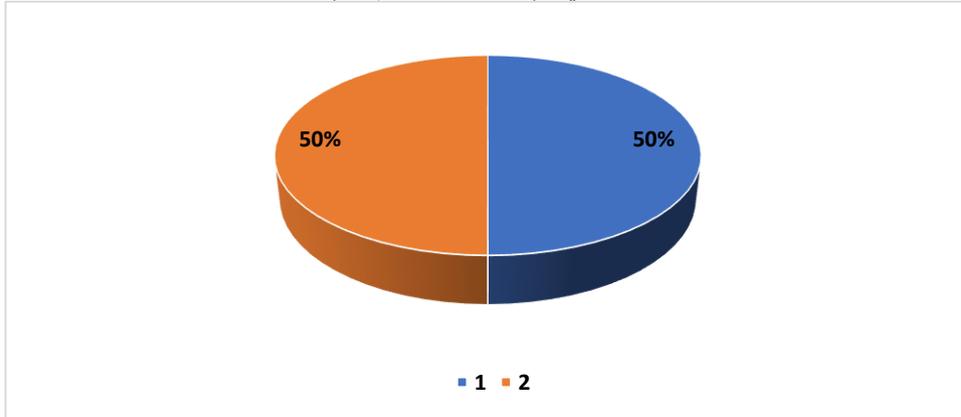
هذا الجزء من الاسئلة مخصص للنقابيين من النقابات المهنية:

- هل يوجد حق للنقابية بشمول اطفالها بالتأمين الصحي؟ (انظر الشكل رقم 59).



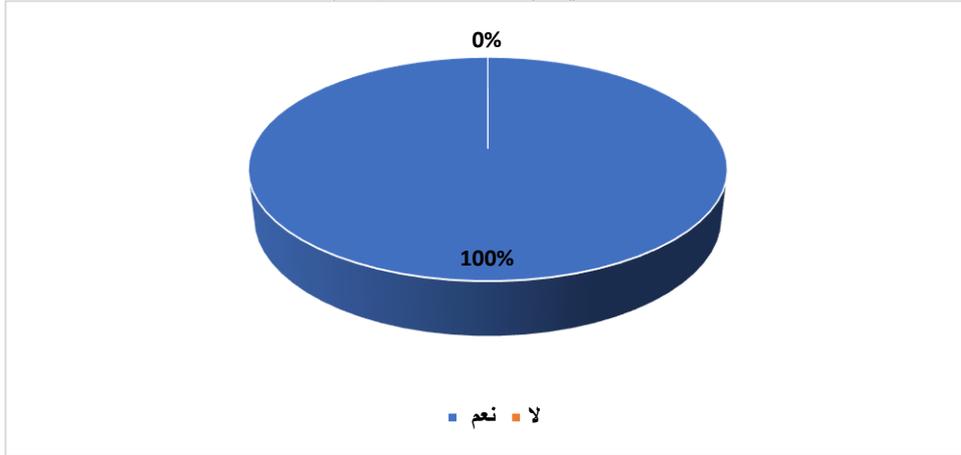
شكل 59- وجود حق للنقابية بشمول اطفالها بالتأمين الصحي

- هل يوجد حق للنقابية بشمول والديها بالتأمين الصحي؟ (انظر الشكل رقم 60).



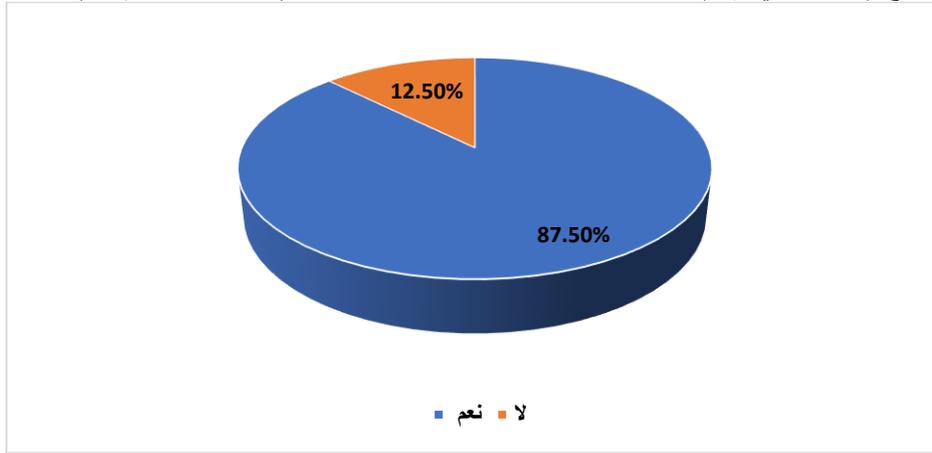
شكل 60- وجود حق للنقابية بشمول والديها بالتأمين الصحي

- هل يوجد حق للنقابية بشمول زوجها بالتأمين الصحي؟ (انظر الشكل رقم 61).



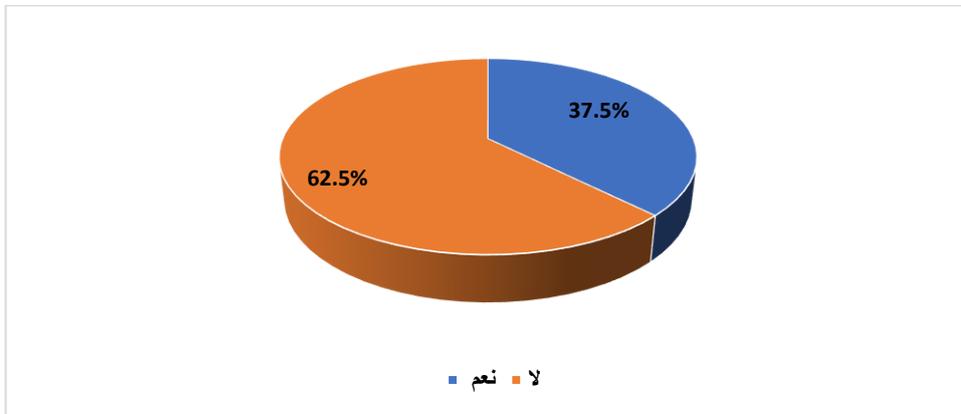
شكل 61- وجود حق للنقابية بشمول زوجها بالتأمين الصحي

- هل يجوز للزوج (سواء نقابي ام لا) متابعة التفاصيل المالية للنقابية المنتسبة؟ (انظر الشكل رقم 62).



شكل 62- هل يجوز للزوج (سواء نقابي ام لا) متابعة التفاصيل المالية للنقابية المنتسبة

- في ما يخص تنظيم المهنة هل للنقابي حق مختلف عن النقابيات بما يتعلق بتأسيس المكاتب المهنية أو الشركات أو المؤسسات؟ (انظر الشكل رقم 63).



شكل 63- هل للنقابي حق مختلف عن النقابيات بما يتعلق بتأسيس المكاتب المهنية أو الشركات أو المؤسسات

اما فيما يخص اجابات النقابيين على الاسئلة المفتوحة، فيما يلي نماذج من اجابات النقابيين على كل سؤال:

● هل يتم استفتاء العضوات لمعرفة احتياجاتهن والمشاكل والتحديات التي يواجهونها في العمل والنقابة؟

- نعم وإذا كانت هذه المشاكل تتعلق بالمهنة
- لا
- لا يوجد استفتاء وهن فقط متخصصات بشؤون المرأة واحتياجاتها

● كيف تساعد النقابة من يتوجه لها عند حصول مشاكل في العمل وكيف يتم معالجته؟

- مساعدات اللجنة المالية /اللجنة الإجتماعية والمجلس
- تساعد النقابة من خلال الدفاع عن حقوق العمال وتحسين الامتيازات وضمان بيئة عمل مناسبة
- الاستقرار الوظيفي
- نحن نقابة تهتم بالعمل الادبي
- بداية بشكل شخصي ومن ثم يتم تقديم كافة إجراءات الدعم ويتم مساعدتهم عن طريق المستشار القانوني للنقابة لابداء النصح
- بداية عن طريق العلاقات ولقاء الإدارة
- السير في مراحل النزاع العمالي
- التوسط بين الزملاء
- صندوق القضايا الانسانية
- هناك لجنة تم تشكيلها من المجلس تسمى لجنة الشكاوى ومهمتها استقبال الشكاوى التي تعترض عمل الطبيب والعمل على حلها

● هل تقوم النقابة بدعم أنشطة المرأة؟ كيف يتم ذلك؟

- إذا كانت موجودة من خلال اللجنة الإجتماعية النقابية
- من خلال مناسبات متعددة مثل عيد الام وعيد العمال والاعياد المختلفة الخاصة بالمرأة وغير المرأة
- يتم دعمها من ميزانية النقابة (نقابة الخدمات العامة والمهن الحرة)
- حسب النشاط
- كل نشاط تطلبه اللجنة ينفذ دائما ويتم تسهيل اقامة هذه الانشطة ودعمها
- نعم الدعم المعنوي والمادي ودعم الشركاء
- من خلال لجنة الطبيبات التي تهتم بطبيعة عمل المرأة

● ما هي نسبة مشاركة المرأة في الأنشطة الداخلية والخارجية؟ وما طبيعة هذه الأنشطة؟

- 5% وهي ثقافية إجتماعية
- زادت نسبة المشاركة المرأة في السنوات الاخيرة في برامج التدريب الداخلي والخارجي وتغيرت النظرة عند الذكور والاهل عن العمل النقابي ومشاركة المرأة بالعمل النقابي
- لا يوجد أي نوع من التمييز ومعظم الاحيان متساوية
- الداخلية مشاركتها أكبر من الخارجية نظرا لظروف المرأة الخاصة بطبيعة مسؤوليتها وعملها
- حسب طبيعة النشاط
- اغلب المشاركات تتم من خلال الإشتراك في الهيئات الإدارية للجمعيات العلمية المنبثقة عن النقابة وخاصة اللجنة العلمية

● هل تخصصون جزء من الميزانية لدعم المساواة بين الجنسين والنوع الإجتماعي؟ وهل هناك سياسات تدعم ذلك؟

- نعم
- يتم التعامل مع الطبيب كطبيب بغض النظر عن الجنس ولا يوجد اختلاف أو امتيازات الجنس على الاخر

- نوعا ما توجد ولكن الاغلب هو مشاركة بين الجنسين حتى يكون هناك نوع من معرفة احتياجات ومشاكل كلا الجنسين معا
- لا، ولا يوجد سياسات
- لا الميزانية قليلة
- لا، نعم هناك سياسات تدعم ذلك

● هل لديكم برنامج لزيادة مشاركة المرأة في الهيئات الإدارية واللجان؟ وما هي هذه البرامج؟

- لا يوجد برامج
- من خلال ندوات تدريب وتنقيف
- نحاول
- نعم كان هناك أكثر من برنامج لتمكين المرأة
- الاعتماد على الاكفاء
- يحق لهم الإشتراك دون الحاجة لهذه البرامج
- بشكل عام يتم عرض فرص المشاركة على الطيبة وتشجيعها على المشاركة وهي التي تقرر المشاركة من عدمها

● هل تتبنى النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل وما هي؟

- الاجراء من خلال محاولة تحديد نوعية هذه الحالات وكيفية التعامل معها ومحاولة الحل لمثل هذه الحالات خلال بيان حقوق وواجبات كل من الطرفين المرأة وما هو دورها في تحديد هذه الممارسات ان وجدت وعدم التستر عليها للحد منها.
- ان حدثت نعم وتتبنى النقابة من خلال مخاطبة الشركة والحضور الشخصي للشركة
- نعم وحدثت في كثير من مواقع العمل
- يتم تحويل هذه الحالات إلى لجنة الشكاوى لتقوم بالتحقيق والتنسيب لمجلس النقابة لإتخاذ الاجراء اللازم من سلسلة العقوبات التي نص عليها القانون (نقابة الفنانين)
- لم تتبلغ النقابة بأي حالة مشابهة

● أي اقتراحات أخرى؟

- يجب ان يكون دور أكبر للمرأة في العمل النقابي واشراكها في الانتخابات النقابية
- انشاء مدرسة أو جامعة أو معهد يتولى الأمور التدريبية النقابية والثقافية لخلق جيل شبابي نقابي وقيادي
- مشاركة النقابات في الخطط على مستوى الدول
- بداية لدينا الكثير من الكفاءات النسائية ولكن بحاجة إلى تدريب وتأهيل ضمن اسس وقوانين منتظمة، اذ انه لدينا أيضا الكثير من السيدات التي تجهل حقوقها بالقانون نقترح التالي:

1. تثقيف المرأة بالعمل النقابي سواء كانت هيئة تنفيذية أو ادارية أو عضو منتسب ودمجها بكافة الدورات التي تخص المرأة وقوانين العمل.

2. اشراك الرجل بكافة الدورات التي تخص المرأة للاطلاع على الوضع النسوي بالحركة النقابية ودعمها من قبل الشريك. هنا اعتقد انكم تقول لماذا الرجل؟ لان هنالك رجال لا يؤمنون بعمل المرأة - ولا بد من دمجهم.

- تهيئة الكفاءات النسوية في الدورات الخاصة بالمفاوضات الجماعية.
- تخصيص نسبة (الكوتا) لتمثيل كافة النساء باللجان والهيئات الإدارية.
- بناء الحضانات لمساعدة المرأة على المشاركة دون الخوف على أولادها من تركهم بدون رعاية.
- الكوتة ظلم المرأة

3.6 المجموعات البؤرية:

المجموعة البؤرية هي طريقة منهجية من طرق الاسلوب الكيفي في البحث العلمي وتستخدم هذه الطريقة بهدف جمع معلومات حول موضوع محدد من جماعة إجتماعية ذات نوعية محددة وذات اهتمامات مشتركة من أجل التوصل إلى مجموعة من التصورات أو الإدراك أو الاتفاقات الجماعية حول موضوع أو قضية محددة بحيث تستطيع تلك التصورات المشتركة الخروج بمجموعة البدائل التي قد تفيد في إتخاذ القرارات أو الوصول إلى حلول محددة للمشكلات. قام فريق البحث بإجراء اربع مجموعات بؤرية مع مجموعات مختلفة من المشاركين والمشاركات وكانت هذه المجموعات كما يلي (انظر الجدول رقم 6):

الرقم	النقابه	عدد الرجال المشاركين	عدد النساء المشاركات	المكان	مدة اللقاء
1	نقابة الصيادلة الأردنيين	0	9	ESTA	ثلاث ساعات
2	الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن	5	7	شركة أورانج	ثلاث ساعات
3	نقابة المعلمين	4	4	ESTA	ثلاث ساعات
4	نقابة الفنانين	3	1	ESTA	ثلاث ساعات

جدول 6- بيانات المجموعات البؤرية التي تم تنفيذها

وتمحورت النقاش في المجموعات البؤرية حول الاسئلة التاليه:

- ما هي أسباب عزوف الرجال والنساء عن المشاركة في العمل النقابي
- هل الوضع يختلف بنسبه للمرأة؟ وما هي المعوقات بالنسبة للمرأة؟
- ما هي التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء داخل النقابات
- هل اطلعتم على النظام الداخلي لنقابتكم؟ وهل هذا النظام بحاجة إلى تحسين؟
- هل يوجد نظام لتسجيل حالات التحرش الجنسي؟ وكيف يتم التعامل بهذا النظام؟
- هل اثر/اثرت النقابة فيك/ك؟ وما هو التغيير الذي حدث في شخصيتك بعد انضمامك للنقابة؟
- من كان الداعم لكم للانخراط في العمل النقابي؟

وانقسم النقاش في المجموعات البؤرية حول ثلاثة محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: ما هي أسباب عزوف النساء عن المشاركة في العمل النقابي.

تم النقاش في المجموعات الأربعة اعلاه حول هذه الأسباب وقد وجدنا أوجه شبه في آراء المشاركين في الأربع مجموعات وكانت هذه الأوجه هي:

- 1- الأعمال التقليدية للمرأة داخل المنزل والمسؤولية العائلية ودور الرعاية التي تقوم به يلعب دورا مهما في الحد من تحقيق التوازن عند النساء بين دورهن الأسري والمساهمة الفاعلة في العمل النقابي.
- 2- ضعف ثقة المرأة بالمرأة وقدراتها بسبب تأثير بعض النساء بالانماط الإجتماعية اثناء تنشئتهن.
- 3- ضعف ثقة النقابيين بقدرة المرأة على القيادة.
- 4- نظرة المجتمع وضغوط الأسرة عليها لعدم الانخراط بالعمل النقابي.
- 5- الموروث المجتمعي وثقافة العيب.
- 6- التكاليف المادية والوقت الذي تستغرقه للاستعداد للعملية الانتخابية.
- 7- القوانين والأنظمة غير واضحة ولا تأخذ بعين الاعتبار اهتمامات النساء.
- 8- عدم وجود ثقافة العمل الجماعي لدى النقابيين والنقابيات.
- 9- عدم وجود نظام تفرغ نقابي داخل النقابات العمالية والمهنية.

كما وجدنا أوجه اختلاف في آراء المشاركين في الأربع مجموعات وكانت هذه الأوجه هي:

- 1- فقط اتفقت نقابتان فقط على انه من أحد الأسباب: وجود معوقات تشريعية تمنع النساء من الوصول لمراكز القيادية داخل الهيئات الإدارية في النقابات.
- 2- الجهد الذي يجب ان تبذله المرأة ضعف الجهد الذي يبذله الرجل وذلك بسبب اعباء الأعمال المنزلية والأسرية.

- 3- طموحات العمال والعاملات وحاجاتهم عادة تكون أكبر مما تستطيع النقابات تقديمه.
- 4- صعوبة النظام الانتخابي في بعض النقابات.
- 5- عدم وجود كوته لتمثيل النساء في الهياكل النقابية.
- 6- شروط قبول العضوية القاسية في نظام النقابة.

المحور الثاني: التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء في النقابات وتبؤهم مراكز صنع القرار.

تم النقاش في المجموعات الأربعة اعلاه حول هذه التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء في النقابات وتبؤهم مراكز صنع القرار وقد وجدنا أوجه شبه في آراء المشاركين في الأربع مجموعات وكانت هذه الأوجه هي:

- 1- توعية المرأة بأهمية دورها في صنع القرار داخل النقابات.
 - 2- تخصيص مقاعد داخل الهيئات الإدارية إما على أساس التمثيل النسبي أو الكوته.
 - 3- إقرار التفرغ النقابي.
 - 4- عمل دورات تثقيفية للنقابيات في إدارة النقابات وإدارة الحملات الانتخابية والحشد والاتصال والتواصل.
 - 5 - العمل على توعية الرجال بالنوع الإجتماعي والمساواة بين الجنسين.
 - 6- زيادة الدور الاعلامي للنقابيات لتمكين الهيئات العامة للاطلاع على منجزات النقابات العمالية والمهنية.
 - 7- تخصيص مخصص من ضمن ميزانية النقابات لدعم لجنة المرأة وتأهيل وبناء قدراتهم.
 - 8- عمل دورات ارشادية وتوجيهية عند انتساب العضو في النقابة لأول مرة (سواء كان ذكر ام انثى) بحقوقه/ها وبالنظام الداخلي للنقابات أو الاتحاد.
 - 9- التوعية المستمرة بالأنظمة الداخلية للنقابيين وللنقابيات.
- كما وجدنا أوجه اختلاف في آراء المشاركين في الأربع مجموعات وكانت هذه الأوجه هي:
- 1- اذ اتفقت نقابتان فقط من أصل أربع على:
 - ضرورة مراجعة التشريعات ورفع القيود على عضوية الانتساب للنقابة.
 - إقرار نظام داخلي للنقابة يلبي احتياجات الجنسين ويكون عصري ويواكب التقدم المجتمعي.
 - 2- وضع تشريع في الأنظمة الداخلية للنقابيات العمالية يحدد مصاريف العملية الانتخابية.
- بينما في احدى المجموعات البؤرية، إحدى النقابات رفضت مبدأ تخصيص مقاعد للنساء (الكوته) في الهيئات الإدارية واعتبرته مؤشر ضعف للنساء.

المحور الثالث: هل تتبنى النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل؟ وما هي؟

اتفقت النقابات الأربعة التي شاركت في المجموعة البؤرية أنه يوجد نظام للتبليغ عن حالات التحرش الجنسي، حيث يتم التبليغ عن طريق صندوق الشكاوى وبالأغلب عن طريق تبليغ المسؤول النقابي مباشرة وافادوا بان النقابات تعاملت مع هذه الحالات بسرية تامة ووضعت عقوبات على المرتكبين لهذ الفعل، حيث تراوحت العقوبات بين الفصل من العمل أو النقل التأديبي وكانت جميع الحلول مرضية لمقدمي الشكاوى.

ومن الممارسات الفضلى التي تعرفنا عليها اثناء النقاشات في هذه المجموعات البؤرية:

- 1- إحدى لجان المرأة في النقابات المهنية لديها ميزانية مالية مستقلة (نقابة الصيادلة).
- 2- وجود نقابة في القطاع العام بحد ذاته يعتبر إنجاز (نقابة المعلمين).
- 3- وجود نساء في كل اللجان ووجود رئيسة للجنة الاجتماعية والإعلامية في نقابة الفنانين.

7. النتائج النهائية:

- المسؤوليات العائلية وعدم المقدرة لتحقيق التوازن بين دورها الأسري والعمل النقابي والعقلية الذكورية.
- عزوف بعض النساء النقابيات عن العمل النقابي يرجع لكونهن غير مؤهلات بشكل كافي للعمل النقابي. ولنظرة المجتمع للمرأة النقابية.
- هناك تباين في الخبرات والمهارات النقابية ومدى الإلمام بالمعارف الخاصة بالحقوق في العمل بين النقابيين والنقابيات.
- تتبنى بعض النقابات برنامجاً مطلبياً بشأن قضايا النساء في العمل ومن بين هذه القضايا - الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقى والمهنة.
- بعض النساء في النقابات لديهن المام معرفي جيد فيما يتعلق بالمواد الخاصة بالحقوق الخاصة بالنساء في قانون العمل والإتفاقيات الدولية.

- ان من اهم مطالب النقابات في المفاوضات الجماعية هو توفير دور الحضانة في أماكن العمل.
- تتخذ النقابات إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل وتحافظ على سرية هذه الحالات.
- لا توجد آليات أو إجراءات في نظام النقابات يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في النقابات.
- لا توجد رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات.
- لا يتم إتاحة الفرص للنقابيات لتبوء مناصب نقابية تنفيذية بسبب عدم ثقة الرجال النقابيين بقدرات النساء النقابيات
- عدم وجود نظام تخصيص المقاعد للنساء “الكوتة” مما يحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي.
- تتوافر قاعدة بيانات لعضوية بعض النقابات.
- ما يخص النقابات المهنية يوجد حق للنقابية بشمول اطفالها وزوجها ووالديها بالتأمين الصحي.
- ما يخص النقابات المهنية يوجد للزوج الحق في متابعة بعض الامور الماليه مثل دفع الإشتراكات لزوجته.
- ما يخص النقابات المهنية يوجد حق للنقابية في فتح مكاتب أو فروع دون تمييز في الشروط بين الرجال والنساء.

8. التوصيات:

- مساعدة المرأة في تحقيق التوازن بين دورها الأسري والعمل النقابي يزيد من مساهمة المرأة الفاعلة في العمل النقابي.
- تطبيق إجراءات وتدابير تتعلق بالآليات التمييز الإيجابي والتي تضمن تحقيق تكافؤ الفرص في العمل النقابي تحول دون التمييز الجندي الذكوري عند النقابيين.
- رفع كفاءة وبناء قدرات وصقل مهارات المرأة النقابية وتوعية النساء بحقوقهن وخصوصا المواد الخاصة بهن في قانون العمل والإتفاقيات الدولية.
- تبني النقابات لبرامج مطلبيه أكثر مختصة بشؤون قضايا النساء في العمل ومنها الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقى والمهنة وتوفير دور الحضانة في أماكن العمل..
- العمل على مشاركة المرأة في المفاوضات الجماعية
- وضع سياسات واضحة في النقابة للتبليغ عن حالات التحرش الجنسي أو العنف في أماكن العمل وتدريب النقابيين والنقابيات عليها.
- تعديل نظام النقابات بحيث يتم اضافة آليات أو إجراءات تحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في النقابات أي تخصيص المقاعد للنساء “الكوتة” لزيادة مشاركة المرأة في العمل النقابي وإتاحة الفرص للنقابيات لتبوء مناصب نقابية
- العمل على تحديد رؤية واضحة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق العمال والعاملات والمفاوضات الجماعية وجميع شؤون إدارة النقابات.
- مساعدة النقابات على توفير قاعدة بيانات تفصيلية لعضوية النقابات تكون حساسة للنوع الإجتماعي.
- عقد إجتماعات دورية مع اللجان النقابية المختلفة للاطلاع على احتياجات هذه اللجان.
- تخصيص جزء من الميزانية ومن المنح التي تأتي للنقابة للجنة المرأة ولدعم نشاطاتها ووضع آلية لضمان تصرف لجنة المرأة في مواردها المالية وإستقلاليته ووضع خطة عمل خاصة بها.
- تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف وأولويات النساء وأصحاب المسؤوليات العائلية.
- ضرورة العمل على اقرار تفرغ نقابي للنقابيات.
- تثقيف المرأة بالعمل النقابي سواء كانت هيئة تنفيذية أو ادارية أو عضو منتسب في الهيئة العامة وتنسيبها لكافة الدورات التي تخص المرأة وقوانين العمل وما يساعد على بناء قدراتها النقابية والإدارية والمهنية.
- اشراك الرجل بكافة الدورات التي تخص المرأة للإطلاع على الوضع النسوي بالحركة النقابية ودعمها من قبل الشريك.
- تكريم أصحاب العمل الداعمين لفكرة انخراط المرأة في العمل النقابي والذين يسهلون مهماتها النقابية في مؤسساتهم.
- ان يتم توثيق سياسات ونشاطات ومساهمات المرأة في العمل النقابي وتوزيع المسؤوليات ونشر التقارير والمعلومات.

المراجع

- "تجربة المرأة الأردنية من أجل الوصول إلى البرلمان" - املي نفاع،
http://C:/Users/4878/Downloads/article_7265928.pdf
- مسح الاستخدام الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2010.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، موجز السياسات الاجتماعية – 8، بطالة الشباب في المنطقة العربية:أسباب وحلول، 2016، E/ESCWA/SDD/2015/Brief.8
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا 2014، موجز السياسات الاجتماعية – 8، بطالة الشباب في المنطقة العربية:أسباب وحلول، E/ESCWA/SDD/2015/Brief.8
- المؤسسة المالية الدولية والبنك الإسلامي للتنمية، التعليم من أجل التوظيف: تحقيق إمكانات الشباب العربي، 2011.
- تقرير "العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017"، منظمة العمل الدولية،
<https://www.ilo.org>
- التقرير النهائي "دراسة معمقة حول الإنصاف في الأجور في قطاع التعليم الخاص بالمملكة الأردنية الهاشمية"، اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور ومنظمة العمل الدولية.
- ورقة موقف المملكة الأردنية الهاشمية حول التقدم المحرز نحو تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين 20+، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2015، UN Women.
- الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2012 - 2015)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية، حيدر رشيد، 2010.
- "التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للإتحاد العام لنقابات العمال"، مؤسسة آدم سميث الدولية، نادية شبانه ورنده نفاع، آذار مارس 2018، الأردن.
- ورقة تقدير موقف "نحو تعزيز مشاركة المرأة والشباب في العمل النقابي"، اعداد د. هيفاء حيدر، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017.
- تقرير حرية التنظيم النقابي في الأردن 2018 ، <http://labor-watch.net/ar/paper/20401>
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و 2017.
- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
- النظام الداخلي للإتحاد العام لنقابات عمال الأردن، 2012.
- "وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية- التدابير والإستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها"، هيئة الامم المتحدة للمرأة، ناديه شبانه، 2016 .
- دراسة عن الحياة الحزبية في الأردن – دراسة تاريخية تحليلية 1921-2016" عن مركز القدس للدراسات السياسية، تقرير حرية التنظيم النقابي في الأردن 2018 ، <http://labor-watch.net/ar/paper/20401>

- قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته.
- الدستور الأردني لعام 2011.
- قرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم (6) لعام 2013.
- دليل الثقافة العمالية، إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2000
- الاتحاد العربي للنقابات، البيان الختامي لشبكة المرأة النقابية العربية – تونس
- هسبريس، جريدة الكترونية مغربية ، مقالة تحت عنوان “ المغاربة من أكثر شعوب العالم اعراضا عن الانتماء النقابي .
- هسبريس، أحنوش :المرأة المغربية محرومة من الولوج إلى المناصب المسؤولة، المرأة، جريدة الكترونية مغربية 2018/3/24
- محمد الحنفي، “العمل النقابي والعمل السياسي في المغرب” صحيفة الأنوار المغربية، حقائق ، 2017/12/28
- مركز القدس للدراسات السياسية ، الأردن ، “ واقع المرأة في الأحزاب السياسية الأردنية . بتاريخ 2007/7/1
- تطور الحياة الحزبية في الأردن – دراسة تاريخية تحليلية 1921-2016” .تضامن ،جمعية معهد النساء الأردني الاثنين /مارس /2019.
- الفصل والربط النقابي والسياسي : عبد الحميد الطبابي، تونس 2012/12/19.
- قناة الجزيرة، برنامج بعنوان وضع المرأة العربية في النقابات المهنية، تقديم ليلي الشايب، تاريخ 2003/2/3.
- د. اكرام عدناني، “ المعوقات الاجتماعية والثقافية أمام التمكين السياسي للمرأة العربية : أي دور الدين “ باحثة في علم السياسة ، المغرب، المجلس القومي للمرأة ، المغرب .
- دراسة متخصص باستخدام نظام التفرغ الكامل و/أو الجزئي، لتسهيل مهمة النساء عضوات الهيئات الإدارية في النقابات العمالية، يهدف تفعيل مشاركتهن في النشاطات النقابية، صحيفة الغد، صحيفة الغد، رانيا الصرايرة، 27/أكتوبر/2017.
- تقرير بعنوان “ المرأة النقابية : حاضرة في الساحات مقصاة من القيادة، تاريخ 2017/يوليو/25
- “تطوير الأحزاب لتطوير الديمقراطية في لبنان “ الذكورية والطائفية تحرمان المرأة اللبنانية من التمثيل البرلماني الفاعل ، 14/ابريل/2018
- قناة العربية، المغرب العربي، تقرير بعنوان “ حوالي نصف نساء تونس عاطلات عن العمل “ ، تاريخ 5/مارس /2017، المصدر: تونس: منية غانمي . قناة العربية، تقرير عن المغرب، الدار البيضاء، خديجة الفتحي، 20 /يونيو/2016.
- “المشاركة السياسية للمرأة في تونس” . بدائل سياسات، مبادرة الاصلاح للفكر العربي، مؤسسة رائدة المستقبل.
- اسماعيل بدران ومحمد زبيب، الاتحاد العمالي العام في لبنان (من يمثل من؟)، المركز اللبناني للتدريب النقابي بالتعاون مع مؤسسة فريديريش أيبيرت، بيروت، 2001.
- تقرير صحفي، صحيفة الصباح، تونس، بمناسبة يوم المرأة العالمي، رغم أنها تمثل نسبة عالية من قوة الانتاج... المرأة التونسية مهمشة ومستغلة اقتصاديا .
- مقالة، بعنوان، مكانة النساء في العمل النقابي المغربي، جريدة المناضل، المغرب، 2015/9/14 .
- قناة الجزيرة، وضع المرأة العربية في النقابات المهنية، تقديم ليلي الشايب، 2003/3/12

- <http://www.pm.gov.jo/content/1489321387/المرأة-العالمي-اليوم-الحكومي-التقرير.html>
- Gender and Labor- Women can benefit from Trade Unions?,2013,
<http://krytyka.org/gender-and-labor-women-can-benefit-from-trade-unions>
- http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ar.pdf
- <http://dosweb.dos.gov.jo/ar/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A---%D8%B5%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9/>
- <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=182>, د. أيمن عكور - رئيس قسم التمكين الاقتصادي
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/gender-equality>
- EU, 2015, p. 56.
- http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/unemp/2018/Emp_Q4_2018.pdf
- <http://dosweb.dos.gov.jo/ar/products/jordan-in-figure2017/>
- <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=182>, 2015, د.غازي ابراهيم العساف -
الجامعة الأردنية.
- Dean, Homa. *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, 2006.
- Caiazza, Amy. "I Knew I Could Do This Work. Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions", Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2007.
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html>, مكتب حقوق, اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي, جامعة مينسوتا,الانسان
- ILO Declaration on fundamental principles and rights at work,
<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.
- ILO convention 98 on Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, Articles: 1 and 2. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>
- <http://www.med1tv.ma/ar/131690-مشاركة-المرأة-في-سوق-العمل-بالوطن--دراسة-18.9-في-المائة-نسبة-العربي-اخبار-العالم-الاخبار>
- Obstacles Women Face in Participating Effectively in Trade Union Membership and Leadership, Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies

(JETERAPS) 3(3): 317-322, © Scholarlink Research Institute Journals, 2012 (ISSN: 2141-6990)

- International Confederation of Free Trade Unions (2000). End Discrimination: Equality for Women Now, Decisions adopted by the 17th. World Congress of the ICFTU, Durban, 3-7 April 2000.
- International Labour Office (2000). The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality. Report of the ILO-ICFTU Survey. Geneva: ILO Gender Promotion Program.

الملاحق

ملحق رقم (1)

استبيان لمعرفة التحديات التي تواجه النساء في العمل النقابي

السؤال الأول- العمر :

(1) 30-23 (2) 36-31 (3) 42-37 (4) 48-43 (5) 55-49

السؤال الثاني- ما النقابة التي تنتمي إليها:

السؤال الثالث- ما مدى التزامك بالدفع لإشتراكك السنوي :

(1) ملتزمة (2) غير ملتزمة

السؤال الرابع- ما مدى التزامك بحضور الهيئات العامة :

(1)دائمة الحضور (2) أحضر غالبا (3) أحضر أحيانا (4) لا احضر

السؤال الخامس- هل أنت مشاركة فاعلة في نقابتك؟

(1) نعم (2) لا

في حالة الاجابة ب (لا) فهل سبب العزوف هذا هو :

(1) مسؤولياتك الأسرية والمهام الملقاة عليك كمرأة من اعمال تقليدية منزلية والعناية بالأطفال.

(2) العقلية الذكورية في المجتمع والتي تمنع المرأة من التمتع بنفس الامتيازات التي يتمتع بها الرجل.

(3) عدم تمتع النساء بالخبرة النقابية الكافية مقارنة بالرجل

(4) عدم توفر التجهيزات المناسبة في داخل مباني النقابات مثل دور الحضانة للأطفال.

(5) غير ذلك

(اذكرى السبب)

السؤال السادس: برأيك التشريعات النقابية عادلة ومنصفة للمرأة؟

(1)نعم (2) لا

السؤال السابع: هل تشاركين بانتخابات نقابتك؟

(1)نعم (2)لا

في حال الاجابة ب (لا) الرجاء اذكرى

السبب)

السؤال الثامن: هل ترشحت للانتخابات في نقابتك ؟

(1)نعم (2) لا

السؤال التاسع : برأيك عدم وجود السيدات في المناصب القيادية داخل النقابات يعود للأسباب التالية:

(1) نظرة المرأة للمجتمع بشكل عام وسيادة الثقافة الذكورية في المجتمع.

(2) عدم الثقة بالخبرة النقابية والتي تؤهل المرأة لتولي المناصب القيادية.

(3) تفضيل النساء لانتخاب الرجل وضعف ثقة السيدات ببعضهن.

(4) ضعف ثقافة المرأة النقابية وجهلها بالتشريعات والقوانين .

(5) غير ذلك ... اذكرى السبب

()

*شاركينا برأيك

اقتراحات لتصويب وضع النساء داخل النقابات :

(1)

(2)

(3)

شكرا لمشاركتم

ملحق رقم (2)

اسئلة النقابات

اسم النقابية:
النقابة:
العمر:
التليفون:
الخبرة النقابية:
المسمى النقابي:
المستوى التعليمي:

البريد الإلكتروني:

ملاحظات	إلى حد ما	لا	نعم	أوضاع النساء داخل النقابات
				1 الاعمال التقليدية للمرأة داخل المنزل تحد من تحقيق التوازن بين دورها الأسري ومساهمتها الفاعلة في العمل النقابي
				2 تبني قطاعات واسعة من النقابيين الرجال للنظرة التقليدية و سيطرة الفكر الذكوري عليهم يجعلهم يرفضوا فكرة ان تترأسهم امرأة
				3 رفض تطبيق أي إجراءات أو تدابير تتعلق بآليات التمييز الأيجابي والتي تضمن تحقيق تكافؤ الفرص في العمل النقابي تعود إلى التمييز الجندي الذكوري
				4 عزوف بعض النساء النقابيات عن العمل النقابي يرجع لكونهن غير مؤهلات بشكل كافي للعمل النقابي
				5 هناك تباين في الخبرات والمهارات النقابية ومدى الإلمام بالمعارف الخاصة بالحقوق في العمل بين النقابيين والنقابيات
				6 تتبنى النقابات برامج مطلبيه بشأن قضايا النساء في العمل، من بين هذه القضايا - الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقي والمهنة
				7 تلم النساء في النقابات بمستوى معرفي جيد فيما يتعلق بالمواد الخاصة بالحقوق الخاصة بالنساء في قانون العمل
				8 احد اهم مطالب النقابة في المفاوضات الجماعية هو توفير دور الحضانة في أماكن العمل
				9 تتابع النقابة حصول العاملات على اجازة الوضع (الفترة وحقوقها)
				10 تتخذ النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل
				11 لا توجد آليات أو إجراءات في نظام النقابات يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في النقابات
				12 لا تشغل النساء أي موقع قيادي تنفيذي داخل النقابات أو الاتحاد
				13 يتم تقسيم مهام العمل النقابي والمناصب على أساس النوع الإجتماعي
				14 لا توجد رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل
				15 احد المعوقات الرئيسية لعزوف النساء عن العمل النقابي هو تأثير الثقافة الذكورية للزواج، ورفض بعضهم خروج زوجاتهم للعمل النقابي
				16 لا يتم إتاحة الفرص للنقابيات لتبوء مناصب نقابية تنفيذية بسبب عدم ثقة الرجال النقابيين بقدرة النساء النقابيات في العمل النقابي
				17 ثقافة العيب أو الخوف من كلام الناس " هو سبب عدم الترشح لمنصب نقابي وخوض الانتخابات

18	عدم وجود نظام تخصيص المقاعد للنساء "الكوتة" يحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي			
19	يوجد تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الموحد للنقابات			
20	يوجد تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الداخلي للإتحاد			
21	عدم وجود بنود في النظام الداخلي للإتحاد تسمح للنساء النقابيات بالمشاركة في المكتب التنفيذي يعيق تقدم النقابية للوصول إلى المناصب العليا في الإتحاد ويحد من عطاءها			

هذا الجزء مخصص للنقابات المهنية فقط:

ملاحظات	لا	نعم
هل يوجد حق للنقابية بشمول اطفالها بالتأمين الصحي؟		
هل يوجد حق للنقابية بشمول والديها بالتأمين الصحي؟		
هل يوجد حق للنقابية بشمول زوجها بالتأمين الصحي؟		
هل يجوز للزوج (سواء نقابي ام لا) متابعة التفاصيل المالية للنقابية المنتسبة؟		
في ما يخص تنظيم المهنة هل للنقابي حق مختلف عن النقابيات بما يتعلق بتأسيس المكاتب المهنية أو الشركات أو المؤسسات؟		

- هل تقوم النقابه بدعم أنشطة المرأة ؟ ما هي الأنشطة وكيف يتم دعمها؟
- هل يتم تشجيع المرأة للمشاركة في الأنشطة الداخليه والخارجية للنقابة كما الرجال ؟
- هل هناك أسباب تمنعك من المشاركة في مؤتمرات داخلية أو خارجية؟
- هل يتم تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف النساء النقابيات ويحقق التوازن مع مسؤولياتكم الأسرية؟
- هل يوجد لديكم لجنة مرآة وما هي أنشطتها؟
- هل للجنة المرأة حرية التصرف في مواردها المالية ووضع خطة عمل خاصة بها في النقابة؟
- ما دوركن في صنع القرار داخل النقابه ؟
- هل شاركن في مفاوضاته جماعية وما كان دورك؟
- هل ثقافة النوع الإجتماعي يتم عكسها في إجراءات وسياسات النقابة؟
- هل تتبنى النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل وما هي؟
- ماذا تقترحين لدعم مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟

ملحق رقم (3)

اسئلة النقابيين

اسم النقابة:

اسم رئيس النقابة:

التليفون:

البريد الالكتروني:

عدد أعضاء الهيئة الإدارية:

عدد أعضاء النقابة:

رجال:

رجال:

نساء:

نساء:

ملاحظات	إلى حد ما	لا	نعم	
				1 تتوافر قاعدة بيانات لعضوية النقابة
				2 يتم عقد إجتماعات دورية لمجلس إدارة النقابة
				3 يتم عقد إجتماعات دورية مع اللجان النقابية المختلفة
				4 يتم عقد إجتماعات دورية مع إدارة الاتحاد و المكتب التنفيذي
				5 تعتمد أغلب الأنشطة النقابية على المبادرات الفردي للنقابيين والنقابيات.
				6 جمع الإشتراكات من الأعضاء والعضوات هي الموارد المالية للنقابة
				7 هناك آلية منظمة لضمان جمع الإشتراكات من الأعضاء والعضوات
				8 الميزانية تتضمن خطط لتنمية كوادر النقابة وتأهيلها للعمل النقابي
				9 يتم تخصيص جزء من الميزانية أو من المنح التي تأتي للنقابة للجنة المرأة
				10 للجنة المرأة حرية التصرف في مواردها المالية ووضع خطة عمل خاصة بها
				11 يتم التركيز على الدور الخدمي والإجتماعي للنقابات في مشاريع النقابة
				12 هل يوجد اختلاف في امتيازات النقابيين والنقابيات؟
				13 هل يتم تحديد أوقات إجتماعات تراعي ظروف النساء
				14 هل يوجد توكيل لمهام أو اختصاص محدد للنقابيين دون النقابيات؟
				15 هناك رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل
				16 احد المعوقات الرئيسة لعزوف النساء عن العمل النقابي هو تأثير الثقافة الذكورية للازواج، ورفض بعضهم خروج زوجاتهم للعمل النقابي
				17 هل توجد كونه نسائية في انتخابات النقابة؟

ملحق رقم (4)

لقاء المجموعة البورية مع نقابة الصيادلة

التاريخ: 2019/3/10

المدة: ثلاث ساعات

الوقت: الساعة 4:30

المكان: ESTA

ميسر اللقاء محمود سمحان وبحضور هدى عايش وغيداء البيطار من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ود. رندة الخالدي ود. نهى شنبلة من فريق البحث

بدأ اللقاء بترحيب ميسر الجلسة بالمشاركين وتقديم نبذة عن المشروع والقائمين عليه والداعمين له من قبل مديرة المشروع ومن ثم التعارف مع المشاركين والمشاركات.

ودار النقاش حول المحاور الثلاث وتم توجيه الاسئلة التاليه للحضور:

- ماهي أسباب عزوف الرجال والنساء عن المشاركة في العمل النقابي ؟
- هل الوضع يختلف بنسبه للمرأة في العمل النقابي؟
- ماهي المعوقات بالنسبة للمرأة؟
- ماهي التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء داخل النقابات؟
- هل اطلعتم على النظام الداخلي للإتحاد العام لنقابات عمال الأردن والنظام الموحد للنقابات؟
- هل هذا النظام بحاجة إلى تحسين ؟
- هل يوجد سياسات أو نظام لتسجيل حالات التحرش الجنسي؟ وكيف يتم التعامل مع هذه الحالات؟
- هل هناك تغير في شخصيتك بعد انضمامك للنقابة وهل اثرت بك النقابة؟
- من يدعمكم في للمشاركة في العمل النقابي ؟
- ماهي أسباب عزوف الرجال والنساء عن المشاركة في العمل النقابي ؟

الانشغال بالعمل والامور المنزليه والسفر وضعف ثقة المرأة بالمرأة وغيرة المرأة من المرأة وأيضا عدم قبول المرأة في العمل القيادي من قبل المجتمع ، والعادات والتقاليد وثقافة المجتمع ، عدم دعم الزوج والجهد الذي يجب ان تبذله المرأة ضعف الجهد الذي يبذله الرجل ، توعية الشباب والفتيات ، العمل النقابي والسياسي ضعيف ، عدم وجود الدافع ، تشكيك في الهدف والنقابات، ساعات العمل الطويلة

- ماهي التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء داخل النقابات؟
- زيادة تمثيل النساء من أجل إتخاذ القرارات ، وجود تمثيل نسبي، وجود المرأة في اماكن صنع القرار على الاقل امرأة في كل قطاع لتمثيل المرأة العاملة ، وجود الكوثة ، اثبات المرأة جدارتها في اماكن صنع القرار، زيادة الثقة بالنقابة
- هل اطلعتم على النظام الداخلي للنقابة ؟

نعم

- هل هذا النظام بحاجة إلى تحسين ؟

نعم، لا يوجد آلية لانتخاب لجنة المرأة ، منصب رئيس لجنة المرأة ليس منصب رئيسي في النقابة منصب فخري ، لا يوجد بند لدعم أنشطة لجان المرأة ، التشريعات بحاجة إلى مراجعة وخصوصا مثل قوانين الترخيص للصيديات والمسافة بين كل صيدلية وصيدلية ووجود السلاسل من الصيديات دون عدد محدد ووجود دخلاء على المهنة.

- ما أسباب انضمامكم للعمل النقابي؟
- الرغبة في التعرف أكثر على المهنة ، التفرغ مما ساعد على القدرة على المشاركة في العمل النقابي ، الرغبة في تغطية الفجوة بين الخريجين والنقابة ، معرفة خفايا النقابة من أجل الدفاع عنها.
- هل هناك تغيير في شخصيتك بعد انضمامك للنقابة ؟
- معرفة المهنة من جميع جوانبها الايجابية والسلبية ، إيجاد نفسي في العمل النقابي ، اكتشاف امكانياتي خلال العمل النقابي

- من يدعمكم في العمل النقابي ؟

الأسرة، الرغبة الشخصية والطموح .

- ما هي التحديات التي تواجهكم ؟

التشريعات

- هل يوجد نظام لتسجيل حالات التحرش الجنسي وكيف يتم التعامل معها؟
لا يوجد ، يوجد نظام شكاوى عام ، ويوجد صندوق إنسانية يدعم العاملين بشكل عام
- هل يوجد مشروع لتمكين المرأة ، وهل تدعم النقابة لجنة المرأة؟
لا يوجد، تقوم النقابة بدعم اللجنة بمبلغ سنوي ثابت
هل يوجد في النقابة نظام تفرغ نقابي؟
لا يوجد
- هل قمت بدراسة اكنوارية لصندوق التقاعد؟
نعم وتبين انه لا يمكن زيادة المبلغ لأنه يحتاج إلى استثمار كبير والا سينهار الصندوق
- ما الذي يمنع وصول المرأة للمناصب القيادية؟
وجود الأحزاب السياسية في النقابات ، عدم تطبيق القانون بشكل صحيح ، عدم دعم الأسرة ، عدم وجود الثقافة بالعمل النقابي، عدم اعطاء المرأة الفرصة.

لقاء المجموعة البورية مع نقابة المعلمين الأردنيين

عقد بتاريخ 2019/3/14 في مراكز وأساليب ومهارات التعليم ESTA .

- جلسة عمل بورية مع نقابة المعلمين الأردنيين بحضور فريق الدراسة د. رندة الخالدي د. نهى شنبلة والسيدة هدى عايش، والأنسة غيداء البيطار من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ويسر اللقاء محمود سمحان من فريق الدراسة. ويسر اللقاء أربع سيدات نقابيات وخمسة نقابيون رجال واثنين من الاعلاميين وبعد الترحيب والتعارف قدمت السيدة هدى عايش نبذة عن المشروع وأهدافه.

و عرف الميسر بفوائد المجموعة البورية ومبادراتها كما عرف النوع الاجتماعي. وطرح الميسر المحور الأول في النقاش (ما هي أسباب عزوف النساء عن المشاركة في العمل لنقابي).

وقد تراوحت الإجابات كالتالي: -

- كونها نقابة فنية حيث أن هذه الدورة الانتخابية الثالثة هناك لا يزال وجود فجوة بين النقابة والمعلمين والمعلمات.

- عدم الثقة بالمرشح.

- قناعة الرجال أن النساء لا تستطيع تمثيل النساء.

- صعوبة النظام الانتخابي.

- التوقعات من النقابيات تفوق الإمكانيات.

- القوانين والأنظمة غير واضحة ولا تأخذ بالاعتبار احتجاجات النساء.

- معيق تشريعي.

- ضعف مشاركة المرأة والشباب يسوق العمل بسبب قلة فرص العمل المستحدثة.

- ضيق الوقت ومسؤوليات المرأة العائلية وعدم وجود مكانة لرعاية الأطفال مثل الحضانات.

- نظرة المجتمع وضغوط الأسرة للانخراط في العمل.

- الموروث المجتمعي وثقافة العيب.

- الهيئات الإدارية لديها ضعف في إيصال رسالة العمل النقابي.

- الأنظمة لا تراعي النوع الاجتماعي.

- عدم وجود دورات تثقيف نقابي.

- عدم وجود مقعد مختصة للنساء في الهيئات الإدارية (كوته).

- ضعف في التشريعات وخصوصاً النظام الانتخابي (نظام الصوت الواحد).

- التحرش الجنسي الذي يحد من عمل المرأة نقابياً.

التدابير والاجراءات اللازم لزيادة مشاركة المرأة في الهيئات الادارية:

- توعية المرأة بأهمية دورها في صنع القرار داخل النقابات.

- تخصيص مقاعد للنساء داخل مقاعد الهيئات الادارية على اساس التمثيل النسبي أو الكوته.

- تعديل نظام الانتخاب داخل النقابة بالسماح للناخب بانتخاب أكثر من صوت (على أساس تمثيل للمهنة وليس على الأساس الجغرافي).

- السماح بالتفرغ النقابي.

- عمل دورات تثقيفية للنقابيات في إدارة الحملات الانتخابية والاتصال والتواصل.

- هل تتبنى النقابة اجراءات فورية عند التبليغ عن اتصالات التحرش الجنسي في أماكن العمل، وما هي؟

النقابيات من جهتهم تقول إنه لا يوجد نظام، ولكن أحد الماركين من المجلس يقول إنه هناك نظام وقد تم التبليغ عن أكثر من حالة وتعاملوا مع الموضوع بسرية تامة وتم حل المشكلة.

ملاحظات:

النظام الانتخابي (12 محافظة * 110 أشخا لكل كتلة) 43 مديرية، لكل مديريةية صوت لكل شخص صوت مستقل المديرية التي فيها أكثر من خمس آلاف شخص لها صوتين بدل صوته وعادة تكون منطقة لواء ماركا، كل كتلة لها صندوق لوحده يحتسب التمثيل النسبي للكتلة في كل محافظة حسب المعادلة التالية.

عدد الناخبين للكتلة * 10

العدد الكلي للناخبين في المحافظة

ومن الكتل والمستقبلين يتكون المجلس المركزي، والمجلس المركزي مكون من 164 شخص، المجلس المركزي ينتخب مجلس الادارة، مجلس الادارة مكون من نقيب، 12 عضو.

صوت النقيب هو الصوت المرينهم. محافظة مجلس مكون من 14 شخص يقومون بانتخاب رئيس فرع، ونائب، وأمين صندوق، وأمين سر.

ومن يمثلهم في المجلس من بينهم.

الهيئة العامة 173 شخص معلم(المسددين) من 76-82 ألف معلم حكومي ومن 10-12 ألف معلم في المدارس الخاصة.

الممارسات الفضلى

وجود نقابة بحد ذاته يعتبر إنجاز.

نقابة الفنانين الاردنيين

عقدت جلسة عمل بؤرية لنقابة الفنانين الأردنيين بحضور فريق البحث د.رندة الخالدي ود. نهى شنابلة والسيدة هدى عياش و الأنسة غيداء البيطار اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة و يسر اللقاء السيد محمود سمحان من فريق الدراسة.
و بدأ اللقاء بالتعارف و كلمة ترحيبية وتعريف بأهداف المشروع من رؤساء اللجان في النقابة.

كان المحور الأول : ما هي أسباب عزوف النساء عن المشاركة في العمل النقابي .

- الجهل بطبيعة العمل النقابي .
- التخوف من عدم تلقي الدعم من الذكور و الخوف من الفشل .
- أسلوب إدارى الانتخابات والتحالفات و جهلهم بكيفية إدارى الحملات.
- التكاليف المادية للحملة الانتخابية و الوقت الذي تستغرقه للاستعداد للعملية الانتخابية .
- غياب التفرغ النقابي باستثناء النقيب و هذا يعني التوقف عن العمل لأداء مهامه النقابية مما يؤثر على مستقبله الفني و مردوده المادي مع العلم أن مهنة الفنان تصنف من الأعمال الحرة كونه لا يوجد راتب شهري محدد و الأجرة حسب العمل الفني أو المهمة.
- أن المهنة من المهن المنبوذة من المجتمع و كيف إذا كانت صلاحية هذه المهنة إمراة فإن عدد الفنانات قليل مقارنة بعدد الذكور .
- شروط قبول العضوية قاسية في النقابة.

المحور الثاني: التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء في النقابات و تتيوهم مراكز صنع القرار .

- توعية الفنانين والفنانات بأهمية العمل النقابي و الانتساب للنقابة .
- تشجيع النساء على الترشح للنهائيات الادارية.
- بناء قدرات النساء والفنانات بآليات إدارة الحملاتو الحشد والتأثر على الناخبين والناخبات.
- التفرغ النقابي للنقابات .
- مراجعة التشريعات ورفع القيود على عضوية الانتساب للنقابة .
- إقرار النظام الداخلي للنقابة بحيث يكون عصري و يواكب التقدم المجتمعي .
- إكساب الفنانين والفنانات ثقافة العمل الاجتماعي و ثقافة النوع الاجتماعي وأثره على تحسين أداء النقابية.

المحور الثالث: هل تتبنى النقابة إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل ؟ وما هي ؟

- يوجد سياسة تقوم بتنفيذها لجنة التأديب وتم التعامل معها بسرية تامة.

ملاحظات:

- عدد الهيئة الإدارية 800 شخص منهم 15% نساء.
- طريقة الانتخاب ورقة للتقييد و ورقة للأعضاء .
- الدورة النقابية مدتها سنتين .
- فئات الأعضاء تمثيل،إخراج،عزف و غناء،تأليف وتلحين،المهن التقنية،ويتم انتخاب شخصين عن كل فئة.
- لجنة العضوية هي التي تقر الأعضاء وهذه المهنة لا تحتاج إلى مؤهل علمي و لا توجد معايير واضحة لاختيار أو قبول العضوية.
- رفض الفنانين والفنانات فكرة الكوته و وجود حضانة لرعاية الأطفال في مبنى النقابة وبشكل عام بسبب عدم انتظام ساعات عملهم .
- رفضوا أيضاً فكرة وجود لجنة مختصة بشؤون المرأة.

الممارسات الفضلى:

- وجود نساء في كل اللجان و وجود رئيسة للجنة الاجتماعية و الإعلامية في دورة 2010-2011 كانت الدورة النموذجية لتمثيل المرأة و بلغ عدد الفنانات في الهيئة 2 من أصل 11 شخص.