

التقرير الثالث للمرصد العمالي
بالمؤتمر الدائم للمرأة العاملة

أوضاع النساء العاملات
داخل النقابات

إعداد

دار الخدمات النقابية والعمالية

يوليو ٢٠١٧

التقرير الثالث للمرصد العمالي
بالمؤتمر الدائم للمرأة العاملة

أوضاع النساء العاملات داخل النقابات

شارك في تطبيق استمارات الرصد

فريق الرصد بمحافظات

١ - القاهرة الكبرى

٢ - الإسكندرية

٣ - السويس

٤ - الإسماعيلية

٥ - قنا

منسقة فريق الرصد بالمحافظات

أ / وفاء كمال

إعداد

دار الخدمات النقابية والعمالية

يوليو ٢٠١٧

تقرير رصد أوضاع النساء العاملات داخل النقابات

التقرير الثالث للمرصد العمالي للمؤتمر الدائم للمرأة العاملة

مقدمة:

من المفترض أن يحتل العمل النقابي والتنظيم النقابي تحديدا مكانة مميزة لدى كافة العمال والعاملات أعضاء وعضوات النقابات المستقلة التي من واجبها أن تدافع عن حقوق الطبقة العاملة (الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحق الانتساب للنقابات العمالية والمشاركة الفاعلة في النضال العمالي) وعلى الرغم من ذلك فقد تشهد هذه النقابات حالة من الضعف، ساهم في إضعافها الهجمة الشديدة عليها وعلى حالة الحريات بشكل عام في مصر، وفي ظل هذه الحالة لا تتفصل أوضاع النساء العاملات عن الوضع في مجمله مما يجعلها تعيش وضعا مترديا يتسم بالهشاشة.. ورغم كل الظروف المحيطة بهن في أماكن العمل (طرده/ تحرش/ ظروف عمل سيئة/ تمييز/ عدم مساواة/ قوانين لا تطبق) .. إلا أنهن يخضن معارك نضالية بحكم أنهن أكثر شرائح المجتمع عرضه للاضطهاد المزدوج (اضطهاد في العمل واضطهاد المجتمع) حيث يفرض المجتمع قيود حول عمل النساء النقابي الذي أثبت الواقع انه لا غنى عنه بل ركيزة وشرط أساسي لإنجاح أي معركة نقابية..

في هذا السياق نرى المرأة العاملة المصرية دخلت العمل النقابي من منطلق الدفاع عن حقوقها الاقتصادية والتشريعية داخل العمل وصبت اهتمامها على هذه القضايا دون غيرها من قضايا اجتماعية هامة مما جعل هذه القضايا بعيدة كل البعد عن جدول أعمال النقابات وظلت قيد اهتمام المنظمات النسوية بعيدة عن عمل النساء العاملات النقابي وهو ما حدد عملهن النقابي وقيده وظلت كل فئة من النساء تعمل بمعزل عن الأخرى دون ترابط في مصالح وعمل مشترك وهو ما يؤخذ على المنظمات النسوية التي كان يجب عليها أن تساهم في رفع وعى النقابيات بقضاياهن المختلفة ومحاولة إدماج قضايا النساء الاجتماعية داخل العمل النقابي، وعلى الوجه الآخر نرى النساء العاملات يخضن معارك يومية خاصة بحقوقهن داخل العمل إلا أنهن ينقصهن الكثير من التدريب والوعي والمعرفة بسبب ظروف حياتهن الاجتماعية والأسرية التي يفرضها عليهن المجتمع وظروف الحياة الشاقة التي يعانون منها. غير أن رغم كل ذلك هناك العديد من النساء العاملات يقدمن على العمل النقابي ويمارسونه بكل دأب وإصرار منذ سنوات عديدة واستطعن أن يكسرن حاجز العمل النقابي الذي احتكره الرجال ويحققن المزيد من المكاسب للمرأة العاملة.

في ظل هذه الرؤية يعمل المؤتمر الدائم للمرأة العاملة على إدماج قضايا النوع الاجتماعي داخل العمل النقابي منذ أكثر من أربع سنوات منذ أن تأسس المؤتمر ويرى أن هناك ضرورة لتبني حقوق النساء العاملات ليست فقط الاقتصادية والتشريعية ولكن أيضا الاجتماعية والثقافية ولهذا جاءت فكرة رصد أوضاع النساء العاملات داخل النقابات بكل ما تشمله من مشاكل واحتياجات وأيضا نجاحات لنصل إلى ما استطعن أن يحققوه من خلال عملهن النقابي من مكاسب خاصة بقضاياهن ومشكلات تعيقهن عن الوصول إلى مكتسبات أخرى هن في حاجة إليها للوصول إلى مجتمع راقى بلا تمييز يعترف بدور المرأة كونها إنسان وعليه يأتي التقرير الثالث للمرصد العمالي بالمؤتمر ليرصد أوضاع النساء العاملات داخل النقابات وي طرح بعض الأسئلة المفتوحة عليهن التي استطعن من خلالها أن نتعرف على الوضع الحالي لهن وما

يجب العمل عليه خلال الفترة القادمة لتحسين أوضاعهن وإدماج قضايا النوع الاجتماعي داخل العمل النقابي. حيث أن دور منظمات المجتمع المدني مازال وسيبقى مؤثر وفاعل في هذه القضية المحورية لجميع النساء العاملات، لذلك ركز هذا التقرير على رصد أوضاع النساء العاملات داخل النقابات ورؤيتهن للعمل النقابي ومدى أهميته بالنسبة لهم وللطبقة العاملة بشكل عام.. غير أننا لا بد أن نوضح أن ما جاء به التقرير من نتائج هي نتائج تقريبية وليست إحصائية بمعنى أن عينة التقرير هي عينة غير شاملة لجميع النقابات وبالتالي فهي عينة استكشافية في محاولة من المؤتمر الدائم للمرأة العاملة التعرف على وضع النساء العاملات داخل النقابات.

ملخص التقرير:

هذا التقرير الثالث للمرصد العمالي بالمؤتمر الدائم للمرأة العاملة حاولنا من خلاله أن نسلط الضوء على أوضاع النساء العاملات داخل النقابات من خلال الرصد والتحليل للنقابات بكل محافظة من خلال تمثيل عضويات النساء داخلها ورؤية العاملات لأهم المشاكل التي تواجههن داخل النقابة وأثناء ممارستهن للعمل النقابي، كذلك أهم القضايا التي تتبناها النقابات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي وتأثير النقابات في حل مشاكل النساء العاملات وماذا تريد النساء من نقابتهن وماذا تقدم النقابيات للنقابة وكيف يدار العمل داخل النقابة من خلال اللوائح واللجان النوعية بها، كذلك مدى تأثير العمل النقابي على حياة المرأة النقابية ومدى تأثير عملها هي على العمل النقابي بشكل عام.. يركز هذا التقرير على عمليات الرصد التي تم تنفيذها في خمسة محافظات

(القاهرة الكبرى/ الإسكندرية/ السويس/ الإسماعيلية/ قنا) حيث تضمنت عمليات الرصد كافة الأدوات والمهارات والوسائل الخاصة بجمع المعلومات والحقائق إيماناً منا بان استكشاف أوضاع النساء العاملات داخل النقابات يعد أمراً أساسياً في فهم مدى احتياج النساء للعمل النقابي ومدى تأثير عملهن في العمل النقابي بشكل عام وأنواع المشاكل التي تصادفهن أثناء هذه الممارسة وكيفية التغلب عليها.

الهدف:

سعى المؤتمر الدائم للمرأة العاملة من خلال المرصد العمالي الخاص به إلى رصد وتحليل أوضاع النساء العاملات داخل النقابات حيث ارتكزت عمليات الرصد على إلقاء ٢٠ سؤالاً مفتوحاً للنساء النقابيات حول أوضاعهن داخل النقابات من خلال التركيز على عدد عضوياتهن بالنسبة للعضوية الإجمالية للنقابة ونسبة تمثيلهن بالمراكز القيادية داخلها ومدى تأثير عملهن النقابي داخل النقابات ومدى تأثير العمل النقابي على حياتهن الشخصية وأهم المشاكل والصعوبات التي تواجههن أثناء ممارسة العمل النقابي وما يؤثر عليهن أثناء هذه الممارسة وأسباب عزوف النساء العاملات عن العمل النقابي كذلك ماذا تريد النساء العاملات من النقابة إلى إلخ.. من قضايا.. ذلك من خلال استمارة استبيان تحتوي على عدد من المحاور تتضمن العديد من الأسئلة والتي يتضح من خلالها الإجابة على جميع تساؤلاتنا حيث هذا الرصد والتحليل لكل سؤال بالاستمارة يقودنا إلى نتائج موضوعية تساهم في تدعيم عمليات مشاركة المرأة لممارسة مهامها ومسؤولياتها النقابية والوقوف على مدى تأثيرهن بهذه الصعوبات وضمان أطر المساواة بينها وبين الرجل أثناء ممارسة العمل النقابي داخل النقابات.

كيفية إعداد التقرير:

تم إعداد هذا التقرير بناء على عمليات الرصد التي تم تنفيذها من خلال فريق الرصد المكون من (١٥) راصدة/ة التابع للمؤتمر الدائم للمرأة العاملة داخل خمسة محافظات حيث توالت مراحل عملية الإعداد والحصول على المعلومات والبيانات بناء على مراحل عملية الرصد من خلال تطبيق استبيان على العاملات النقابيات وتوثيق إجابتهن لكل سؤال وتحليله والوقوف على أوضاع النساء العاملات داخل النقابات بمختلف أنواعها.

تنظيم تقرير الرصد:

إن جوهر هذا التقرير يعد الإطار التفصيلي الذي يتناول عملية الرصد بكافة جوانبها وعلى أساس شامل بنى على الخطة التي وضعها لفريق الرصد وتم تنفيذها من خلالها بالمحافظات الخمسة المستهدفة كعينة للتقرير لذلك تم تنظيم هذا التقرير ليتناول كافة العمليات الرصدية التي تناولت أوضاع النساء العاملات داخل النقابات حيث ارتكز على ما يلي:

- ١) رصد للنقابات داخل المحافظة وعدد العضويات بها ونسبة تمثيل النساء بعضوياتها.
- ٢) رصد أهم المشاكل التي تواجه النساء النقابيات داخل النقابات.
- ٣) رصد عدد النقابات التي وضعت قضايا النساء العاملات على جدول أعمالها وأنواع هذه القضايا.
- ٤) رصد عدد النساء التي تتولى مناصب قيادية داخل النقابات وتأثير ذلك على تناول القضايا الخاصة بالنساء العاملات.
- ٥) رصد تأثير العمل النقابي على النساء النقابيات وتأثير عملهن على العمل النقابي بشكل عام.
- ٦) رصد أسباب عزوف النساء عن العمل النقابي وأهم الصعوبات التي تواجههن أثناء ممارسة هذا العمل.
- ٧) رصد مدى تأثير العادات والتقاليد في المجتمع على عمل المرأة النقابي وكيف أثرت.
- ٨) رصد الفرق بين العمل النقابي للمرأة والرجل من وجهة نظر كلاهما.
- ٩) رصد مدى تأثير دور الإعلام على عمل النساء النقابي من وجهة نظرهم.

منهجية التقرير:

جاءت منهجية العمل بالتقرير لنتناسب مع أهداف عمليات الرصد والتقييم المزمع تنفيذها والتي تتمثل في عدد من المراحل التنفيذية المبنية على أسس وأطر علمية ومعايير تم وضعها للخروج بعدد من المخرجات الرئيسية التي تساهم في عملية رصد أوضاع النساء العاملات داخل النقابات ومن هنا ارتكز العمل في هذا التقرير على منهجية تناولت عدد من الأسئلة المفتوحة للإجابة عليها بشكل مفتوح تبعا لوجهات نظر المبحوثات وذلك لرصد وجهات نظر مختلفة ومتباينة فيما بينهم حول رؤيتهن الحقيقية لعمل النساء النقابي وأوضاعهن داخل النقابات وتأثير هذا العمل على حياتهن الشخصية، حيث تسلسلت هذه المنهجية في خطوات واضحة بداية من تدريب فريق الرصد الذي تم اختياره طبقا لمعايير تم وضعها مسبقا داخل عدد خمسة محافظات قبل بدء مرحلة تطبيق أدوات الرصد.

• اعتمدت هذه المنهجية على ما يلي:

أولاً: اختيار خمسة محافظات متنوعة جغرافياً وبها العديد من النقابات المستقلة وقد جاء اختيار هذه المحافظات بناء على عمل المؤتمر الدائم بها ووجود فريق عمل بكل محافظة وفريق للرصد بها بنى من خلال هذا العمل الدائم على مدار أربع سنوات علاقة قوية بالنساء العاملات والنقابات كما أنها تعبر عن تنوع جغرافي مطلوب لعملية الرصد.

ثانياً: تصميم استمارة استبيان اعتمدت في تصميمها على ألقاء الأسئلة المفتوحة للمناقشة دون اللجوء للأسئلة المغلقة المعتمدة على (نعم ولا)..

ثالثاً: دورة تدريبية مسبقة بالقاهرة لعدد (١٥) راصدة للتدريب على مهارات الرصد والتوثيق.

رابعاً: تقديم مادة علمية تضم كل ما يختص بمهارات الرصد وكيفية التوثيق وإلقاء الأسئلة.

خامساً: وضع خطة العمل متضمنة خطة تطبيق الاستمارة بكل محافظة بالإضافة إلى تحديد موعد محدد للاجتماعات الشهرية لمجموعة عمل الراصدات للوقوف على أهم المشاكل أو التساؤلات التي تصادفهن أثناء تطبيق الاستمارة.

أهمية التقرير:

ترجع أهمية هذا التقرير لإدراكنا الشديد بأهمية العمل النقابي بشكل عام لجميع العمال والعاملات وبالنسبة للنساء العاملات بشكل خاص وأهمية ممارستن له بالنسبة للنقابات وعليه أهمية رصد أسباب عزوف النساء العاملات عن العمل النقابي وأهم المشاكل والصعوبات التي يواجهن أثناء ممارسة هذا العمل بالإضافة إلى مدى تأثير عملهن على العمل النقابي بشكل عام ومدى تأثير هذا العمل على حياتهن الشخصية..

حيث يتناول التقرير أوضاع النساء العاملات داخل النقابات بكل ما تشتمل عليه من نسبة عضويات النساء النقابيات بمقارنة عدد عضويات النقابة الإجمالي ونسبة تمثيلهن بالمراكز القيادية داخل النقابات ومدى تأثيره في اتخاذ القرار كذلك مدى تأثير العمل النقابي على حياة النساء ومدى تأثير عمل النساء النقابي على النقابات وما هي أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه النقابيات في ممارسة العمل النقابي وما هي أنواع القضايا التي تتبناها النقابات وهل تشمل قضايا النساء العاملات؟ ثم هل استطاعت النقابات دمج النوع الاجتماعي بها؟ ثم ماذا تريد العاملات من النقابات أن تقدم لها من خلال أعمالها؟ كذلك التعرف على مدى ترحيب النساء العاملات بالعمل النقابي، وكيف أثرت العادات والتقاليد في المجتمع على ممارسة النساء للعمل النقابي، كذلك هل هناك مواصفات محددة للمرأة النقابية لكي تمارس العمل النقابي؟، وهل هناك فرق بين عمل المرأة وعمل الرجل داخل النقابة؟، كذلك رؤية الرجال لعمل المرأة النقابية داخل النقابة وهل أثرت عضويات النساء النقابيات على العمل النقابي من وجهة نظرهم.

في هذا السياق كان لزاماً علينا أن بحث ونرصد ونوثق لهذه الرؤى المختلفة من وجهة نظر العمال والعاملات لإيجاد الآليات المقترحة من العاملات أنفسهن في محاولة منا أن نطرحها ونحللها للوصول إلى حلولاً تقودنا إلى تحسين بيئة العمل النقابي بما توفر مساحة أكثر أماناً لممارسة المرأة العاملة العمل

النقابي داخل النقابات وطرح قضاياهن على جدول أعمالها والقدرة على تخطى المعوقات التي تعيق عملها النقابي بما يتوافر لها من آليات تساعدن على العمل.

..في إطار ما سبق تم تصميم استمارة استبيان تضمنت ٢٠ سؤالاً مفتوحاً يغطي ستة محاور أساسية للوصول إلى هدف التقرير وهو رصد أوضاع النساء العاملات داخل النقابات من خلال:

- ١) عدد عضويات النساء النقابيات بالنسبة للإجمالي عدد عضويات النقابة.
- ٢) أسباب عزوف النساء العاملات عن العمل النقابي.
- ٣) أنواع القضايا التي تتبناها النقابات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي.
- ٤) تأثير العمل النقابي على حياة النساء العاملات.
- ٥) مدى تأثير عمل النساء النقابي على الحركة النقابية.
- ٦) مدى تأثير العادات والتقاليد والثقافة المجتمعية على ممارسة النساء العاملات للعمل النقابي.

تحليل محاور التقرير:

شمل التقرير إجمالي عدد العينة (١٥٠) عاملة نقابية بخمسة محافظات (القاهرة الكبرى/ الإسكندرية/ السويس/ الإسماعيلية/ قنا) ..

المحور الأول:

يتضمن هذا المحور سؤالين الأول يوضح نسبة عضويات النساء النقابيات بالنسبة لإجمالي عدد عضويات النقابة، أما السؤال الثاني يوضح أعداد النساء النقابيات التي تتولى مناصب قيادية داخل النقابات ونوع المركز الذي تتولاه. حيث ظهرت إجابات العينة من خلال الجدولين التاليين..

السؤال ١

كم عدد عضويات النساء النقابيات داخل النقابة بالنسبة إلى إجمالي عضويات النقابة؟	
القاهرة الكبرى	٤٠% تقريباً
الإسكندرية	٣٠% تقريباً
السويس	٢٠% تقريباً
الإسماعيلية	٢٥% تقريباً
قنا	١٠% تقريباً

السؤال ٢

كم عدد النساء التي تتولى مناصب قيادية داخل نقابتك؟ ما هو نوع المركز الذي تتولاه؟	
القاهرة الكبرى	١٥%
الإسكندرية	١٠%
السويس	٥%
الإسماعيلية	٨%
قنا	٢%

نرى من إجابات العينة المختارة عشوائيا بكل محافظة على السؤال الأول والذي يتناول عدد عضويات النساء النقابيات داخل النقابة بالنسبة إلى إجمالي عضويات النقابة أن عدد عضويات النساء النقابيات يمثل أقل من النصف ٤٠% تقريبا في القاهرة الكبرى وحوالي الربع ٢٥% تقريبا في المحافظات الثلاثة وأقل من الربع في محافظة قنا وقد جاءت إجابتهن على هذا السؤال كما نرى بالتقريب وليس بأعداد محددة قد يرجع ذلك لعد معرفتهن الأعداد الإجمالية بالنقابات ولكن يدركون نسب عضويات النساء بالتقريب للعدد الإجمالي هذا رغم ارتفاع نسبة العاملات بالقطاع الخاص مقارنة بأعداد الرجال و هو ما يعنى عزوف النساء عن العمل النقابي بشكل عام وهو ما سوف نتضح أسبابه في إجابات العينة في الأسئلة التالية..

أما السؤال الثاني والذي تناول عدد النساء التي تتولى مناصب قيادية داخل نقابتك ونوع المركز الذي تتولاه فقد أجابت العينة بان عدد النساء لا يتجاوز نسبة ١٥% بمحافظة القاهرة وهو ما يعنى نسبة ضعيفة للغاية بالنسبة لعدد الرجال كما ذكرت العينة أنهن يتولوا مناصب (رئيس نقابة/ أعضاء مجلس إدارة/ أمين مساعد صندوق)، أما محافظة الإسكندرية فجاءت النسبة لا تتجاوز ١٠% من إجمالي عدد العضويات للنقابات وهي كما نرى نسبة ضعيفة كذلك جاءت محافظة السويس ٥% بالنسبة لعدد العضويات ومحافظة الإسماعيلية ٨% ومحافظة قنا ٢% وهي كما نرى نسبة ضعيفة في المحافظات الخمسة المختارة مما يعنى عدم تولى النساء مناصب قيادية داخل نقابتهن، وقد ارجعوا ذلك لأسباب عديدة سوف يأتي ذكرها في الأسئلة التالية.

المحور الثاني:

أسباب عزوف النساء العاملات عن ممارسة العمل النقابي:

تضمن هذا المحور عدد (خمسة أسئلة) حيث تناول السؤال الأول أهم المشاكل التي تواجه النساء النقابيات داخل النقابة وأثناء ممارستهن للعمل النقابي، أما السؤال الثاني فقد تناول مدى إقبال النساء العاملات على ممارسة العمل النقابي، وعن السؤال الثالث فقد تناول كيف ترى النساء دور النقابة بالنسبة لهن، وهل هو مؤثر على حياتهن، بينما تناول السؤال الرابع أسباب عزوف النساء العاملات عن الانضمام للنقابات والمشاركة في العمل النقابي، وأخيرا تناول السؤال الخامس هل هناك مواصفات محددة للمرأة النقابية لكي تمارس العمل النقابي؟.

جاءت إجابات العينة على السؤال الأول الذي تناول:

ما هي أهم المشاكل التي تواجه النساء النقابيات داخل النقابة وأثناء ممارستهن للعمل النقابي؟

أجابت جميع أفراد العينة (١٥٠) بأن هناك مشاكل عديدة تواجههن أثناء ممارستهن للعمل النقابي حيث ذكرن أهمها:

- (١) التمييز في المعاملة بين الرجال والنساء مما يؤدي إلى وصول الرجال إلى مناصب قيادية لاتصل إليها النساء.
- (٢) النظرة إلى النساء النقابيات على أنهن ضعفاء لا يقدرن على العمل النقابي مما يجعلهن دائما في الصفوف المتأخرة.
- (٣) محاربة النساء النشيطات داخل النقابة في بعض الأحيان بسمعتهم الشخصية مما يجلب الخوف في نفوسهن ويبعدهن عن أي نشاط.

- ٤) عدم الاعتراف بمسؤوليات المرأة الأسرية وواجباتها مما يؤدي إلى عدم مشاركتها في العديد من الفعاليات والتدريبات لرفع قدراتها وتنمية مهاراتها في العمل النقابي.
- ٥) العادات والتقاليد والثقافة التي تنتظر دائما للمرأة على أنها الشخص الأضعف في مواجهة المشاكل والقدرة على حلها وبالتالي تفضيل الرجل في أي مركز قيادي بالنقابة لثقتهم في قدرته على تحقيق أي مشكلة.
- ٦) التقليل من قدرات المرأة العاملة وعدم الثقة بها في اللجوء لها في أي عملية مفاوضة خاصة بمصالحها أو قضاياها.
- ٧) عدم وجود لوائح داخلية تنصف النساء العاملات وتحدد لهن نسبة بالنسبة إلى عضوي في حقهن في تولي مراكز قيادية بالنقابة.
- ٨) قصر عمل النساء العاملات داخل النقابة دائما على لجنة المرأة دون غيرها من اللجان.
- ٩) اتهام العاملات النقابيات النشيطات دائما بتقصيرهن في الأدوار الأسرية نتيجة لانشغالهن بالعمل النقابي مما يجعل العاملات دائما في موقف الدفاع عن النفس بقدرتهن على القيام بالدورين معا دون تقصير.

بينما جاءت إجابات **السؤال الثاني** والخاص بمدى ترحيب النساء العاملات بالعمل النقابي وبالعضوية النقابية..

حيث أجبنا جميع العاملات بترحيبهن بالعمل النقابي وبالعضوية النقابية ولكن يخشن دائما من المشاكل التي تترتب عليه ومن الصعوبات التي تقابلهن أثناء ممارسة العمل النقابي ومن عدم تقدير المجتمع لدورهن وعدم مساعدة القوانين واللوائح لعملهن كل هذا يضع مسافة بينهن وبين العضوية النقابية وممارسة العمل النقابي ويجعلهن يعزفن عن الانتساب للعضوية النقابية.

حيث ذكرنا في **السؤال الثالث** بهذا المحور أسباب عزوفهن عن الانضمام للنقابات والمشاركة في العمل النقابي لعدة أسباب خارجة عن تقديرهن للعمل النقابي وعن رغبتهم في العضوية النقابية حيث ذكرنا مدى الاضطهاد الذي يتعرضن له من خلال ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليد ونظراته إلى المرأة التي تعمل بالعمل العام على أنها مقصرة تجاه أدوارها الأسرية دائما . كذلك عدم تقدير المجتمع والأسرة في أغلب الأحيان لدورها النقابي ومساعدتها على القيام به. بينما أفادت أخريات تعرضن للسمعة السيئة من بعض زملائهن وتشويه صورتهن بين باقي الأعضاء والعضوات مما يبعدهن عن هذه المشاكل كذلك عدم رؤية بعضهن لأهمية العمل النقابي أصلا نتيجة لشعورهن بعدم تحقيق نتائج ناجحة خاصة بقضاياهن وحقوقهن في العمل أو المجتمع. بينما أخريات يروا أن هذا العمل أفضل بالنسبة للرجال عن النساء نتيجة لتفرغهن وعدم مسؤولياتهن الأسرية التي تقع جميع أعبائها على المرأة.

وقد أوضحت إجابات العينة على هذا السؤال إجابتهن في **السؤال الرابع** الخاص بكيف ترى النساء العاملات دور النقابة بالنسبة لهن وهل هو مؤثر على حياتها؟.. حيث أجابت ٨٠% (١٣٠) من العينة أن دور النقابة بالنسبة لهن محدود في حل قضاياهن الخاصة بالنوع الاجتماعي وأن النقابة تهتم بشكل عام بقضايا العمال والعاملات العامة الخاصة بالعمل دون تحديد لقضايا النساء العاملات وتبنى قضاياهن الخاصة بالمرأة تحديدا بينما أجابت ٢٠% (٢٠) من العينة أنهم يروا أن للنقابة دور مؤثر في حياتهن حيث أنهن يمارسن العمل النقابي لتحقيق مصالحهن داخل العمل ويشاركن في حل العديد من المشاكل الخاصة بالعمل كما أن العمل النقابي بالنسبة لهن قد حقق العديد من المكاسب على مستوى تنمية مهارتهن

ورفع قدراتهن وقوة شخصيتهن التي جعلتهن على دراية بالعمل العام وقدرتهن على طرح قضاياهن الخاصة رغم الصعوبات التي تقابلهن في تحقيق ذلك.

وهذا ما قادنا لطرح **السؤال الخامس** وهو هل هناك مواصفات محددة للمرأة العاملة لكي تمارس العمل النقابي مما جعل الفرق في الإجابات على السؤال السابق بين أفراد العينة، حيث أجابت جميع أفراد العينة (١٥٠) بأنه نعم لا بد من مواصفات معينة للمرأة النقابية وهي قوة الشخصية وعدم تأثرها بصورة الآخرين لها وقدرتها على الجمع بين واجباتها الأسرية وتفرغها للعمل النقابي وتحليها بالقدرة القيادية للمجموعة وعدم تأثرها بالعادات والتقاليد والثقافة المجتمعية التي ترى أنها تحط من قدراتها وتضعفها وقدرتها على مواكبة التغيرات في المجتمع ودمج قضايا المرأة العاملة في العمل النقابي بشكل كبير وقدرتها على التواصل مع الآخرين من منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسوية والأحزاب للتنسيق معهم في كيفية طرح قضايا المرأة العاملة على المجتمع.

بينما جاء المحور الثالث بالاستمارة لنتناول أنواع القضايا التي تتبناها النقابات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي حيث شمل **أربعة أسئلة** تناول **السؤال الأول** عدد النقابات التي وضعت قضايا النساء العاملات على جدول أعمالها حيث أجابت ٦٠% (١١٠) من العينة أنهم لا يعرفون نقابات حتى نقابتهن قد وضعوا قضايا النساء العاملات بشكل خاص على جدول أعمالهن ولكن كل ما يروه من أعمال للنقابة هي أعمال عامة خاصة بحقوق العمال والعاملات بشكل عام في العمل دون تخصيص لقضايا المرأة الشخصية وهذا ما قد أرجعوه لعدم وصول المرأة للمناصب القيادية داخل النقابات وحتى إن وصلت فهي لا تضع ضمن أولويات عملها تخصيص قضايا المرأة ضمن جدول أعمال النقابة وقد يرجع ذلك لعدم قدرتها بمفردها على ذلك أو لشعورها من باقي الأعضاء أنها ليست ضمن الأولويات أو لعدم وعيها بماذا تفعل لتحقيق ذلك بينما أجابت ٤٠% (٤٠) من أفراد العينة أن نقابتهن قد وضعت بعض قضاياهن على جدول أعمالهن مثل بعض الحملات لعمل دور حضانة في مكان العمل أو عدد ساعات العمل بالنسبة للمرأة الحاضنة في عامها الأول والثاني أو ساعة الراحة بالنسبة للحامل ولم يذكر غير ذلك من جميع أفراد العينة التي اعترفوا بأن هناك نقابات تضع قضايا المرأة على جدول أعمالها.

بينما جاء **السؤال الثاني** بالتساؤل حول أنواع القضايا التي تتبناها النقابات بشكل عام ذات الصلة بالنوع الاجتماعي وهو ما ذكر في إجابات السؤال السابق حول بعض القضايا ذات الصلة بدور الحضانة وعدد ساعات العمل فقط دون غيرها وهو ما يجعلنا نتأمل إجابات السؤال السابق بالنسبة لل٤٠% اللاتي يروا أن نقابتهن وضعت قضايا المرأة العاملة على جدول أعمالها حيث تمحورت القضايا حول عدد ضئيل للغاية من القضايا العديدة ذات الصلة بالنوع الاجتماعي وهو ما يجعلنا نتساءل حول هل المرأة العاملة نفسها لا تعرف ماذا تريده من النقابة أم لا تعرف قضاياها التي يجب أن تتبناها النقابة أم أنها فقدت الثقة في النقابة أن تحقق لها ماذا تريده من حقوق أم أنها لا تعرف حقوقها التي يجب النضال من أجلها؟..

لذلك قد قادنا **السؤال السابق للسؤال حول رؤيتهن في مدى تأثير النقابات على حل مشاكل النساء العاملات** حيث أجابت ٦٠% (١١٠) من أفراد العينة أنهن لا يروا تأثير للنقابات على حل مشاكلهن الخاصة بالنوع الاجتماعي بشكل محدد حيث لا يروا دورا أصلا للنقابة في تبني قضاياهن بينما أجابت ٤٠% (٤٠) من أفراد العينة أن بعض النقابات تطرح قضايا المرأة العاملة على جدول أعمالها وتهتم بتحقيق ما يخص حقوق المرأة في بعض المشاكل ولكن لا بد من أن يكون للمرأة دور مؤثر داخل النقابة وفاعل للضغط على باقي أعضاء النقابة بتبني قضاياهن وأنه لا بد من أن تكون المرأة العاملة في موقع

قيادي ومؤثر داخل النقابة حتى تستجيب لهذا الضغط وأن الرجال النقابيين مشغولين بتحقيق قضايا عامة خاصة بجميع العمال والعاملات دون التخصيص ولا يقع ضمن أولوياتهم تخصيص وقت أو جهد أو حتى ثقافة لتبنى قضايا المرأة العاملة بشكل محدد.

لذلك جاء السؤال الرابع لي طرح على أفراد العينة ماذا تريد المرأة العاملة من نقاباتها حيث ذكرت ٧٠% (١٣٠) من أفراد العينة أنها تريد أن تحصل على حقوقها من خلال النقابة وأن تقف النقابة بجوارها في حل قضاياها داخل العمل وأن تحقق لها الأمان الوظيفي وأن تزود من معرفتها وقدراتها ووعيتها عن طريق ما تقدمه النقابات من تدريبات وأن تضع قضايا المرأة العاملة ضمن أولويات العمل بها بينما أجابت ٣٠% (٣٠) من أفراد العينة أنها تريد أن تقوم النقابة بحمايتها عند الوقوع في مشاكل خاصة بالعمل وأن تحقق لها الأمان الوظيفي دون ذكر دمج النوع الاجتماعي ضمن عمل النقابة أو تبنى النقابة لقضايا النساء العاملات بشكل محدد، وهو ما يجعلنا نقف عند رؤيتهن لدور النقابة بالنسبة لهن هن يروا دورها لتحقيق الأمان الوظيفي وحل مشاكل العمل دون أن يروا أنه من الأهمية أن يناضلن من أجل أن تضع النقابات قضايا النساء العاملات ضمن أولويات العمل بها أن لهن قضايا نوعيه خاصة يجب التركيز عليها والاهتمام بها للوصول لوضع أفضل للنساء العاملات وهو ما يجب أن نتأمله ونحاول أن نبخته مع النقابيات لتوضيح أهمية العمل النقابي بشكل عام والعمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة بشكل أكثر تحديداً.

أما المحور الرابع بالاستمارة فقد تناول تأثير العمل النقابي على حياة النساء العاملات حيث شمل أربعة أسئلة تناول **السؤال الأول** مدى تأثير ممارسة العمل النقابي على حياتك الشخصية؟ أجابت جميع أفراد العينة (١٥٠) ممن يمارسن العمل النقابي بأن العمل النقابي هام وضروري لهن وأنهم تعلموا من خلاله الكثير من الحقوق والواجبات وقد أضاف إليهن الكثير من المهارات الشخصية والقدرة على التعامل والتواصل مع الآخرين وقوة الشخصية وحب العمل العام وأهمية النضال من أجل الحصول على الحقوق وقد أجابت بعض منهن إلا أنه قد تأثرت حياتهن بالتعرض للإشاعات الشخصية المسيئة لشخصهم وأتعبهم في حياتهم مما جعلهم يبتعدون عن ممارسته.

وهذا ما أكدته إجاباتهن على **السؤال الثاني** الخاص بالعادات والتقاليد في المجتمع ومدى تأثيرها على ممارستهن للعمل النقابي حيث أجابت جميع أفراد العينة (١٥٠) أن العادات والتقاليد والثقافة الموروثة تؤثر بشكل كبير في ممارستهن للعمل النقابي ومدى الإقبال عليه حيث أن اتهامهن بالتقصير في واجباتهم الأسرية نتيجة لانشغالهم بالعمل النقابي وإعطاء وقت كبير له قد يجعلهن يبتعدوا عنه كما أن اتهام النساء النقابيات بالسمعة السيئة وإصاق بعض التهم الشخصية ذات الصلة بالسمعة من أكثر الأشياء التي تجعلهم يخافون على سمعتهم ويبتعدوا عن ممارسة العمل النقابي كذلك وضع المرأة في أدوار محددة ونمطية خاصة بالثقافة والعادات قد تجعل المرأة تبتعد عن العمل النقابي وتكتفي بعملها وتربية أطفالها واللجوء للبيت مصدر الأمان لها.

بينما جاء **السؤال الثالث** ليوضح مدى تأثير هذه العادات والثقافة في تأثير دور الإعلام على ممارسة المرأة للعمل النقابي وكيف ترى المرأة العاملة ذلك التأثير حيث أفادت ٨٠% (١٣٠) من أفراد العينة أنهم لا يشعروا بدور للإعلام في توضيح أو تناول أهمية عمل المرأة النقابي حيث أنه ليس على جدول اهتمامهم بينما أفادت ٢٠% (٢٠) من أفراد العينة أن دور الإعلام سلبي في طرح وتوضيح عمل المرأة النقابي حيث يركزوا على الصورة النمطية للمرأة وحصر دورها في أدوار محددة في أغلب الأحيان تشوه صورة عمل المرأة وتحصر دورها في العملية الإنجابية بل والأكثر من ذلك فهي تصورها في الموقف

الضعيف المعتمد على الرجل والمغلوب على أمره مما يكرس في أذهان المجتمع حصر المرأة في أدوار أسريه بعينها.

أما **المحور الخامس** فقد تناول مدى تأثير عمل النساء النقابي على الحركة العمالية حيث شمل سؤالين وضح **السؤال الأول** مدى تأثير عضوية النساء وعملهن النقابي في عمل النقابات وما هو هذا التأثير من وجهة نظر الرجال النقابيين حيث أفادت جميع أفراد العينة (١٥٠) بأن عمل النساء النقابي قد أفاد الحركة النقابية كثيرا حيث زادت عدد عضويات النقابة وساهمت النساء في الوقوف إلى جانب الرجال في معظم نضالهم للحصول على حقوقهم بل وفي كثير من الأحيان كانت النساء في الصفوف المتقدمة من جميع الإضرابات والإعتصامات كما أنها نجحت في طرح قضايا المرأة العاملة على العمل النقابي مما أضاف زخما للحركة العمالية وتواصل بين الحركة العمالية في مفهومها العام وبين القطاع النسوي العمالي أما عن رؤية الرجال لهذا العمل فقد أفادت ٤٠% (٤٠) من أفراد العينة بأن هناك رجال كثيرين يقدرون عمل المرأة النقابي ويقفون بجانبها ويساعدونها على مواصلة العمل وتعدى الصعوبات بينما أفادت ٦٠% (١١٠) من أفراد العينة أن الرجال لا تقدر عمل النساء بل وأحيانا كثيرة يقفون عانقا بينها وبين تحقيق حقوقها ويقللون من شأنها وأحيانا كثيرة يحاربونها ويقللون من شأنها بحكم الثقافة المجتمعية الذكورية التي لا ترى في النساء سوى أدوار محددة بعيدة عن العمل العام أو النقابي.

أما عن السؤال الثاني والذي تناول الفرق بين عمل المرأة النقابية وعمل الرجل وهل هناك فروق جوهرية من وجهة نظر الجانبين؟.. حيث أفادت ٧٠% (١٣٠) من العينة أنه لا فرق بين عمل المرأة النقابي وعمل الرجل وكل واحد منهما طالما يتصف ببعض السمات الشخصية التي تؤهله للعمل النقابي فهو قادر على أدائه والعطاء فيه وبذل المجهود وانه أحيانا تتفوق المرأة على الرجل وتكون أكثر جرأة وأكثر قدرة على العطاء وبذل الجهد في العمل بينما أفادت ٣٠% (٣٠) من أفراد العينة أن هناك فرق بين المرأة النقابية والرجل النقابي فالرجل لديه الوقت الكافي لأداء مهامه النقابية بينما المرأة ليس لديها الوقت نتيجة لأعبائها الأسرية وذلك يجعل دائما الرجال متفوقين على النساء في العمل النقابي ويجعلهم يتقدمون ويحصلون على المناصب القيادية داخل النقابة بينما النساء لا يحصلن على أية مناصب سوى القلة القليلة كذلك الرجال لديهم الوقت لتنمية مهاراتهم ورفع قدراتهم لما توفره لهم النقابات من تدريبات لا تستطيع المرأة الحصول عليها نظرا لظروفها الاجتماعية وأعبائها والعادات والتقاليد التي في أحيانا كثيرا تمنع المرأة من السفر أو الجلوس لوقت متأخر من الليل خارج البيت لحضور ندوة أو تدريب أو ورشة عمل كذلك الثقافة المجتمعية التي تميز بين عمل الرجال بشكل عام وعمل النساء وتضع الرجال في الموقف الأقوى والنساء في موقف المستضعف دائما كما أن محاربة النساء بسمعتها في بعض الأحيان من الرجال لمعرفتهم أن هذا الشيء هو الوحيد التي لا تستطيع المرأة مواجهته فكثير من الرجال قد يؤتوا به في محاربة النساء النقابيات.

ثم نأتي أخيرا إلى **المحور السادس** والذي أشتمل على **سؤال واحد** خاص بمدى معرفة النساء العاملات النقابيات وضعهن في مقترح قانون المنظمات النقابية الجديد والذي يجرى المناقشة حوله فقد جاءت إجابات ٩٠% (١٤٠) من أفراد العينة بعدم معرفتهن بمواد مقترح القانون وبالتالي عدم معرفتهن بهل تناول أوضاعهن بشكل محدد في بعض المواد أم تناساه . بينما أفادت ١٠% (١٠) من أفراد العينة بأنهم قد تعرفوا عليه وشاركوا في مناقشات مواده في بعض حلقات المناقشة ولكنهم لم يروا أى مواد به خاصة بالنساء العاملات على وجه التحديد ولكن أيضا لم يتقدمن بأي مقترحات إضافية على مواد مقترح القانون خاصة بالعاملات بشكل محدد.

الخاتمة والتوصيات:

يستند العمل النقابي إلى مبدأ هام وهو الانتقال من الجهد الفردي إلى الجهد الجماعي لضمان الحفاظ على حقوق العمال/ات ومصالحهم وهذا ما يدفع العمال/ات تاريخيا للتوحد والتجمع في نقابات من أجل المحافظة على حقوقهم ومصالحهم.

ولكن وكما رأينا من إجابات أفراد العينة بالتقرير لا تزال مشاركة المرأة العاملة في النقابات والاتحادات ضعيفة وخصوصا في المراكز القيادية وذلك على الرغم من اتساع حجم مشاركتها في سوق العمل ومساهماتها في مجالات التنمية المختلفة وبرغم أن قانون النقابات لا يميز بين الرجل والمرأة في إتاحة الفرصة للانضمام إلى هذه النقابات إلا أننا مازلنا نرى حجم المشاركة النسائية من دون المأمول والمطلوب ولعل هنا يمكن مقارنة الأسباب الحائلة أو المانعة لوجود فاعلية أكثر للمرأة في الحركة العمالية عموما لأمر كثيرة منها طرح السؤال الآتي هل أن النقابات عامة لا تشجع النساء للانضمام إليها أو اعتبار أن معظم العاملات غير معنيات بالعمل النقابي؟.

لذلك جاء اهتمامنا هنا في هذا التقرير بالمرأة العاملة والمرأة النقابية بشكل أكثر تحديدا ذلك لكونها من الناحية العملية تعاني من ظروف صعبة سواء كانت بالنسبة للظروف الاجتماعية والأسرية التي تعيشها العاملات أو بالنسبة لظروف العمل نفسه والعمل النقابي بشكل محدد أو تبعا للقوانين والتشريعات التي تعمل العاملات في ظلها والتي هي بشكل عام أكثر تقييدا لحرية العاملات خاصة المرأة النقابية التي يمكن أن تكون في نفس الوقت في فترة حملها أو عليها مسؤوليات عائلية لا يتحملها الرجال بشكل عام.

ومن المعروف للجميع أن الانضمام للمنظمات النقابية يعتبر تطوعيا وهذا مبدأ رئيسي من المبادئ التي يقوم عليها العمل النقابي ولهذا السبب فإن الظروف المختلفة التي تتفاوت بين النساء العاملات في المجتمع تتحكم بحجم الانضمام إلى النقابات العمالية كما يلعب التشريع بطبيعة الحال في هذا المجال دورا هاما ورئيسا في قوة أو ضعف المنظمات النقابية ومدى قدرتها على جذب العضويات إليها سواء من الرجال أو النساء وعمليا وكما رأينا من إجابات عينة التقرير لا تتوافر لدينا أرقام محددة عن عدد العضويات سواء رجال أو نساء إلا أننا نستطيع أن نتوقع حجم مشاركة النساء وعضويتها بالنسبة لعضويات الرجال ضعيف نسبيا وهذه قضية بحاجة إلى توضيح وتأكيد فبعض النقابات العمالية تتشكل قاعدتها بشكل رئيسي من النساء وبعضها الآخر تصل نسبة النساء العاملات فيها إلى النصف والبعض الآخر لا تتجاوز ١٠% بشكل عام يبدو أن واقع المرأة في الحركة النقابية مازال ضعيفا وان مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي مشاركة مازالت متواضعة بشكل عام أما بالنسبة لمشاركتها في المواقع القيادية فإنها أكثر تواضعا من مشاركتها في العضوية النقابية وقد يرجع ذلك لأسباب ذاتية مثل تأثير الحياة المهنية على المشاركة النقابية وضعف مساهمة المرأة فيها ومن ناحية أخرى ضعف العمل النقابي بشكل عام بالإضافة إلى حالة التهميش للنساء وتأثير المجتمع على المشاركة في الحياة النقابية وخوفهم من المضايقات من أصحاب العمل وكذلك تأثير العادات والتقاليد وتقسيم الأدوار. من جانب آخر فإن المنظمات النسوية لها دور في غياب دور المرأة في النقابات العمالية حيث من الضروري أن تتحرك هذه المنظمات لدعوة النساء العاملات وتحفيزهم للانضمام لعضوية النقابات المستقلة مع التأكيد على ضرورة التنسيق بينهما لرعاية مصالح جميع النساء ومصالح القطاع النسوي العامل وتثقيفهن بأهمية العمل النقابي ودوره في تحسين وضع المرأة العاملة.

كما نرى من خلال ما ذكر من إجابات أفراد العينة حول رؤيتهن للعمل النقابي وأهميته وكيف أثر على حياتهن العملية والشخصية وأنه يكتسب بالنسبة لهن أضعاف أهميته بالنسبة للرجل وقد يرجع ذلك بسبب ضعف مساهمتها ومشاركتها في النشاط النقابي وضعف دورها في تولى المواقع القيادية النقابية بشكل عام إضافة إلى تبعيتها للرجل في كثير من الأحوال سواء كان ذلك على شكل تبعية سياسية أم اجتماعية أم

اقتصادية، إن كل هذه العوامل والظروف المختلفة تضع على عاتق النقابات مسؤولية كبيرة وهامة من أجل تحسين أوضاع المرأة بشكل عام وإدماجها في العمل النقابي والذي بطبيعة الحال يتطلب تعاون بين كافة المؤسسات والمنظمات النسوية والمجتمع المدني وعملياً وفي سبيل تحقيق هذا الهدف الهام فأنا نرى أن هناك ضرورة للاهتمام بتنقيف المرأة النقابي ورفع وعيها وتنمية مهاراتها بالعمل النقابي وأهميته.

الجدير بالذكر أن ما جاء به التقرير من نتائج لا بد وأن نقف أمامه ونتأمله حيث أن هذه النتائج مجرد عينة استكشافية لوضع المرأة داخل النقابات كما سبق وذكرنا.. لذلك فهي لم تأتي بإحصاءات محددة ولكنها مجرد عينة يمكن من خلالها بناء رؤية أولية عامة حول وضع النساء العاملات داخل النقابات والتي أوضحت أنه لازالت عضوية النساء في النقابات متأخرة بالنسبة لأعدادهن من قوة العمل وقد يرجع ذلك بسبب عدم تفرغها أو لضيق وقتها لالتزاماتها الأسرية مما يجعلها تبتعد عن العمل النقابي وإما بسبب العادات والتقاليد أو ربما تقاعس بعضهن .. كذلك قلة النساء الموجودات في مواقع قيادية مؤثرة في النقابات وعدم وجودهن في مجالس النقابات وبقية المراكز القيادية العليا والذي بدوره أصبح حكراً على الرجال لذلك فقد وصت عينة التقرير ببعض النقاط الهامة التي يمكن أن تساعد على ممارسة حقها في العمل النقابي جاءت كما يلي:

أولاً: ضرورة تشجيع المرأة العاملة على المشاركة النقابية ومساعدتها على إنجاز مهمتها في ممارسة العمل النقابي وتعزيز ثققتها بالذات.

ثانياً: تغيير الثقافة الذكورية في الممارسات النقابية وأن يتم إفراح المجال للنساء فقد تهمل النساء دائماً بسبب الخوف من انشغالها وقلة إنجازها أثناء العمل النقابي أو بسبب فقدان الثقة بها.

ثالثاً: أن تضمن النقابات ترشيح وانتخاب مرشحات عاملات يتم إعدادهن مسبقاً للعمل النقابي واعتماد مبدأ تكافؤ الفرص وتطبيق وحفظ حصص المرأة لمناصب قيادية منتخبه وكذلك تحديد أهداف لضمان تمثيل مناسب للمرأة على جميع المستويات الداخلية والخارجية.

رابعاً: توفير برامج تدريب خاصة للمرأة النقابية لبناء قدراتها القيادية وتدريبها على الإدارة والتفاوض.

خامساً: جميع قضايا المرأة الخاصة بالعمل من ساعات عمل وأجور وحضانة الخ من قضايا يتم وضعها من الأولويات لدى النقابات في المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل.

سادساً: بناء تحالفات قوية بين النقابات والمنظمات النسوية وباقي منظمات المجتمع المدني لتبادل المعلومات والخبرات ووضع برامج للنهوض بحقوق النساء العاملات.

سابعاً: ضرورة إصدار قوانين وتشريعات عادلة تصون حرية التنظيم النقابي للعاملات والعمال دون تمييز.

ثامناً: دفع المرأة العاملة في النقابات والاتحادات وتسهيل الوقت والآليات التي تساعد على ذلك ودفعها للترشح للمناصب القيادية.

تاسعاً: ضرورة مصادقة الحكومة على جميع اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بحقوق المرأة وتعديل قوانينها الوطنية بما ينسجم مع هذه الاتفاقيات.

عاشراً: بما أن النقابات والاتحادات النقابية هي العنصر الأساسي في تدعيم وتعزيز التنقيف النقابي للمرأة العاملة فهذا يتطلب منها أولاً استحداث لجان للمرأة في كافة النقابات والاتحادات ووضع برامج خاصة للتنقيف النقابي بها للمرأة العاملة وتطويرها بشكل دائم بما ينسجم مع المستجدات المختلفة من قضايا.

أخيراً فتحقيق هذه الأهداف ليست مسؤولية المرأة وحدها بل مسؤولية كافة أطراف الإنتاج الثلاثة بشكل رئيسي وهي أيضاً مسؤولية منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسوية المهتمة بحقوق النساء العاملات لكن تظل مسؤولية النقابات والاتحادات العمالية هي العامل الأهم في تعزيز ثقة المرأة بذاتها لدخول العمل النقابي.



المؤتمر الدائم للمرأة العاملة



دار الخدمات النقابية والعمالية