The Jordanian National Commission for Women

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

ورقة سياسات

آليات وتدابير مقترحة لدعم النقابات المهنية والعمالية في الأردن لزيادة تمثيل النساء الفاعل في مواقع صنع القرار

Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands

WE4L Women Empowered for Leadership

Hivos people unlimited

Women Empowered for Leadership

تمكين المرأة من أجل القيادة

أيار 2019

The Jordanian National Commission for Women

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

ورقة سياسات

آليات وتدابير مقترحة لدعم النقابات المهنية والعمالية في الأردن لزيادة تمثيل النساء الفاعل في مواقع صنع القرار

اعداد:

مركز اساليب ومهارات التعلم الثقافي / ESTA

أيار 2019

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

Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands

WE4L Women Empowered for Leadership

Hivos people unlimited

جدول المحتويات:

الملخص التنفيذي	5
المقدمة	7
الوضع الحالي لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار في النقابات العمالية والمهنية	9
ممارسات واتجاهات النساء داخل النقابات	11
أبرز التحديات التي تواجهها المرأة في العمل النقابي	12
التوصيات المقترحة للمساهمة في زيادة تمثيل النساء الفاعل في العمل النقابي	13
المراجع	15

الملخص التنفيذي

تقوم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في سياق عملها للنهوض بالمرأة في مختلف أدوارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بالارتقاء بواقع المرأة في الأردن والحفاظ على مكتسباتها وتجذير ثقافة مجتمعية إيجابية، وبيئة وطنية داعمة لدورها من خلال اتباع منهجية تشاركية مع كافة الجهات المعنية. وكجزء من العمل الذي تقوم به اللجنة لتمكين المرأة في الحياة العامة والحياة السياسية، تمّ تطوير هذه الورقة بدعم وتمويل من وزارة الخارجية الهولندية وبالتعاون مع المعهد الإنساني للتعاون مع الدول النامية (هايفوس)، « مشروع تمكين المرأة من أجل القيادة» وذلك بهدف المساهمة في زيادة تمثيل النساء الفاعل في مواقع صنع القرار في النقابات العمالية والمهنية.

اتسم سوق العمل في السنوات الأخيرة بتزايد نصيب المرأة من القوى العاملة لا سيما في القطاعات غير المنظمة. ويعاني سوق العمل الأردني من مشكلات عديدة أهمها انعدام نظم الحماية الاجتماعية وخاصة في مواقع العمل غير المنظم. وتعتبر النساء الأكثر تأثراً بتلك المشكلات وما يرتبط بها من إهدار للحقوق الأساسية في العمل (مثل الفصل والبطالة)، من هنا تظهر أهمية دور النقابات وخصوصاً للمرأة العاملة في حماية الحقوق العمالية وصيانتها. وإلى جانب دور النقابات في هذا الصدد والذي يتضمن التفاوض في اتجاه تغيير وتطوير التشريعات الخاصة بالمرأة العاملة، ينبغي على المرأة العاملة أيضًا أن تكثف من وجودها ومشاركتها الفاعلة داخل التنظيمات النقابية.

رغم اتساع صفوف الحركة النقابية عبر الانضمام المتزايد للنساء العاملات، لا تزال النقابات تتسم ببنى بيروقراطية تقليدية يسيطر الرجل فيها على مواقع صنع القرار، ويستدعي الحديث عن مسألة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار داخل التنظيمات النقابية ، الإشارة إلى التفاوت الواضح بين وجود المرأة في سوق العمل وانتسابها للتنظيمات النقابية من جهة، ووجودها داخل مواقع القرار وهياكل التنظيم النقابي من جهة أخرى. حيث يتسم تمثيل المرأة في مستوى هياكل التنظيم النقابي بمحدودية كبيرة لا تعكس وزنها الحقيقي في سوق العمل، حيث إنّ تمثيلها في تلك الهياكل يأتي على المستوى القاعدي أو الأدنى في مستويات الإدارة الوسطى والعليا داخل هيكل التنظيم النقابي.

إنّ الهدف العام من ورقة السياسات هذه هو الوقوف على واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن، وتمثيلها في هيئات صنع القرار، والتحديات التي تواجهها في العمل النقابي، واقتراح التدابير التي إن تمّ الأخذ بها ستساهم في زيادة تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في النقابات بشكل مثمر وفاعل.

من أبرز التحديات التي تواجهها المرأة في العمل النقابي:

- البيئة التشريعية غير الداعمة لمشاركة المرأة في العمل النقابي وداخله؛ حيث تعتبر القوانين والأنظمة الداخلية والتعليمات للنقابات غير مستجيبة للنوع الاجتماعي ولا تأخذ احتياجات المرأة النقابية بعين الاعتبار.
- قلة الوعي والمعرفة بمفهوم وأهمية العمل النقابي والانخراط به والخبرة في صياغة القرارات لدى العاملات عمومًا ولدى النقابيات خصوصاً.
- صورية لجان المرأة داخل النقابات، حيث تبين أنها ليست فاعلة بل تأخذ الشكل الصوري ولا ترتبط بالدفاع عن حقوق المرأة العاملة.

من التوصيات المقترحة المأمول تبنيها لزيادة تمثيل النساء الفاعل في العمل النقابي:

- ضرورة مراجعة وتطوير القوانين واللوائح والأنظمة الداخلية للنقابات (عمالية أو مهنية) بشكل يسهم في تعزيز بيئة مستجيبة للنوع الاجتماعي، وتخصيص كوتا نسائية في مجالس النقابات العمالية والمهنية.
- إدماج منظور النوع الاجتماعي بالسياسات والخطط والبرامج في النقابات وتطوير عدد من المؤشرات المرتبطة بالنوع الاجتماعي وضرورة توثيق إنجازات النقابيات وربطها بالأدوار التنموية للمرأة.
- رفع الوعي والمعرفة بمفهوم وأهمية العمل النقابي والانخراط به والخبرة في صياغة القرارات.
- تفعيل دور لجان المرأة داخل النقابات بحيث تخدم القضايا المطلبية لصالح المرأة العاملة في كافة القطاعات، وتعزز دور المرأة في صياغة واتخاذ القرارات، وليس مجرد المشاركة أو إبداء الرأي.

المقدمة

تنفيـذاً للهـدف الأول مـن الأهـداف الاسـتراتيجية للجنـة الوطنيـة الأردنيـة لشـؤون المـرأة الـذي ينـص علـى توفيـر البيئـة الداعمـة لتمكـين المـرأة سياسـياً وتعزيـز مشـاركتها الفاعلـة فـي الحيـاة العامـة، بـدأت اللجنـة بالتعـاون مـع المعهـد الإنسـاني للتعـاون مـع الـدول النامية (هايفـوس) بتنفيـذ مشـروع لمـدة عامـين بعنـوان: « تمكـين المـرأة مـن أجـل القيـادة فـي النقابـات العماليـة والمهنيـة والأحـزاب السياسـة فـي الأردن» ومـن أهدافـه:

- تحسـين أداء النقابـات العمّاليـة والمهنيـة مـن خـلال إدمـاج النـوع الاجتماعـي فـي هياكلهـا التنظيميـة واسـتراتيجياتها بمـا يتـلاءم والممارسـات الدوليـة.
- زيادة المعرفة بأهمية المشاركة السياسية الفاعلة للمرأة.

وتأتـي هـذه الورقـة تأكيـدا للهـدف الأول مـن المشـروع فـي إدمـاج المـرأة بشـكل مؤثـر وفاعـل فـي مواقـع صنـع القـرار فـي كافـة القطاعـات التـي تسـهم فـي عجلـة التنميـة، كمـا أن رؤيـة الأردن 2025 تنـادي بتشـجيع مشـاركة أكبـر للنسـاء فـي القـوى العاملـة مـن خـلال مراجعـة وتعديل التشـريعات الوطنية التي تعزز من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وأكـدت الأوراق النقاشـية لجلالـة الملـك عبـد الله الثانـي بـن الحسـين بـأن المشـاركة السياسـية تمتلـك الأثـر الإيجابـي، حيـث يؤمـن كل فـرد بالمواطنـة الفاعلـة، التـي ترتكـز علـى ثلاثـة أسـس رئيسـة وهـي: حـق المشـاركة، وواجـب المشـاركة، ومسـؤولية المشـاركة الملتزمـة بالسـلمية والاحتـرام المتبـادل. ويعتبـر دور المـرأة الاقتصـادي والسياسـي وجهـين لعملـة واحـدة تأتـى ثمارهـا بالتنميـة. وجـاء مؤخـراً مشـروع النهضـة الوطنـي (أولويـات عمـل الحكومـة للعامـين 2019-2020) متضمنًـا أولويـة سـيادة القانـون وأهمية تنميـة الحيـاة السياسـية وصـون الحريـات العامـة مـن خـلال رفـع نسـبة انخـراط الشـباب والمـرأة فـي العمـل السياسـي.

أكـدت نصـوص الدسـتور الأردنـي علـى حـق التنظيـم النقابـي، إذ أشـارت المـادة (16) والتـي تتنـاول حقـوق الأردنيـين جميعـاً ومـن ضمنهـا حـق تكويـن النقابـات، والمـادة (23) التـي تناولـت حقـوق العمـال الأردنيـين بمـا فيهـا حقهـم فـي تنظيـم نقابـي حـر، إلـى جانـب نـص المـادة (1/128) والـذي يشـير بعـدم جـواز تأثيـر القوانـين التـي تصـدر بموجـب هـذا الدسـتور لتنظيـم الحقـوق والحريـات علـى جوهـر هـذه الحقـوق أو المسـاس بأساسـياتها[1].

ولقـد أصـدرت المحكمـة الدسـتورية فـي شـهر تمـوز 2013 قـرارًا تفسـيريًا للدسـتور أجـازت فيـه لجميـع العامليـن فـي القطـاع العـام تأسـيس نقابـات لهـم، وذلـك علـى خلفيـة توجيـه مجلـس الأعيـان سـؤالاً للمحكمـة بخصـوص تأسـيس نقابـة الأئمـة والعامليـن فـي المسـاجد بعـد سلسـلة مـن الاحتجاجـات التـي نفذهـا الأئمـة والوعـاظ[2].

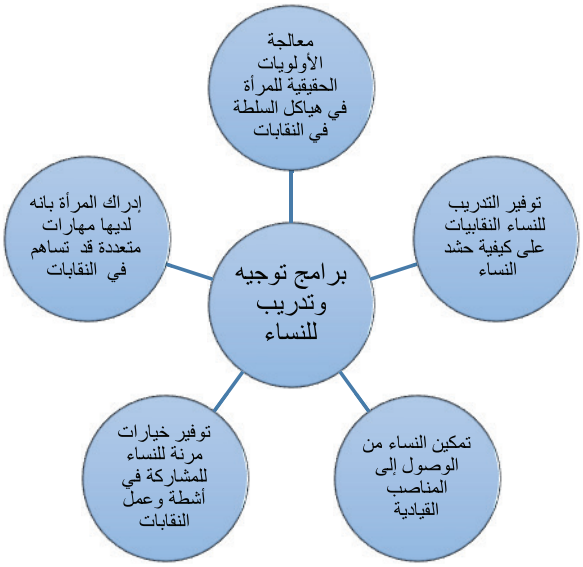
إن النقابـات العماليـة والمهنيـة هـي شـكل مـن أشـكال الأنظمـة الانتخابيـة ولهـا دور محـوري فـي تحقيـق تكافـؤ الفـرص والعدالـة الاجتماعيـة بـين الجنسـين. حيـث أعطـت المـرأة دوراً قياديـاً نشـطاً وفاعـلاً لتكـون بمثابـة محطـة مرحليـة للانتقـال إلـى أماكـن متقدمـة أكثـر فـي وضـع سياسـات مؤثـرة علـى المسـتوى الوطنـي والإصلاحـي، وفـي الآونـة الاخيـرة كان للحركـة العماليـة والنقابـات خاصـة دوراً فعـالاً عنـد توجـه الحكومـة لإقـرار تعديـلات قانـون ضريبـة الدخـل فـي شـهر أيـار 2018 ، واسـتطاع اتحـاد النقابـات المهنيـة التصـدي لقـرار الحكومـة وموافقتهـا علـى إرجـاء القـرار للعـام المقبـل، وبالتالـي تم تشـجيع وقفـة النقابـات عنـد نزولهـا للشـارع لإعـلاء صـوت المواطنـين الأردنيـين. علمـاً بـأن المـرأة لـم تكـن جـزءاً فـي الحـوارات ولـم تمثـل فـي اللجـان التـي شـاركت بالمفاوضـات مـع الحكومـة.

فـي شـهر شـباط 2019 باشـرت اللجنـة الوطنيـة الأردنيـة لشـؤون المـرأة بإعـداد هـذه الورقـة لإيجـاد آليـات وتدابيـر آملـة الأخـذ بهـا للمسـاهمة فـي زيـادة تمثيـل المـرأة بشـكل فاعـل داخـل الهيـاكل التنظيميـة للنقابـات بشـكل مسـتدام. وأقترحـت عـدداً مـن المداخـلات التـي يمكـن للنقابـات واللجـان المعنيـة تنفيذهـا ، وكذلـك أعطـت دوراً لمنظمـات المجتمـع المدنـي ومنظمـات حقـوق المـرأة والهيئـات الشـبابية لتطويـر برامـج بنـاء قـدرات للنسـاء لزيـادة معرفتهـن بالعمـل النقابـي للانخـراط بـه. تسـتدعي هـذه المداخـلات ضـرورة التشـبيك مـع القطـاع الخـاص (أصحـاب العمـل) والنقابـات أنفسـها.

تشـكل بيئـة العمـل النقابـي إحـدى الوسـائل الناجحـة لإنشـاء بيئـة عمـل تناسـب تطلعـات النسـاء لزيـادة المشـاركة فـي سـوق العمـل المؤطـر مهنيـاً، مـن خـلال نقابـات قويـة تعمـل علـى تنظيـم التواصـل العمالـي والمهنـي ضمـن آليـات التواصـل النقابيـة، المتمثلـة بالقـدرة علـى خلـق بيئـة عمـل متناسـبة مـع كافـة الشـرائح العماليـة بمـا فيهـا النسـاء وذوي الإعاقـة مـن خـلال النقابـة، فبحسـب التقريـر الصـادر عـن دائـرة الإحصـاءات العامـة، يبـين التعـداد العـام ، لعـام 2015 الفجـوة الجندريـة حـول مشـاركة النسـاء العامـلات فـي العمـل النقابـي خاصـة فـي المواقـع القياديـة؛ فقـد ورد فيـه: رغـم أن نسـبة الإنـاث العضـوات فـي النقابـات المهنيـة تشـكل (34.5%)[3]، إلا أن نسـبة العضويـة فـي مجالـس النقابـات المهنيـة تشـكل (8%)[4] ، كمـا سـجلت الإنـاث مـا نسـبته (21%) فـي عضويـة النقابـات العماليـة للفتـرة الزمنيـة نفسـها.

1 الدستور الأردني لعام 2011.
2 قرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم (6) لعام 2013.
3 تقرير المرأة الأردنية في صورة إحصائية بمناسبة اليوم العاملي للمرأة / صادر عن دائرة الإحصاءات العامة 2016
4 المرجع السابق

استندت هذه الورقة على دراسة[5] منهجية علمية وميدانية شملت المراجعات المكتبية، والتي كان من أبرزها تقرير مترجم من الإنجليزية تحت عنوان « أنا أعرف أنني أقدر على هذا العمل والاستراتيجيات السبع التي تعزز نشاط المرأة وقيادتها في النقابات»[6]، الذي نشر من قبل معهد أبحاث سياسات المرأة في واشنطن / الولايات المتحدة الأمريكية، وقد اعتمدت منهجيته على البحث النوعي من خلال مقابلات لاستكشاف تجارب النساء في النقابات العمالية ، وقدم مجموعة من الاستراتيجيات اعتمدنا على سبعة منها وتم دمجها بستة أطر عند إعداد أسئلة المجموعات البؤرية والمقابلات لهذه الورقة. **الشكل رقم (1) يوضح الاستراتيجيات.**



شكل رقم (1)

وقد عقدت أربع مجموعات بؤرية جمعت ممثلي أربع نقابات (نقابة الصيادلة الأردنيين، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، ونقابة المعلمين، ونقابة الفنانين) كل على حدة، وبلغ عدد المشاركين/ات (33 كان منهم 21 مشاركة) بالإضافة إلى المقابلات الفردية وقد بلغت العينة 37 مقابلة، عشرون منهم مع المنتسبات القياديات وغير القياديات في ثمانية نقابات مهنية (نقابة الأطباء، نقابة الصيادلة، نقابة أطباء الأسنان، نقابة الفنانين، نقابة المهندسين، نقابة الممرضين ونقابة المعلمين) وفي سبع نقابات عمالية من الهيئات الإدارية. ولم تبتعد نتائج البحث الميداني عن ما تمخضت عنه معطيات الاستراتيجيات التي تم الإشارة إليها في الدراسة التي نشرت من قبل معهد أبحاث سياسات المرأة في واشنطن، الولايات المتحدة الامريكية، مما يعزز النتائج التي تم الوصول إليها، حيث تلخصت أسباب عزوف النساء والرجال عن المشاركة في العمل النقابي لدى مجموعات العمل بحوالي 29 سبب تكررت وفق التصنيف التالي:

- 80% أسباب برامجية وقانونية مثل صعوبة أنظمة الانتخاب، وشروط التفرغ النقابي، وضعف العلاقة مع الإعلام وضعف المعرفة بإدارة الحملات الانتخابية، وساعات العمل الطويلة، وعدم توفير الخدمات التي تتجاوب مع احتياجات المرأة مثل دور رعاية الاطفال.
- 55% أسباب عدم الثقة وقلة الاهتمام بالعمل النقابي وكثرة الالتزامات الأسرية أو الأعباء المنزلية.
- 6% أسباب مالية وشروط العضوية.

5 دراسة واقع مشاركة المراة فى النقابات العمالية والمهنية فى الأردن- اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة و ESTA

6 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.

الوضع الحالي لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار في النقابات العمالية والمهنية

الحقائق والأرقام المتعلقة بمشاركة النساء في النقابات العمالية والمهنية:

أ. الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن

تأسس في عام ١٩٥٤، يتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة، ويهدف إلى تحقيق حياة أفضل للعمال ورفع مستوى معيشتهم وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية ورفع الكفاءة الإنتاجية، إلى جانب دعم النهج الديموقراطي وحماية الحقوق والحريات النقابية، وتنضوي تحت هذا الاتحاد (17) نقابة عمالية. ويعتبر الإطار القانوني الحالي للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن هو المنظم الداخلي لاتحاد عمال الأردن، كما ورد في الفصل الحادي عشر من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996. إن الإطار القانوني الحالي للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن هو قانون العمل ووزارة العمل وهي الجهة الحكومية التي تتابع الاتحاد العام وجميع النقابات العمالية، من حيث تسجيل النقابات، والأعضاء الجدد، والتوسط في النزاعات الناشئة بين أصحاب العمل والنقابات. وبحسب مصادر مطلعة في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن[7]، إن نسبة مشاركة النساء في عام 2018 وصلت إلى قرابة (17)% من مجموع أعداد المنتسبين إلى مجموع النقابات الكلي وهو (17) نقابة عمالية، حيث أن عدد العاملات يقارب 18200 عاملة من إجمالي العدد الكلي للمنتسبين والمنتسبات 107091 نقابيًا ونقابية منتسبين للنقابات العمالية.

خلصت هذه الورقة إلى عدد من النتائج حول مشاركة المرأة في النقابات العمالية، وتمثلت في ضعف مشاركتها في مواقع صنع القرار حيث لا يوجد أية سيدة في عضوية المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات عمال الأردن، وأن هناك (25) عضوة من أصل (166) عضوًا في جميع الهيئات الإدارية للنقابات العمالية، وبالتالي فإن نسبة تمثيل النساء لم تتجاوز (15%) [8] من النسبة الإجمالية لأعضاء الهيئات الإدارية وعددهم (141) رجلاً. **كما هو موضح في الجدول رقم (1).**

جدول رقم 1- عدد ونسب مشاركة النساء في الهيئات الإدارية في النقابات العمالية

الرقم	اسم النقابة	عدد أعضاء/ عضوات الهيئة الإدارية	عدد أعضاء الهيئة الإدارية / الرجال	عدد أعضاء الهيئة الإدارية / النساء
1	النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية	12	12	0
2	النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك	9	9	0
3	النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة	9	2	7
4	النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية والصناعات الدوائية	9	7	2
5	النقابة العامة للعاملين في الكهرباء	11	11	0
6	النقابة العامة للعاملين في البلديات	9	9	0
7	النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة	11	9	2
8	النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق	9	7	2
9	النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص	9	9	0
10	النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة	9	9	0
11	النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة	11	4	7
12	النقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات	9	9	0
13	النقابة العامة للعاملين في البناء والأخشاب	11	11	0
14	النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين	15	15	0
15	النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص	7	3	4
16	النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية	9	8	1
17	النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية	7	7	0
مجموع اعضاء وعضوات الهيئة الإدارية		**166**	**141**	**25**
النسبة المئوية لأعضاء وعضوات الهيئة الإدارية		**%100**	**%85**	**%15**

7 الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن.

8 المرجع السابق.

ب. مجلس النقابات المهنية:

نشأت النقابات المهنية في الأردن في خمسينيات 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 منتسبي النقابات، وفتح باب الحريات وتعزيز الديمقراطية وعودة الحياة النيابية عام 1989، وصدور قانون الأحزاب السياسية رقم (32) لعام 1992، ومشاركة النقابات في قضايا المجتمع الأردني، وتتشابه النقابات المهنية الخمسة عشر[9] بشكل عام في مصادرها ومواردها المالية، أما فيما يتعلق بمحور الورقة وهي نسب المشاركة أو التمثيل للنساء في هذه النقابات المهنية فقد ذكر في ورقة تقدير لموقف « نحو تعزيز مشاركة المرأة والشباب في العمل النقابي»[10] الذي أعدته د. هيفاء حيدر بأنه ضعيف، وذلك لعدم امتلاك المرأة لمهارات العمل النقابي والتدريب الكافي، وذلك يرجع لتأثير التعليم والتدريب المهني على جودة العمل، وعدم المساعدة في دخول المرأة لسوق العمل، بسبب النقص في الكفاءات المطلوبة، ومن جانب آخر ضعف امتلاك مهارات العمل النقابي، لذلك نرى ضعفًا في تمثيل النساء والشباب في هياكل صنع القرار والهيئات القيادية في النقابات المهنية.

كانت نقابة المحامين أول نقابة مهنية تم إنشاؤها في عام 1950، ويوجد حالياً خمس عشرة (15)[11] نقابة مهنية في الأردن، ويوجد في كل نقابة مجلس خاص يضم نقيب (رئيس) المجلس وأعضاء منتخبين لإدارة أمور النقابة، ويتم التنسيق بين هذه النقابات الخمس عشرة (15) [12] من خلال مجلس الوحدة الإدارية الذي يسمى مجلس النقابات المهنية ويضم ممثلًا من كل نقابة وعادة ما يكون من نقباء هذه النقابات المهنية، ويتم تعيين رئيس لهذا المجلس من هؤلاء الممثلين ويتم تدوير هذا المنصب فيما بينهم كل ستة أشهر.

على الرغم من أن نسب مشاركة المرأة متزايدة في النقابات المهنية، إلا أنها ما زالت دون الطموح وهي متفاوتة إلى حد ما في المناطق الأكثر قبولاً للنساء من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما أن نسب تمثيلها متواضعة في مجالس النقابات المهنية عمومًا، إذ تشكل نسبة النساء فيها (9) % [13] فقط من أعضاء مجالس النقابات المهنية، وتمثيلها في لجان النقابات لا يتجاوز سيدة أو سيدتين لكل لجنة، بينما بلغ عدد الرجال في مجالس النقابات المهنية (155) رجلاً، أي ما نسبته (91%) من مجمل أعضاء مجالس النقابات، ومن الجلي أن هناك ضعف شديد في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار ومجالس النقابات المهنية أيضاً. **كما هو موضح في الجدول رقم (2).**

جدول رقم 2- عدد ونسب مشاركة النساء في الهيئات الإدارية في مجالس النقابات المهنية

الرقم	اسم النقابة	عدد مجلس النقابة مع النقيب	عدد أعضاء مجلس النقابة / الرجال	عدد أعضاء مجلس النقابة /النساء
1	نقابة المحامين الأردنيين	11	11	0
2	نقابة أطباء الأسنان الأردنيين	13	11	2
3	نقابة الأطباء الأردنيين	13	**11**	**2**
4	نقابة الصيادلة الأردنيين	11	9	2
5	نقابة المهندسين الأردنيين	11	11	0
6	نقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين	11	9	2
7	نقابة الممرضين والقابلات القانونيات	11	9	2
8	نقابة مقاولي الإنشاءات	11	11	0
9	نقابة الفنانين الأردنيين	11	11	0
10	نقابة الجيولوجيين الأردنيين	9	8	1
11	رابطة الكتاب الأردنيين	11	9	2
12	جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين	11	11	0
13	نقابة الصحفيين الأردنيين	11	9	2
14	نقابة المعلمين الأردنيين	15	15	0
15	نقابة الأطباء البيطريين الأردنيين	9	8	1
مجموع أعضاء وعضوات مجلس النقابات		**169**	**153**	**16**
النسبة المئوية لأعضاء وعضوات مجلس النقابات		**%100**	**%91**	**%9**

9 يعزى الأمر أن هنالك اختلاف ما بين اعتبار عدد النقابات المهنية 13 أو 14 أو15 الى أن بعضهم يعتبر أن جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين نقابة مهنية، وآخرون يعتبرونها جمعية. وكذلك الأمر المتعلق برابطة الكتاب الأردنيين اذ يعتبرها بعضهم نقابة، وأخرون يسقطونها من ذلك. إلا أننا في هذه الورقة اعتبرنا كلاً من الرابطة والجمعية نقابات مهنية كونهم يعملون على صيانة وحماية المنتسبين اليهما أسوة بتلك النقابات التي تمارس نفس آلية هذا النشاطات وعليه اقتضى التنويه.

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

11 المرجع السابق

12 المرجع السابق

13 المصدر من إدارة النقابات المهنية الأردنية www.naqabat.net

ممارسات واتجاهات النساء داخل النقابات

بعض الممارسات والاتجاهات التي عبرت عنها النقابيات اللواتي تمت مقابلتهن تُظهر أوضاع النساء داخل النقابات ومهاراتهن وجاهزيتهن للعمل النقابي، ومدى معرفة المرأة النقابية بطبيعة العمل النقابي ومدى جدّية الالتزام به وممارسته الفعلية كنقابية نشطة. فقد ظهرت الممارسات أو السلوكيات التي من الواجب تحسينها مثل: الالتزام بدفع رسوم الاشتراك أو حضور الاجتماعات من النساء النقابيات حيث لم تتجاوز النسبة (32%)، وهناك من أكدّ أن النساء النقابيات لا يتطوعْنَ ولا يشاركْنَ في اللجان النقابية فقد وصلت النسبة إلى (94%) وهذا يدل على الممارسات السلبية لديهن والمؤثرة في دورهن.

وبينت دراسة « واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن » [14] أن الممارسات الإيجابية مثل مشاركة النساء النقابيات في الانتخابات هي بنسبة (64%)، وأخريات لديهن اعتقاد بأن التشريعات ليست عادلة ولا يوجد نسبة تمثيل عادلة في المناصب القيادية بنسبة (90%)، فهذا يبين أن للنساء معرفة بحقوقهن ودرايةً بالتدابير الصحيحة التي تدعم مسيرتهن في العمل النقابي. لكن ذلك لم يتحوّل إلى ممارسة لأسباب وردت في الجدول رقم (4) - (أسباب تعيق/تحد من مشاركة النساء بالعمل النقابي)، وعندما سئلن عن ما هي الأسباب التي تعيق مشاركتهن عبرن بوجود سيطرة ذكورية ووجود تمييز في الأنظمة وتباين في القدرة والمعرفة في العمل النقابي.

جدول رقم 3- أهم الممارسات والاتجاهات التي لدى النقابيات وهي أساس العمل النقابي

الممارسات	نسبة النقابيات المؤيدات
نسبة النساءالملتزمات بدفع الاشتراك السنوي	%32
نسبة النساء اللواتي لا يلتزمن بحضور اجتماعات الهيئة العامة	%32
نسبة النساء اللواتي يحضرن الاجتماعات أحياناً	%49
نسبة النساء اللواتي لا يتطوعن ولا يشاركن في اللجان النقابية	%94
نسبة عدم مشاركة النساء في اللجان النقابية	%94
نسبة النساء المشاركة بالانتخابات	%64
نسبة النساء ممن عبرن أن التشريعات غير عادلة وغير منصفة	%92
نسبة النساء اللواتي أكدن على عدم وجود تساوي في المناصب القيادية وعدم الثقة بالخبرة النقابية.	%90

جدول رقم 4- أسباب تعيق/تحد من مشاركة النساء بالعمل النقابي

الممارسات	النسبة (ذكرن نعم)	الاتجاهات	النسبة (ذكرن نعم)
الأعمال التقليدية المنزلية	%38	سيطرة الفكر الذكوري	%68
رفض النقابة لإجراءات وتدابير التمييز الإيجابي (الكوتا)	%43	غير مؤهلات للعمل النقابي	%46
عدم تبني مطالب خاصة بقضايا المرأة	%27	تباين بالخبرات والمهارات النقابية	%43
أهم المطالب النقابية في المفاوضات الجماعية	%43	المعرفة الجيدة بمواد العمل الخاصة بحقوق المراة	%46
متابعة النقابة لحصول العاملات على إجازة الوضع (الفترة وحقوقها)	%62	وجود رؤية محددة لدور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل	%78
إجراءات فورية عند التبليغ عن حالات تحرش جنسي في أماكن العمل	%81	الثقافة الذكورية للأزواج هي أحد المعيقات الرئيسة لعزوف النساء عن العمل النقابي	%57
وجود آليات أو إجراءات في نظام النقابات يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار	%51	وجود تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الموحد للنقابات	%24
تقسيم مهام العمل النقابي على أساس النوع الاجتماعي	%18	وجود تمييز بين النقابيين والنقابيات بالنظام الداخلي للاتحاد	%35
لا تشغل النساء أي موقع قيادي تنفيذي داخل النقابات أو الاتحاد	%45	عدم وجود بنود في النظام الداخلي للاتحاد بمشاركة المرأة في المكتب التنفيذي يعيق من تقدم النقابية للوصول إلى المناصب العليا فيه	%51

14 دراسة واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وESTA

أبرز التحديات التي تواجهها المرأة في العمل النقابي

1.البيئة التشريعية غير الداعمة لمشاركة المرأة في العمل النقابي:

أ. عدم الاستجابة للمطالبات بتعديل **قانون العمل** لإمكانية التوسع في إنشاء النقابات للعديد من القطاعات وخاصةً أن هذا الحق قد ضمنه الدستور الأردني.

ب. **القوانين والأنظمة الداخلية والتعليمات للنقابات العمالية والمهنية غير مستجيبة للنوع الاجتماعي**، بناء على مخرجات دراسة[15] «واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية»، حيث أشارت أن (92%) من النقابيات عبّرن أنّ التشريعات غير عادلة وغير منصفة و(90%) أكدت على عدم وجود تساوي في المناصب القيادية وعدم الثقة بالخبرة النقابية كما هو موضح في الجدول رقم (3). بالرغم أن الإجابات جاءت مؤيدة وإيجابية بوجود سياسة تبليغ عن التحرش الجنسي في أماكن العمل حيث بلغت النسبة (81%)، بالمقابل كان هناك عدد من النقابيات ممن تمت مقابلاتهن فرديًا أجبن أنهنّ لسن على اطلاع بالنظام الداخلي أو بوجود سياسة تبلغ عن حوادث التحرش في أماكن العمل.

ت. **السياسات والخطط الاستراتيجية في النقابات العمالية والمهنية غير مستجيبة للنوع الاجتماعي:** حيث أظهرت نتائج دراسة «واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية» تدنياً كبيراً في رغبة النقابيات في العمل التطوعي وكذلك مشاركتهن في اللجان النقابية والمجالس التنفيذية كما هو موضح في الجدول رقم (3) كما أن الأسباب التي تحدّ من مشاركتها في العمل النقابي عدم إدراج قضايا المرأة ضمن أولويات النقابة، وعدم ملاءمة الكثير من أماكن وأوقات عقد الاجتماعات النقابية، فغالباً ما تنظم خارج أوقات العمل، هو عدم توفر خدمات رعاية الأطفال خلال أوقات الاجتماعات أو الانشطة النقابية، وتطبيق السياسات المعمول بها ضد الممارسات مثل التحرش والعنف حتى تتمكن القيادات النسائية من القيام بمسؤولياتهن تجاه النقابة وأسرهن.

2. قلة الوعي والمعرفة بمفهوم وأهمية العمل النقابي والانخراط به والخبرة في صياغة القرارات:

إن تباين الخبرات والمهارات النقابية ما بين النقابيات المنتسبات، بالإضافة إلى عدم المعرفة الكافية بنصوص قانون العمل وحقوقهن فيه والأنظمة والتشريعات الحامية لهن، والإلمام بالحقوق في العمل بين النقابيين والنقابيات الأمر الذي يضعف ثقتهن بأنفسهن وثقة الآخرين في قدراتهن، ويؤثر ذلك على المدى البعيد في قلة تمكنهن من امتلاك آليات صنع القرارات المستندة على الخبرة التراكمية عكس أقرانهن الذكور.

فقد ذكر تقرير « التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن» في 2018[16]، أن هناك بعض القضايا التي يشترك فيها الرجال والنساء على حد سواء، مثل الخوف من أصحاب العمل وما يترتب عليه من نتائج يحتمها العمل النقابي، وأن هذه القضايا تزداد حدتها حسب النوع الاجتماعي «الجندر»، وذكر بأن 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.

وتعتبر وسائل التواصل الحديثة هي إحدى السبل التي من خلالها يمكن للمرأة الموازنة ما بين باقي أدوارها والحد من عزوفها أو ضعف في نسب انضمامها إلى عضوية نقابات العمال وقيادتها. وبالتالي مراعاة النقابات لأولويات النساء كأوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية التي تتم خارج ساعات العمل وغياب الآليات الديموقراطية عن عمل النقابات[17].

3. صورية دور لجان المرأة داخل النقابات:

بحسب دراسة «وثيقة السياسات العامة لوضع المرأة الأردنية في النقابات العمالية والمهنية (التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وقيادتها [18] في العام2016) ذكرت الباحثة بأنه ولغايات تلبية إجراءات المانحين الدوليين المتعلقة بشأن مشاركة النساء في المناصب القيادية، وافقت العديد من النقابات على إنشاء لجان المرأة، إلا أنه 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 من الواضح أن أعضاء لجان المرأة ليس لديهم رأي متكافئ في السياسات والإجراءات التي تصدرها النقابة وأنهم ليسوا جزءًا من عملية صنع القرار، ووجدت الدراسة أن لجان المرأة لا تمتلك موازنات مخصصة، حيث تتم تغطية أنشطتها عندما تكرس الاتحادات الدولية أو الجهات المانحة برنامجا للإدارات أو الأنشطة النسائية، ولوحظ وجود فجوة واضحة تتعلق بأنماط التفكير الثقافية والاهتمامات بين النساء ذوات الفكر النقابي والحزبي، وهن قلة ، وبين مجموع النساء، مما يشكل عائقاً أمام حصولهن على دعم المجتمع.

15 دراسة واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وESTA

16 التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للاتحاد العام لنقابات العمال»، مؤسسة آدم سميث الدولية، نادية شبانه ورنده نفاع، آذار مارس 2018 ،الأردن.

17 المرجع السابق

18 "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.

التوصيات المقترحة للمساهمة في زيادة تمثيل النساء الفاعل في العمل النقابي

لدى النقابات العمالية والمهنية إمكانات هائلة لتعزيز تكافؤ الفرص والعدالة وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولدعم جهود النقابات العمالية والمهنية ومنظمات المجتمع المدني من أجل تحسين واقع تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار داخل النقابات ووضع منهجية عمل طويلة المدى تحقق الأثر في رفع نسب تمثيل النساء داخل الهيئات الإدارية والمجالس التنفيذية واللجان، نقدم مقترح التوصيات التالية:

التوصيات	الانشطة/ البرامج/المبادرات المقترحة لتنفيذ التوصية	الفائدة المتحققة
التوصية الأولى: مراجعة وتطوير القوانين واللوائح والأنظمة الداخلية للنقابات (عمالية أو مهنية) بشكل يسهم في تعزيز بيئة مستجيبة للنوع الاجتماعي.	1. تشكيل لجان قانونية تضم قانونين وخبراء نوع اجتماعي وممثلي النقابات العمالية أو/و المهنية لمراجعة بنود الأنظمة لتصبح مستجيبة للنوع الاجتماعي. 2. دراسة إمكانية تعديل القوانين والأنظمة الداخلية للنقابات بحيث تسمح **بتخصيص مقاعد محددة للنساء (الكوتا)** بما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وتضييق الفجوة بين الرجال والنساء تمهيدًا لزيادة تمثيل المرأة في الهياكل النقابية والوصول إلى مرحلة إلغاء الكوتا لاحقاً. 3. تنفيذ حملات كسب تأييد بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني والهيئات الوطنية المعنية بحقوق الإنسان وحقوق المرأة للضغط من أجل التعديل.	• بيئة تشريعية داعمة داخل النقابات.
التوصية الثانية: إدماج منظور النوع الاجتماعي بالسياسات والخطط والبرامج في أي مجال وعلى كافة المستويات في النقابات العمالية والمهنية وتطوير عدد من المؤشرات المرتبطة بالنوع الاجتماعي وضرورة توثيق إنجازات النقابيات وربطها بالأدوار التنموية للمرأة.	1. إجراء تدقيق النوع الاجتماعي على كافة النقابات المهنية والعمالية من أجل تسهيل عملية إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في الأنظمة والسياسات والخطط والبرامج الخاصة بهم. 2. وضع برامج وسياسات العمل والأسرة، للمساعدة في تحقيق التوازن بين احتياجات العمل والأسرة، ولزيادة مشاركة النساء كقادة ونشطاء في العمل النقابي، وعلى النقابات تقديم المساعدة من خلال توفير دور رعاية للأطفال، وعقد اجتماعات في الأوقات التي يمكن الحضور خلالها. 3. إشراك الرجل بكافة الدورات التي تخص المرأة للإطلاع على الوضع النسوي بالحركة النقابية ودعمها من قبل الشريك. 4. بناء تحالفات وشبكات من مؤسسات المجتمع المدني لنشر ثقافة العمل النقابي في الأوساط النسائية. 5. نشر قصص النجاح الخاصة بالنقابيات لتشجيع المرأة الخوض في غمار العمل النقابي.	• تستهدف سياسة إدماج النوع الاجتماعي تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال الاعتراف بالأدوار المتكاملة للرجل والمرأة.

التوصيات	الانشطة/ البرامج/المبادرات المقترحة لتنفيذ التوصية	الفائدة المتحققة
التوصية الثالثة: رفع الوعي والمعرفة بمفهوم وأهمية العمل النقابي والانخراط به والخبرة في صياغة القرارات.	1. عقد برامج توعوية هادفة للخريجين والخريجات المقبلات على سوق العمل لتعريفهنّ بمفهوم العمل النقابي وأهميته ودور النقابات وأهمية الانتساب والعضوية، وبناء ثقافة تعنى بالنقابات وتطويرها ضمن أفضل الممارسات للحفاظ على حقوقهم العمالية. 2. عقد ورش لتعزيز وعي أعضاء النقابات من الجنسين بشأن قضايا المساواة والواقع الخاص بالمرأة العاملة. 3. عقد برامج تدريب للنقابيين والنقابيات عن العمل النقابي والأنظمة والتشريعات والاتفاقيات الخاصة بالعمل والعمال والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والتقاعد والمميزات الأخرى التي تتيحها النقابات بحيث يستفيد منها الجميع ذكوراً كانوا أم إناثاً. 4. تدريب وتأهيل المرأة النقابية على مهارات متخصصة بالعمل النقابي مثل: المهارات القيادية، الحشد وحملات كسب التأييد، والتحضير لحملات انتخابية وبناء الكتل الانتخابية وصناعة الخطاب الانتخابي، المفاوضات الجماعية، والتشبيك مع منظمات المجتمع المدني. 5. بناء تحالفات وشبكات مع مؤسسات المجتمع المدني لنشر ثقافة العمل النقابي في الأوساط النسائية. 6. إدماج الإعلام ووسائل التواصل الحديثة للترويج عن العمل النقابي ودوره في التنمية. 7. إعادة تفعيل معهد الثقافة العمالي للتدريب.	• رفع نسبة الانتساب إلى النقابات. • زيادة الوعي بأهمية العمل النقابي. • بناء قدرات النقابيين والنقابيات في العمل النقابي. • زيادة قدرة النقابيات على إدارة الحملات والحشد والتأييد والمناصرة لتعديل الأنظمة بما يحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في هياكل النقابات والاتحاد. • زيادة قدرة النساء في المفاوضات الجماعية للعمل على تبني بعض النقابات لبرامج مطلبيه بشأن قضايا النساء في العمل مثل الإنصاف في الأجور وعدم التمييز في الترقي والمهنة.
التوصية الرابعة: تفعيل دور لجان المرأة داخل النقابات.	1. إعداد استراتيجية ورؤية محددة لدور لجان المرأة داخل النقابات بحيث تصبح هذه اللجان فاعلة في تعزيز الوعي بالقضايا الخاصة بالمرأة وكل القضايا المتعلقة بالمساواة عمومًا، وتخصيص بنود في الموازنة الداخلية للنقابات لدعم هذه اللجان ماليًا وفنيًا، لتمكينهم من القيام بالأنشطة التي تشجع المرأة على الخوض في غمار العمل النقابي. 2. إشراك النقابيات في الأنشطة النقابية والمشاريع والبحوث والدراسات التي تخص العمل النقابي لتكتسب المعرفة والخبرة اللازمة لتكون في مناصب قيادية وليس إشراكها فقط في القضايا التي تتعلق بالمرأة. 3. بناء شراكات مع الإعلام لعكس قصص نجاح النقابيات وعكس الإنجازات لصالح مطالب المرأة.	• استدامة العمل النقابي لصالح المرأة. • تغيير نظرة المجتمع للمرأة النقابية والصور النمطية لدور النساء والعمل النقابي لتحقيق تكافؤ الفرص في العمل النقابي.

المراجع باللغة العربية:

- الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للأعوام (2013 - 2017)

- « التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (الجندر) للاتحاد 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 «، إعداد د. هيفاء حيدر، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و2017.

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

- 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 الإكراه والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالعمالة والوظيفة.

- النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، 2012، المادة رقم 1.

- المصدر الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن.

- البنك الدولي، 2013، المشاركة الاقتصادية، والوكالة والوصول إلى العدالة في الأردن.

- «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.

- دراسة «واقع مشاركة المرأة الأردنية في النقابات العمالية»، د. خلود المراشدة، 2014.

المراجع باللغة الإنجليزية:

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%D98%A%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%D98%A%D8%A9-%D9%81%D98%A-%D8%B5%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D98%A%D8%A9/http://dosweb.dos.gov.jo/ar/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D98%A%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%D98%A%D8%A9-%D9%81%D98%A-%D8%B5%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D98%A%D8%A9/

http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/unemp/2018/Emp_Q4_2018.pdf-

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

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

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

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 Programme



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women

دوار الحرمين— شارع المدينة المنورة
مبنى الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية
ص.ب ٥١١٨ عمان ١١١٨٣،الأردن
هاتف : ٦٥٥٦٠٧٤١ ٦٢٩+
فاكس : ٦٥٥٢٦٧٦٨ ٦٢٩+
البريد الالكتروني: jncw@nets.com.jo

www.womeninleadership.hivos.org/
www.women.jo
women.jo
jncw_women
jncw_women
we4ljncw
we4ljncw