



# العمل اللائق من أجل المساواة

مدرسة عم بنجلون  
للتكوين النقابي  
Omar Benjelloun de formation syndicale



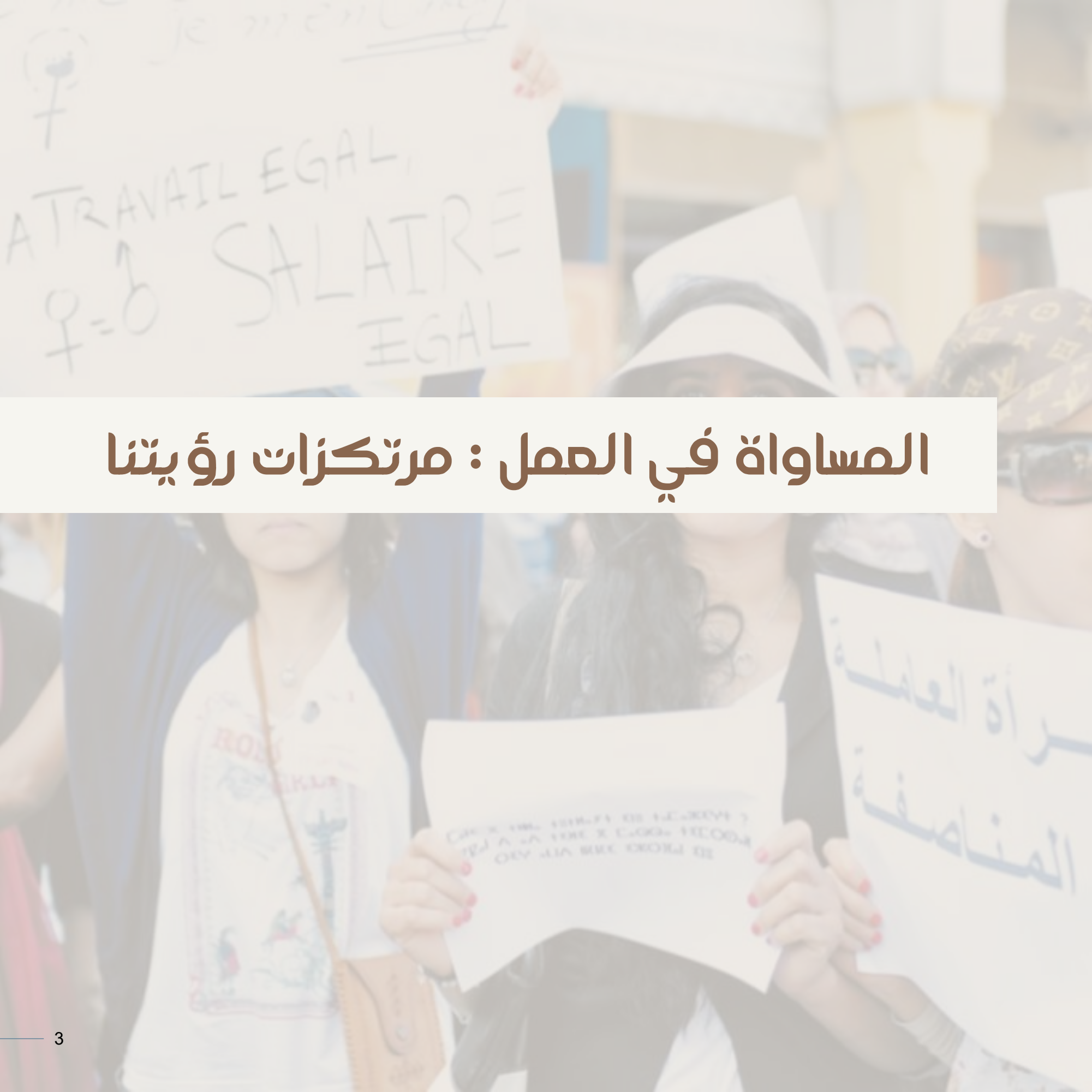
الكونفدرالية الديمقراطية للشغل - Confédération Démocratique du Travail

السكرتارية الكونفدرالية للتكوين النقابي  
السكرتارية الكونفدرالية للمساواة والمناصفة وحقوق المرأة العاملة



## اهدافنا

- تقوية مصداقية النقابة من خلال التعامل المنظم لمصالح وحاجيات المرأة على قواعد المساواة وعدم التمييز
- تمكين المرأة والمشاركين من المعارف الضرورية حول القوانين والحقوق الأساسية للمرأة العاملة
- الرفع من حجم ونسبة مشاركة المرأة في العمل النقابي وفي الأجهزة التنفيذية والتقريرية ومؤسسات التمثيلية النقابية
- رفع قدرات المشاركين في تشخيص وتصميم وتنفيذ برامج المساواة وعدم التمييز الجنسي
- تحسين القدرات التفاوضية حول قضايا المرأة في النقابة والعمل وفي المجتمع
- حماية حقوق المرأة الانجابية وحمايتها مهنيا



## المساواة في العمل : مرتكزات رؤيتنا

## تعريف

- اتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعمالات في الاجر و اتفاقية رقم 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة . صادق المغرب على الاتفاقيتين بالإضافة الى العديد من المقتضيات الواردة في مدونة الشغل .
- التمييز هو التفريق أو تفضيل أو استبعاد أو اقصاء أو تهميش يقوم اساسا على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني أو الاجتماعي . يؤدي هذا التمييز الى اضعاف تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو ممارسة المهنة . وكل الشرائع الدولية الوطنية تعتبر كل اشكال التمييز في العمل يشكل انتهاكا حقيقيا لحق من حقوق الانسان
- فالتمييز وعدم المساواة يؤدي الى التفاوت الاجتماعي والاقتصادي ويهدد التماسك الاجتماعي وانتشار الفقر والهشاشة . وبالرغم من ذلك فالتمييز وعدم المساواة في الشغل والاستخدام وممارسة المهنة مستمرا في عدد كبير من المؤسسات والمقاولات
- الشيء الذي يتطلب بناء استراتيجية المساواة تقوم على تشخيص الواقع وتحديد الاهداف وتصميم برنامج عمل على الأولويات والحرص المستمر على المتابعة و التقييم





## اهدافنا

1. تفعيل وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في الشغل الخاصة بالمرأة العاملة
2. تمكين إمكانية الحصول على شغل واجر لائق للنساء ومتساوي مع العمل المماثل للرجال
3. تمكين المرأة من الحماية الاجتماعية الشمولية وحقوقها الإنجابية والمجتمعية
4. ادماج قضايا المرأة العاملة في الحوار الاجتماعي الثلاثي و التفاوض الجماعي
5. المساواة والمناصفة ومجاربة العنف والتحرش في مواقع العمل ( اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 لسنة 2019)
6. تمكين المرأة العاملة من المشاركة الفعلية في الحياة النقابية التنفيذية والتقريرية

## المساواة المهنية

تغيير واقع المساواة في مجال المساواة وضمان حقوق المرأة العاملة في المقاولات والمنشآت يتطلب حضور قوي للمؤسسة النقابية وأجهزتها التمثيلية في اتجاه الترافع والحوار وإقناع مستمر لأصحاب العمل

• الاقتناع الجماعي (نقابة ومقاولة) بأهمية المساواة المهنية وفائدتها الانتاجية ومردوديتها على المساواة وإسهامها في تقوية الانتماء اليها من خلال إجراءات

- الترشيع المتساوي بين العمال والعاملات \ رفع الحواجز الارادية والنفسية والاجتماعية والمهنية في وجه النساء لولوج مواقع مهنية وخصوصا التي تعتبر حكرا على الرجل
- المزج الانتاجي \ يكون اكثر ابداعية وتنافسية بين فرق العمل المختلطة واكثر قدرة على حل المشكلات المهنية
- خدمة افضل \ الارتياح الناتج عن الانصاف في العمل والشعور بالمساواة ينعكس ايجابا على نوعية وجودة العلاقة مع الزبناء التي تعتبر اليوم دعامة اساسية لتقوية الحضور في السوق التنافسي
- مردودية مالية \ المقاولات الاكثر انصافا ومساواة واعترافا بأداء المرأة التدييري والانتاجي تكون لديها افضل الاداءات المالية
- توتر اقل \ ادارة منصفة بين الجنسين تؤدي مباشرة الى تدبير جيد بين الالتزامات العائلية والمهنية وتقلص من امكانية تغيير المستخدمين أو غيابهم والكلفة الناتجة عن ذلك

المساواة تشكل حقا اساسيا يجب ان يطبق في القطاع العام أو الخاص ولا يجب ان يكون رهينا بتحقيق الارباح والمساواة المهنية والاجرية يمكن ان تنشأ حلول مبدعة وملائمة

## المساواة التكوينية

لتمكن المرأة العاملة في كل المقاولات والمنشآت من الاستفادة المتساوية من برامج التكوين والتكوين المستمر وتطوير المهارات المهنية يتطلب الامر

القيام بتشخيصات ودراسات لتقييم الوضع من منطلق معرفة ما يلي ١ رجال ونساء بكفاءات متساوية يجب ان يصلو الى نتائج ومناصب وترقيات واجور وتعويضات ومهام وتكوينات تؤدي الى نفس المؤهلات المتساوية

- تعميم الاخبار بإمكانيات وبرامج التكوين على جميع المستخدمين
- حث النساء على الحضور والمشاركة في الدورات التكوينية
- تمكين المرأة من تكوينات تأهيلية لشغل مناصب اكثر تأهيلا
- اعطاء الاولوية للأعمال النسائية الاقل تأهيلا للاستفادة من البرامج التكوينية التأهيلية
- ملائمة التكوين لرغبات العاملات واحتياجاتهن
- البحث عن ممارسات اخري لتشجيع المرأة للمشاركة في الدورات التكوينية من اجل المساواة ( التعويض عن مصاريف الحضانة .....



1 . أأجر الأائف و المأساوي للعمل المماثل Rémunération équitable

2 . الأسلامة و الأمان في مواقع العمل La sécurité

3 . الأماية الأأماعية لكل العاملات ولعائلاتهم Protection sociale

4 . الأأمية الأأاية والأأماأ الأأماعي و أأ الأأوين المأأأر Développement personnel et l'intégration sociale

5 . أرية الأأبير والأأأأم الأأابي للمرأة العاملة liberté d'expression et d'organisation

6 . الأأرة على المأأأكة في الأأارات الأي أهم الأياة  
المأأنية والأأرية Participation aux décisions qui les concernent

7 . الأأص والمأاملة المأساوية و أأم الأأأأر في مأل العمل Egalité de chances et de traitement



## مكافحة العنف في مواقع العمل

اعتمدت منظمة العمل الدولية في المؤتمر المنعقد بين  
10 - 21 يونيو 2019 اتفاقية دولية رقم 190  
مع توصية مرفقة رقم 206 بشأن القضاء على العنف  
والتحرش ضد المرأة في أماكن العمل



### جميع أشكال العنف ضد المرأة مرفوضة العنف ضد المرأة: ليس في مكان عملنا، وليس في نقابتنا

- تتعهد الكونفدرالية الديمقراطية للشغل و التنظيمات النقابية القطاعية والإقليمية والفرعية  
باتخاذ موقف علني ضد جميع أشكال العنف والتحرش ضد المرأة وإدانة جميع المواقف  
والممارسات التي تكسر التحيز الجنسي والعنف
1. تناول القضية كأولوية في نقابتنا وتخصيص الموارد اللازمة للأنشطة الرامية إلى منع  
ومكافحة جميع الانتهاك لحقوق المرأة . و تعزيز ثقافة احترام المرأة داخل نقابتنا من  
خلال زيادة وعي أعضائنا وموظفينا ومسؤولينا وتوفير الثقافة المناسبة المتعلقة بأهمية  
القضاء على العنف والتحرش في المجتمع و مكان العمل وفي النقابة
  3. تشجيع أعضائنا على اتخاذ موقف فعال ضد التحرش والعنف ضد المرأة، وخاصة في أماكن  
عملهن
  4. تنظيم وقيادة حملات تهيئة ولقاءات تكوين وتدريب تهدف إلى منع ومكافحة العنف  
ضد المرأة
  5. مطالبة الحكومات بسن وفرض قوانين لحماية المرأة من العنف
  6. مطالبة أصحاب العمل بوضع سياسات لمكافحة جميع أشكال العنف والتحرش في العمل،  
وتعزيز وعي موظفيهم بالآثار المدمرة للعنف ضد المرأة و أهمية القضاء عليها ووضع  
سياسات وإجراءات ملموسة لمنع ومكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة في أماكن  
عملهن و في سلاسل التوريد، وإنشاء آليات أمنية للمرأة لكي تلجأ إليها إذا تعرضت  
للاعتداء أو العنف في مواقع العمل
  7. إدراج مطالب بالقضاء على العنف والتحرش ضد المرأة على لائحة مطالبنا في الحوار  
الاجتماعي وفي المفاوضات الجماعية.



يبدأ بيد ... لتوقيف جميع أشكال  
العنف ضد المرأة في مواقع العمل



## التخطيط ووزع الموارد

ان موضوع المساواة وعدم التمييز يتطلب تخطيطا وبرنامج عمل محدد الشخص والاهداف والبرنامج والانشطة وعناصر التقييم والتتبع

- تحديد الاولويات داخل المقابلة تكتسي اهمية بالغة وتسطير أنشطة قابلة للإنجاز وواقعية ومن خلالها العمل على توسيع أنشطة المساواة تدريجيا لتشمل المقابلة والقطاعات
- حصول ندرة في مهنة يهيمن عليها الرجال من الانسب ان تشرع المقابلة في تمكين العاملات من ولوج هذه المهنة
- الحرص على تغيير منظومة الأجور بالمقابلة او المنشأة في اتجاه تحقيق العدالة الاجرية بين الجنسين لمهنة ومسؤوليات متساوية
- كل برنامج يجب ان يتضمن
  - الهدف الذي نريد تحقيقه
  - الاعمال والانشطة التي يجب القيام بها
  - كيفية تنفيذ وتدقيق هذه الأنشطة
  - مؤشرات التتبع والتقييم
- رصد الميزانية لدعم البرامج الرامية الى تحقيق المساواة عنصر حاسم لبلوغ النتائج







لمواجهة كل اشكال التمييز وتحقيق المساواة في العمل ومواجهة كل العقبات والتي تكون صعبة الادراك احيانا يتطلب الامر العمل على اشراك المرأة والرجل مشاركة فعالة ومناسبة في الحياة النقابية لتحقيق هدف المساواة المهنية والمناصفة في المسؤوليات التنفيذية والتقريرية

هدف مرحلي

35%

المشاركة في الحياة  
التنظيمية

تفعيل دور السكرتارية الكونفدرالية للمساواة والمناصفة وحقوق المرأة العاملة والسكرتاريات الكونفدرالية المحلية والقطاعية وتقوية حضورها التنظيمي والاشعاعي والفكري والمطلبي والاقتراحي والتفاوضي . و ان تكون هذه السكرتاريات منفتحة على مشاركة فعلية للنقابيين وتجتمع وتبرمج أنشطة دورية ومنتظمة ومستمرة

تحقيق هدف مرحلي لتقوية حضور المرأة في مواقع المسؤولية التقريرية والتنفيذية المحلية والقطاعية والمركزية

تسليط برنامج كونفدرالي طموح حول قضايا المرأة والمساواة والمناصفة في النقابة وفي العمل وفي المجتمع



هدف مرحلي

35%

المشاركة في الحياة  
التنظيمية

لا افهم كيف يمكن للنقابة  
ان تكون الى جانبي

73%

ليس لدي الوقت بسبب المسؤوليات  
العائلية والمهنية

58%

لم اتلقى اية دعوة للمشاركة  
والانتماء

58%

لدي صورة سلبية عن العمل  
النقابي النسائي

51%

النقابة لا تهتم بحاجاتي  
ومطالبتي كمراة

42%

النقابة مازالت أنشطتها وحياتها  
الداخلية رجولية

38%

عدم وجود مواد في القوانين  
الأساسية والأنظمة الداخلية او تجاهل  
تمليقها

78%

الهيكلية التنظيمية و الانتخابات المهنية لا تساعد  
على اسهام ومشاركة المرأة في الأجهزة  
التنفيذية

58%



## المفاوضة حول المساواة

تستعمل عبارة المفاوضة الجماعية لوصف التفاوض بين العمال واصحاب العمل حول اوضاع العمل وشروط الاستخدام وتنظيم العلاقات المهنية بين الاطراف وبين منظماتهم والقضايا المشتركة بالنسبة للعمال أو صاحب العمل مع الإشارة الى ان المفاوضة مكننة في التشريع الوطني<sup>١</sup> مدونة الشغل وفي الاتفاقيات الجماعية

تضل مصالح ومطالب وحاجيات المرأة غير بارزة باستثناء حماية الامومة وخصوصا اجازة الوضع وغالبا ما يتم استغلالها لتصريف المرأة عن العمل فأوضاع المرأة تزداد تهميشا . كما ان مشاركة المرأة في اعداد وحضور المفاوضة وصياغة الاتفاقيات ضميما وبالتالي تضعف معه امكانية تناول مصالح المرأة الخاصة

فكل مفاوضة جماعية او حوار اجتماعي يجب ان يؤمن ادماج قضايا المرأة بانتظام في المفاوضة الجماعية وبشكل منهجي وتراكمي . فالنهوض بالمساواة بين النوعين في اماكن العمل يمكن النقابات من بعض الاليات والمداخل التي تمكنهم من تطوير قوتهم التنظيمية و الاقتراحية في مجال المساواة و تفعيل العناصر والمقتضيات التشريعية والسياسات القائمة بالتطبيق والتتبع والتقييم والمتصلة بقضايا المرأة في النقابة والعمل والمجتمع

اسهامات المرأة في الاقتصاد والعمل تقدر باقل من قيمتها الحقيقية تشكل المرأة وبشكل متصاعد نسبة مهمة من اليد العاملة المدفوعة الاجر عمل المرأة يغير المواقف والسلوكيات السائدة ويطور قدراتها واستقلالها الذاتي واسهامها في بناء الاسرة والمجتمع اهتمامات المرأة تغفل في كثير من الاحيان اثناء التفاوض تفعيل تطبيق التشريعات ضعيف بما يخص قضايا المرأة الدفاع وإبراز قضايا المرأة يمكنها من الاسهام والمشاركة النقابية المفاوضة حول قضايا المرأة تحدث الفرق

## الصحة والسلامة

المخاطر الصحية والبيئية على المرأة  
الهندسة البشرية  
وحدات العرض المرئي  
تدابير الرقابة والوقاية الشخصية  
مرافق وخدمات صحية  
العاملون المعاقون  
الوقاية من الأمراض المنقولة  
الصحة الانجابية  
لجنة الصحة والسلامة  
.....

## الكرامة في العمل

التمييز بسبب الجنس  
التحرش الجنسي  
العنف في مكان العمل  
بيئة مشجعة لعمل المرأة

## في مكان العمل

مشاركة في عمليات التفاوض والتعاقد  
مشاركة في لجان المقاومة  
مشاركة في لجان الصحة والسلامة المهنية  
في وضع الشكايات والتظلمات  
في مؤسسات التمثيل النقابي  
في برامج التكوين والتأهيل والتدريب  
.....

## الامومة والمسؤوليات الاسرية

اجازة الوضع والمزايا النقدية  
الاجهاض  
التبني  
رعاية صحية وانجابية  
المرأة الحامل والارضاع  
الاستقرار الوظيفي  
.....  
اجازة الاب  
اجازة الوالدين  
اجازة الاسرة  
رعاية الاطفال  
رعاية المسنين  
الحماية من التمييز  
.....

## في فضاء النقابة

في ادارة وتدير النقابة  
في الدوائر الموضوعاتية واللجان  
المتخصصة  
على مستوى المكاتب المحلية  
والاقليمية والجهوية والقلماعية  
في برامج التكوين النقابي والعلاقات  
الدولية  
في لجان اعداد المطالب والاقتراحات  
وادارة المفاوضات  
في جميع اشكال التضامن  
الانشطة الاشعاعية والثقافية والفكرية  
.....



# مدرسة Fcole للتكوين النقابي

Omar Benjelloun de formation syndicale

الكونفدرالية الديمقراطية للشغل – Confédération Démocratique de Travail



السكرتارية الكونفدرالية للتكوين النقابي - السكرتارية  
الكونفدرالية للمساواة والمناصفة وحقوق المرأة العاملة

Dona, Igualtat i treball digne – Marroc (2019-2022)

المرحلة الثانية (2021-2020) Fase-2

Terras Solidària

Ajuntament  
de Sabadell

AJUNTAMENT D'ESPLUGUES

AJUNTAMENT DE  
SANT BOI DE LLOBREGAT

Ajuntament  
del Prat de Llobregat

AJUNTAMENT DE  
VILADECANS

Ajuntament  
de Gavà