

# مصادر القوة من منظور النوع الاجتماعي

طريقة لتحويل الممارسة النقابية نحو المزيد من المساواة

ديديتش جودينهو ديلجادو  
ميركو هيربرغ

## قائمة المحتويات

03	1. السّياق: الرّكيزة الرّباعيّة للتّحوّل النّقابيّ
03	2. لِمَ تحليل مصادر القوّة من منظور النّوع الاجتماعيّ؟
04	3. كيف يمكن تحديد مصادر القوّة باستخدام منظور النّوع الاجتماعيّ؟
07	4. الدّورة الفاضلة «لجنّدرة» مصادر القوّة
07	5. لِمَ تتعرّز النّقابة بتبنيّ الكفّاح من أجل المساواة بين الرّجل والمرأة؟
08	6. وما الذي يمكن القيام به في مجال الممارسة؟
08	1.6 النّظر إلى عالم العمل أيضاً من منظور النّوع الاجتماعيّ
09	2.6 بناء هيكل تنظيميّ نسائيّ ذاتيّ قويّ متماسك محكم التّنظيم ودائم
10	3.6 تحقيق مشاركة متوازنة بين الرّجال والنّساء في الهيئات التّنفيذيّة
11	4.6 الحملات
11	5.6 التّدريب النّقابيّ
12	6.6 التّحالفات بين العمل النّقابيّ والحركات النّسائيّة والنّسويّة
13	7. الأدوات المنهجية
14	8. ملاحظات ختامية
17	9. قائمة المراجع
19	10. المعجم والاختصارات

تناقش هذه الورقة فكرة أن النقابات العمالية الجادة في سعيها إلى خلق نفوذ في صفوف العمال في أسواق العمل في القرن الحادي والعشرين، ليس لديها من خيار سوى دمج بعد النوع الاجتماعي في أدواتها التحليلية وسياساتها وممارساتها. ونحن، من خلال استخدام نهج مصادر القوة<sup>1</sup>، نقدم هنا الحجج السياسية والأدوات التحليلية والمنهجية والأمثلة من مجال الممارسة التي قد تلهم زملائنا في مؤسسة فريديرش إيبيرت (FES) والشركاء النقابيين لمتابعة التحوّل في النقابات العمالية مع دافع يساهم في مزيد من المساواة داخل النقابات وكذلك المجتمع ككل.

## 1. السياق: الركيزة الرباعية للتحوّل النقابي

إنّ التغييرات السريعة التي تحدث في عالم العمل، تحتمّ على النقابات والمنظمات العمالية تجديد نفسها بطرق مختلفة، وذلك مثلاً من خلال:

أ. توسيع منظورهم إلى ما يتجاوز الاقتصاد الرسمي "الكلاسيكي"، وإدماج طرق علاقات العمل الخارجية المرنة وغير الثابتة، وكذلك السعي لإيجاد استراتيجيات للاستجابة للحالات التي يواجهها العمال في الاقتصاد غير الرسمي؛

ب. مراجعة مفهوم العمل لكي يشمل إلى جانب العمل المأجور، العمل غير المأجور (مثل عمل الرعاية والعمل المنزلي داخل الأسرة)، والذي تقوم به النساء بشكل أساسي. ذلك أنّ العمل المأجور والعمل غير المأجور كلاهما وجهان غير منفصلين لنفس العملة، وهما يضمنان الأداء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع الرأسمالي وتكاثره؛

ت. احتضان النضالات الاجتماعية التي تتجاوز وتعلو على متطلبات الأفق المرتبط بالعمالة بشكل بحت، والنظر إلى العمال كمواطنين كاملي الحقوق: وذلك بالنظر إليهم في مكان عملهم، وفي المجتمع وفي بيئتهم العائلية، كأعضاء في النقابات وكمشاركين في مجالات أخرى من الحياة الاجتماعية. وهذا يشمل مجالات مثل الإسكان والتعليم والصحة والحقوق الإنجابية والرعاية فضلاً عن الاستدامة والبيئة؛

ث. مراعاة الطبقة العاملة في عدم تجانسها. ذلك أنّ افتراض أنّ الطبقة العاملة متجانسة أصبح يعتبر الآن من الأمور التي عفا عليها الزمن. كما أنّ التصنيفات الطبقيّة وتصنيفات النوع الاجتماعي والعرق/العنصر أمست ضرورية لفهم تجارب حياة وعمل النساء والرجال الكادحين، وكذلك للكشف عن الطرق المختلفة التي يحدث من خلالها الاستغلال الرأسمالي (Kergoat 2010). وبالمثل، من المستحيل تجاهل أثر العمال المهاجرين أو غير المهاجرين على مشاركتهم في سوق العمل وظروف معيشتهم. ففكرة التقاطع (Krenshaw 1989)، التي لا تزال غير معروفة في الحركة النقابية، تفترض أنّ التمييز على أساس الطبقة، والنوع الاجتماعي، والعرق، والعنصر، بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل العمر والجنسية والميل الجنسي والإعاقة، تحدّد و "تسّق" في نفس الوقت في العمل، حياة الناس وخبراتهم العملية، الأمر الذي يستدعي اهتمامنا أيضاً. وعليه، فإنّه من خلال فشلنا في فهم هذه الجوانب، نساهم في توسيع الفجوات القائمة.

وباختصار، يتطلّب بناء القوة النقابية توسيع نطاق رؤية العمال بكامل جوانبهم، وفكّ رموز الطرق التي يتمّ بها استغلال العمل البشريّ، والتوفيق بين التعقيدات والتناقضات من أجل وضع استراتيجيات للعمل الجماعي من قبل العمال.

## 2. لمّ تحليل مصادر القوة من منظور النوع الاجتماعي؟

يساعد نهج مصادر القوة العمال والنقابات على تحليل فرصهم وأوجه قصورهم عندما يواجهون وضعاً مُعضلاً أو نزاعياً، بحيث يسهّل لهم تبنيهم أكثر الاستراتيجيات ملائمة لوضعهم. ويعرّف هذا النهج مؤلّفوه بأنه "أداة لشرح كيفية تمكين العمال أنفسهم من أجل مواجهة رأس المال والدولة الرأسمالية في حالات محدّدة". (شمالز / لودفيج / وبستر 2019: 88). كما أنّها أداة يمكن أن تساعد في تحفيز وصياغة التجديد النقابي، أي تحوّل المنظمة من حيث رؤيتها وأهدافها وأعمالها.

1 شمالز، ستيفان / لودفيج، كارمن / وبستر، إدوارد (2018). نهج مصادر القوة: التطورات والتحديات. مجلة العمل العالمية، 9 (2): الصفحات 113-134. جامعة العمل الدولية. متاح على:

<https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/issue/view/335>

2 في الورقة، نستخدم مصطلح النقابات بطريقة غير حصريّة. في حين أنّ تركيزنا في FES لا يزال على النقابات باعتبارها السكّل المهيمن للمنظمات العمالية التي نتعاون معها. ونحن نقرّ بوجود أشكال أخرى أو مختلطة من منظمات العمال التي يمكن تطبيق إطارنا عملنا عليها والتي يمكن بل ينبغي طلب التعاون معها.

ومن أجل تلبية الضّروقات الأربعة المبيّنة أعلاه، يجب تطبيق نهج مصادر القوة من منظور النوع الاجتماعي. وهذا سيجعل من الممكن دمج مظاهر التّقسيم الجنسيّ للعمل:

- في القطاع الاقتصاديّ الذي يمثله الاتّحاد؛

- في السياق الاجتماعيّ الثقافيّ للعمّال؛

- في الديناميات الداخليّة للنّقابة، و

- في مصفوفة المشكلة أو الصراع المحدّد محلّ المواجهة.

تُمكن هذه المعرفة العمّال ونقاباتهم من التصرّف بما يتماشى مع غرض وهدف القضاء على التّمييز وعدم المساواة الملموسين في بيئة العمل، وأن يصبحوا مواطنين فاعلين في النّضال لبناء مجتمعات تتسم بمزيد من المساواة الاقتصاديّة والاجتماعيّة والجندريّة.

يشكّل التّقسيم الجنسيّ للعمل الأساس الماديّ لعلاقات النوع الاجتماعيّ. وهو يستند إلى المسؤوليّة الأساسيّة للمرأة عن العمل المنزليّ (غير المأجور) والرّعاية داخل الأسرة، ومسؤوليّة الرّجل عن اتّخاذ القرار وتوليّ المناصب وأداء الوظائف في الحياة العامّة. وقد تمّ التّشكيك في هذه الوظيفة الأديّة بشكل واضح من قبل الحركات النسويّة وخضعت للعديد من التّحوّلات الهامّة في العقود الأخيرة. ومع ذلك، لا يزال التّقسيم الجنسيّ للعمل يحدّد التسلسلات الهرميّة والمزايا والعيوب، والخيارات المهنيّة، والصّعوبات اليوميّة والإمكانيّات المختلفة لحياة النّساء والرّجال في المجال الخاصّ، وفي عالم العمل ومن حيث المشاركة المدنيّة والسّياسيّة. ولذلك، فإنّه إذا كانت النّقابات العماليّة جادّة بشأن بناء القوة في صفوف العمّال، فلا خيار أمامها سوى النّظر في التّقسيم الجنسيّ للعمل عند تطوير استراتيجيّات التّحرّك.

وبالتّالي، إذا استخدمنا نهج مصادر القوة إلى جانب منظور النوع الاجتماعيّ، فإننا قادرون على:

- التقاط العمل بشكل تحليليّ داخل النّظام الاقتصاديّ أو القطاع أو سلسلة القيمة، مع عرض وشرح الاختلافات والتّفاوتات في مشاركة الرّجال والنّساء؛

- تحليل تأثير هذه الاختلافات والتّفاوتات على عمل النّظام الاقتصاديّ أو القطاع أو الشّركة وكذلك على ظروف المعيشة والعمل للعمّال المعنّيين؛

- الاستفادة السّياسيّة من الوعي المعزّز لمصادر القوة المتاحة والمحتملة لصياغة استراتيجيّات أفضل،

- تحفيز التّحوّل النّقابيّ من خلال التّغلّب على "الحياد بين الجنسين". هذا الحياد المفترض، الذي لا يزال سائداً للغاية في الممارسة النّقابيّة ومتجذّراً في رؤية لتجانس الطّبقة العاملة، يخفي ويعتّم التّمييز في عالم العمل ودخل النّقابات نفسها.

### 3. كيف يمكن تحديد مصادر القوة باستخدام منظور النوع الاجتماعيّ؟

يقدم هذا القسم بعض الإرشادات حول كيفية تحديد أوجه النوع الاجتماعيّ لمصادر القوة المعنّية. وفي الجدول أدناه، يسرد العمود الأوّل مصادر القوة وفقاً لتعريف المؤلّفين [شمالز / لودفيغ / وبستر (2018)]. في حين يعرض العمود الثاني بعض الأسئلة الرئيسيّة لتوجيه تحليل مصادر القوة إلى جانب منظور النوع الاجتماعيّ.

الأسئلة الرئيسيّة	مصادر القوة
<p>ما هي المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في القطاع الاقتصادي/الشركة التي تمثلها النقابة؟ ما هي الوظائف التي يؤدونها، وما هي مؤهلاتهم (النّادرة؟)، ومستويات رواتبهم ومساراتهم المهنيّة؟ ما الذي تكشفه مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل بشأن خصائص وأداء القطاع الاقتصادي؟</p> <p>ما هي ظروف العمل المشتركة بين الرجال والنساء وما هي الاختلافات والتفاوتات الموجودة؟ كيف يتصوّر العاملون والعملات ظروفهم المعيشيّة والعمل؟ كيف يؤثّر العمل غير المأجور (الرعاية والعمل المنزلي في الأسرة) سلباً على الظروف والفرص التي تواجه المرأة في مكان العمل؟</p> <p>ما هو أثر انسحاب العمالة على مسار العمل وما بعدها؟ من سيؤثّر هذا؟ من هي الأطراف التي من المحتمل أن تسحب، وتحت أيّة ظروف؟ وكيف يؤثّر ذلك على قوّة المفاوضة ومن الذي يقوم بها؟</p> <p>ما هي انعكاسات المواقف التي تمّ تحديدها على العمل النقابي؟</p>	<p><b>القوة التنظيميّة:</b></p> <p>تشير إلى وضع العمّال في النظام الاقتصادي وقدرتهم على وقف أو الحدّ من استغلال رأس المال للعمل عن طريق سحب عملهم، وذلك مثلاً عن طريق تكتيكات الضّغط مثل الإضرابات والاعتصامات وأشكال أخرى من النّضال، أو عن طريق تغيير الوظائف أو تقليص وقت العمل.</p> <p><b>التكاثر</b></p> <p>هو عنصر من عناصر القوّة الهيكلية. وهي تشير إلى مجال عمل الرعاية المأجورة (دور الحضّانة، رعاية المحتاجين، والعمل المنزلي المأجور)، حيث تسود الإناث، وحيث يمكن أن تؤثّر تصرفات العاملين والعمالات سلباً على عمل أصحاب الأجر الآخرين (من خلال الإضرابات وتوقّفات العمل) وبالتالي التأثير على قطاعات الاقتصاد الأخرى.<sup>3</sup></p>
<p>ما هي نسبة العضويّة النقابيّة للرجال والنساء مقارنة بمستوى مشاركتهم في القطاع الاقتصادي أو الشركة/مكان العمل؟</p> <p>كيف يشارك الرجال والنساء (بشكل مختلف) في المنظّمة؟ كيف يشاركون في صنع القرار، بما في ذلك صياغة السياسات (هل هم متساوون)؟ هل تستجيب النقابة لاحتياجات الأعضاء من مختلف الأنواع والهويّات والمصالح؟</p> <p>هل لدى النقابة سياسة مساواة متعلّقة بالنوع الاجتماعي؟ وإذا كان الأمر كذلك، فهل هي سياسة تمّ وضعها وتركيزها على المشاركة الفعّالة للمرأة أم أنّها عبارة عن بنية خطابيّة حاجيّة لم يتمّ تنفيذها حقاً؟ ما أثر ذلك على العضويّة والمشاركة؟</p> <p>ما هي المساحات والبرامج والمصادر (الماليّة والماديّة والبشريّة) المتاحة للوحدات المكرّسة بشكل خاصّ (مثلاً المنظّمة النسائيّة)؟</p> <p>هل تمثّل المساواة بين الجنسين مشكلة في سياسة التّدريب النقابي؟ هل تقوم النقابة بتطوير استراتيجيات التّدريب على أساس احتياجات المرأة (مجالسة الأطفال، على سبيل المثال)؟</p>	<p><b>القوة النقابيّة:</b></p> <p>يشير إلى تنظيم العمّال (العضويّة، والمشاركة، وصنع القرار، والتّماسك الداخلي، والمصادر، وما إلى ذلك) ونطاق العمل الجماعيّ.</p>

3 قام كولت (2013، 2015) ببعض الأعمال الرائدة في مجال التكاثر، والتي تحلّل قوة التكاثر في تعبئة وتنظيم العاملين في القطاع التعليمي في ألمانيا؛ وبالمثل، استكشف بيكر / كوتلو / شمالمز (2017) مجالات رعاية الأطفال والرعاية الصحيّة في نفس البلد. وبدوره، حلل شيوك (2013) هذا في سياق نضالات عاملات المنازل في إندونيسيا وهونغ كونغ.

<p>ما هي القوانين والقواعد واللوائح والاتفاقيات الجماعية الموجودة التي تؤثر على العمال والعاملات (بشكل مختلف) في النضال من أجل فرض مصالحهم؟</p> <p><b>هل تولي النقابة أهمية للنضال من أجل اتخاذ تدابير للحد من التمييز وزيادة المساواة بين الجنسين من خلال المساواة الجماعية والتغييرات في القوانين واللوائح؟ أم أنها تعتبر قضايا ثانوية لم تمنح أية أولوية في عملية التفاوض؟ هل تشارك المرأة في صياغة مطالب النقابات؟ هل توضع قضايا المساواة بين الجنسين في جداول أعمال التفاوض؟ هل تشارك النساء في طاولات المفاوضات الجماعية وفي المفاوضات في مكان العمل؟</b></p> <p>هل هناك توازن بين مشاركة الذكور والإناث في المجالات المؤسسية حيث يوجد تمثيل نقابي (اللجان الثلاثية، مجالس الرواتب، هيئات الضمان الاجتماعي، إلخ)؟</p>	<p><b>القوة المؤسسية:</b></p> <p>تشير إلى الحقوق والاتفاقيات المكرسة قانونًا أو تعاقديًا والتي هي نتيجة للصراعات السابقة. (وكيف يمكن توسيع الحقوق والتمثيل من خلال النظام السياسي المؤسسي والاتفاقيات والمفاوضات في مكان العمل).</p>
<p>ما هي القضايا التي تدعو إليها النقابة وتتجاوز مجرد المخاوف المتعلقة بالعمل، وتؤثر على الحياة الشخصية والعملية والاجتماعية للعمال؟</p> <p><b>هل تعتبر النقابة النضال من أجل حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في المجتمع قضايا ذات صلة؟ هل يدخل في العمل النقابي دعم النضال؟</b></p> <p>هل النقابة مستعدة وقادرة على إقامة تحالفات مع الجهات الفاعلة المجتمعية بما في ذلك الحركات النسائية والنسوية لدعمها في نضالها؟</p> <p>ما هي الصورة العامة للنقابة بشكل عام وكذلك في سياق قضايا محددة (كمناصرة لحقوق المرأة أم لا)؟ هل يجد خطاب النقابة الدعم في المجتمع الأوسع؟ هل يتماشى عمل النقابة مع خطابها؟</p>	<p><b>القوة المجتمعية:</b></p> <p>تشير إلى التعاون النقابي/التحالفات مع اللاعبين المجتمعيين الآخرين فيما يتعلق بجدول الأعمال ذات الاهتمام المشترك وكذلك قدرة الخطاب النقابي على كسب الدعم المجتمعي لمطالب العمال.</p>

يمكن استخدام نهج أكثر كثافة لطرح الأسئلة الرئيسية، كما يظهر ذلك مثلًا في شكل الرسم البياني التالي:

<p><b>القوة النقابية:</b></p> <p>كيف ينظم العمال والعاملات في المنظمات الجماعية وما تأثيرهم المتعلق بالسياسات واتخاذ القرار؟</p>	<p><b>القوة التنظيمية:</b></p> <p>أين يتموقع الرجال والنساء في سوق العمل، وعملية الإنتاج أو تقديم الخدمات، وكيف يؤثر ذلك على قدرتهم على سحب عملهم؟</p>
<p><b>القوة المجتمعية:</b></p> <p>هل جدول أعمال النقابة بشأن المساواة والقضايا التي تتجاوز مكان العمل لها صدى لدى الجمهور وتسمح ببناء تحالفات (جديدة)؟</p>	<p><b>القوة المؤسسية:</b></p> <p>هل تؤثر الحقوق المكرسة قانونًا أو تعاقداً على العمال والعاملات بشكل مختلف؟ وهل الجهود المبذولة لتحسين الترتيبات المؤسسية موجهة نحو المساواة؟</p>

#### 4. الدورة الفاضلة "الجندرة" مصادر القوة:

ترتبط مصادر القوة ببعضها البعض. وعندما تقوم النقابة بتحليل مصادر القوة الهيكلية المرتبطة بوضع معين وتتنظر في كيفية تأثير هذا الوضع على الرجال والنساء، فمن المرجح أن توضح جيّداً استراتيجيات للتعامل مع المشكلة بطريقة شاملة وكاملة. ومن المحتمل أن يؤدي تضمين الكيفية التي تتأثر بها العاملات بسبب وضعهنّ الجندريّ إلى زيادة العضوية النقابية و/أو المشاركة النشطة في النضال، مما يؤدي إلى توسيع نطاق القوة النقابية التي تمتلكها النقابة.

وبالإضافة إلى تعزيز قوتها النقابية، يمكن للنقابة أن تحسّن صورتها بين الفاعلين الاجتماعيين الآخرين. ويمكن أن تعزز جاذبيتها واحتمال إقامة تحالفات مع الحركات الاجتماعية ومبادرات المواطنين الآخرين للدفاع عن أجندة حقوق العمال والنساء ومكافحة أشكال أخرى من التمييز، مثل العنصرية ورهاب المثلية، داخل المجتمع. وبالتالي يمكنها توسيع قوتها المجتمعية.

ونتيجة لذلك، قد يؤيد العمل المشترك والمفصل للعديد من الجهات الفاعلة المجتمعية التوسع في مصادر القوة المؤسسية من خلال كسب الحقوق من خلال المساومة الجماعية أو قرارات السياسة العامة من قبل المجالس البلدية والبرلمانات و/أو السلطات العامة. وقد لوحظ أنّ هذه الديناميكية تنشأ داخلياً عبر تنظيم النساء ومجموعات العمال والعمالات الأخرى. ويمكن للعلامات المنظمات الضغط على النقابة لتحليل القطاع الاقتصادي (القوة الهيكلية) من حيث عدم تجانس العمال وعلى هذا الأساس وضع جدول أعمال موسّع للقوة من خلال النظر في منظور النوع الاجتماعي وكذلك دمج المرأة كعنصر نشط في الحياة النقابية (القوة النقابية).

#### 5. لم تعزز النقابة بتبني الكفاح من أجل المساواة بين الرجل والمرأة؟

• في حين أننا نعتقد أنّ هذه الحجج المفاهيمية صالحة في معظم الحالات، إلا أنّ السياق المحدد لا يزال مهماً، مما يتطلب التحقّق من الصحة في حالة معينة.

• عمل الإناث جزء لا يتجزأ من الاستغلال الذي يحدث داخل الطبقة العاملة ككل في الرأسمالية. ومن الأمثلة التوضيحية على ذلك ما يلي: فجوة الأجور بين الجنسين لا تضع أيّ شيء في جيوب رجل عامل، وبدلاً من ذلك تبقى في رأس المال. وعندما تحارب النقابات التمييز وعدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي، فإنّها تناضل للدفاع عن مصالح وحقوق العمال والعاملات.

• تكون العاملات من جميع الأعمار أكثر حماسة للانضمام إلى النقابة والتعبئة للعمل الجماعي عندما يدركن أنّ المشاكل والتمييز الذي يواجههن في مكان العمل يؤخذ على محمل الجدّ، وأنّ مقترحات العمل يتمّ وضعها لحلّ هذه المشاكل.

• يشمل تنظيم العاملات إدراج خبرات النساء في النقابة، وتشجيعها على إدراج مصالحهنّ في جدول أعمالها. وعندما تشارك المرأة في النقاش السياسي والهيكل العامل للنقابة، فإنّها تصبح أكثر تمثيلاً وديمقراطية، مما يزيد من قوتها الترابطية. ومع ذلك، فإنّ هذه المعادلة صالحة فقط إذا كان تكاملها حقيقياً وفعالاً، وليس مجرد كلام.

• إنّ التعايش بين النقابيين والنقابات يحفز التغييرات الثقافية، ويمكن أن يعزز ويشجّع على المزيد من الاحترام والرّقعة والتنمية السياسية بشكل فردي وجماعي. ويمكن مواجهة النقابيين الذين يترددون في قبول المشاركة النشطة للمرأة بنذب أساليب تفكيرهم التقليدية وبأنّ لديهم فرصة لإعادة التفكير والتخلي عن أحكامهم المسبقة.

• يثبت مثال مركز العمال المستقلين (Central Única dos Trabalhadores - CUT) في البرازيل هذه النقطة. فبعد مرور عشر سنوات على اعتماد النقابة نسبة 30 بالمائة كحدّ أدنى لمشاركة الإناث في هيئات صنع القرار في عام 1993، اعترف العديد من النقابيين والنقابات الذين صوتوا ضدّ الإجراء أنّهم غيروا رأيهم على مرّ السنين لأنهم شهدوا كيف استفادت النقابة من التعاون بين الرجال والنساء الذي تأسس بفضل اعتماد المحاضرة المشار إليها (CUT 2003).

• تساهم المشاركة الأكبر للمرأة، إذا كانت حقيقية وليست مجرد تلميع للواجهات، في تغيير صورة النقابات كمؤسسات ذكورية/متحيزة جنسياً أو "أندية للرجال" حيث يتمّ إشراك المرأة "ككتلة مناورة" فقط.

• يمكن أن يؤدي تنظيم العاملات واعتماد سياسة ذات منظور نوع اجتماعي إلى تعزيز إنشاء صورة متجدّدة وموسّعة للنقابة أو الحركة العمالية، حيث يتمّ الاعتراف بالتقاطع. وبهذه الرؤية الأوسع، يمكن للنقابة أن تطوّر طرقاً لمكافحة أشكال التمييز المختلفة

التي تعاني منها النساء والرجال على مستوى القاعدة الشعبية، وكذلك في المجتمع. وبهذه الطريقة، تزيد النقابة أو الحركة من قوتها النقابية المجتمعية.

• تقوم النقابة، من خلال كسب الحقوق عبر الاتفاقات والمفاوضات الجماعية في مكان العمل، وكذلك من خلال التدخل لتمديد التدابير القانونية والمؤسسية التي تعزز المساواة بين الجنسين، بتعزيز قوتها المؤسسية من ناحية، في حين تحصل من ناحية أخرى على الشرعية في أعين العاملات، وكذلك تعزيز القوة النقابية للنقابة.

• تقوم النقابة، من خلال الكشف عن الروابط التي لا تنفصل بين ظروف العمل وظروف المعيشة - والتي عادة ما تكون واضحة بسهولة في الحياة اليومية للعاملات بسبب الضغط الذي يتعين عليهن التعامل معه في الجمع بين العمل المأجور والمسؤوليات الأسرية والمنزلية - بتوسيع نطاق عملها خارج مكان العمل. وعند معالجة مسؤوليات المرأة الثلاثية (العمل المأجور وغير المأجور إلى جانب المشاركة النقابية)، تصبح النقابة أكثر جذباً للعاملات وأكثر إفضاءً للتضامن من أجل الحقوق الاجتماعية وحقوق المرأة. كما أنها، وهي تنظر إلى العاملات كمواطنات، إنما توسع أيضاً قوتها النقابية والاجتماعية.

## 6. وما الذي يمكن القيام به في مجال الممارسة؟

يعلق نهج مصادر القوة أهمية كبيرة على العمل النقابي في مواجهة مشكلة/نزاع ملموس ما: فما هي مصادر القوة المتاحة وما هي الاستراتيجيات الأكثر ملاءمة لمعالجة الوضع المحدد في مكان العمل؟ يمكن استخدام هذا النهج أيضاً لتحليل الأوضاع الداخلية في الحياة النقابية، مثلاً، ذكراً لا حصراً، العجز في إدماج العاملات وغياب سياسة منهجية ودائمة للمساواة بين الجنسين. وهذا يسهل فهم مصادر قوة النقابة بشكل أفضل.

وفيما يلي بعض النصائح:

### 1.6 النظر إلى عالم العمل أيضاً من منظور النوع الاجتماعي:

هناك مجموعة متنوعة من الأدوات والأساليب المتاحة لتحليل عالم العمل من منظور النوع الاجتماعي والإجابة على الأسئلة الرئيسية في تحليل مصادر القوة الهيكلية الموضحة أعلاه:

• يتحتم عند إجراء مسوحات بين العمال لمعرفة كيف يرون ظروف عملهم ومعيشتهم وما هي مطالبهم من أجل تحديد القضايا التي تحتاج النقابة إلى معالجتها تضمنين الأسئلة المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة، والتحرش الجنسي، والتدريب وفرص التنمية المهنية، وما إذا كانت مصادر رعاية الطفل متاحة أم لا، والتمييز الذي يتم التعرض له في مكان العمل وما إلى ذلك. وتعتبر الخرائط الأفقية أداة عملية لإجراء مثل هذه المسوحات.

• البحث في تأثير النزاع على العمال من الذكور والإناث، واقتراح الحلول ووضع استراتيجيات العمل على هذا الأساس؛

• التعرف على الدراسات والبحوث المتعلقة بالتقسيم الجنسي للعمل، خاصة في القطاع الاقتصادي الذي تمثله النقابة التي تسعى إلى الحصول على دعم خارجي، مثل دعم الباحثين في الجامعات ومراكز البحوث على سبيل المثال؛

• مراعاة مؤشرات المساواة بين الجنسين، كجزء من الأدوات المنهجية التي يتبناها قسم الأبحاث أو قسم الاستشارات الخارجية الخاص بالنقابة لتحليل سوق العمل وظروف العمل وعلاقته. كما يجب جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والبيانات عن فجوة الأجور بين الجنسين، والوصول المتساوي أو غير المتكافئ إلى التدريب والتطوير الوظيفي، والجوانب التمييزية لسياسة الانتداب الوظيفي، وكذلك كيفية توجيه طلبات النوع الاجتماعي من عدمه في المساومة الجماعية، ودمجها في تحليل القطاع الاقتصادي؛

• تحليل تأثير التغييرات في عملية العمل (مثلاً إدخال التكنولوجيا الجديدة) أو إعادة الهيكلة التنظيمية باستخدام منظور صريح للنوع الاجتماعي؛

• إدراج تحليل لعالم العمل من منظور النوع الاجتماعي في سياسة التدريب النقابية (انظر القسم المخصص لهذا أدناه).

4 الخرائط الأفقية هي منهجية بحث تهدف إلى تحديد "مكان العامل" من حيث طبيعة عمله/علاقته مع صاحب العمل/أصحاب العمل، وعمليات الدخل/الأجور والمشكلات/القضايا التي يواجهها، واختصار ظروف العمل وكذلك مصادر قوته الممكنة/الحالية. وتطبق المقابلات وجهاً لوجه مع العمال. كما يتم جمع المعلومات لغرض إنشاء خطط عمل يمكن استخدامها من قبل منظمات العمال ذات الصلة لتنظيم هؤلاء العمال. ويتم تطبيق منهجية الخرائط الأفقية في برنامج ENGAGE بجامعة العمل العالمية (GLU). ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات من وورنر ماغير (Warren McGregor).

## 2.6 بناء هيكل تنظيمي نسائي ذاتي قوي متماسك محكم التنظيم ودائم:

بعد التنظيم الذاتي للمرأة 5 عنصرًا رئيسيًا في القوة النقابية ومثل دائما القوة الدافعة الرئيسية وراء تحقيق المزيد من المساواة في مكان العمل وفي النقابات نفسها. إن المنظمة النسائية هي أحد جوانب علاقات القوة في النقابات: وليس من المفترض أن تكون مساحة "مُعترف بها" لإبقاء النساء صامتات، بل نتيجة للنضال الذي تخترط فيه النساء العاملات لتشجيع الرؤية والتأثير في الحياة النقابية ولجعلها أكثر ديمقراطية. ومن خلال العمل بطريقة منظمة وعبر تقاسم نفس الأهداف، يتم تمكين العاملات من مواجهة علاقات القوة غير المتكافئة، وبناء قوة حقيقية للتفاوض على مساحة أكبر للمشاركة السياسية، وتطوير المزيد من الأدوات لإزالة الحواجز العديدة التي تعوق اندماجهم الكامل، وإنجاز تغييرات حقيقية في الهيكل النقابي لتسهيل اندماجهم فيه.

من المهم تحليل واقع كل نقابة وكيفية ممارسة علاقات القوة بين الرجال والنساء - والتي هي كقاعدة أقل ملاءمة للنساء - والتصرف بناءً عليها. ما الذي يمكن القيام به؟

تحتاج القيادات النسائية إلى تطوير الاستراتيجيات التي ينبغي أن تشمل:

- التعرف جيدًا على مشاركة الذكور والإناث في القطاع الاقتصادي؛
- تحديد العضوية النقابية والمشاركة النشطة للعاملات، ورؤيتهن للنقابة، والعقبات التي تحول دون مشاركتهن؛
- الارتباط بشكل تنظيمي (اللجان، الأمانات، إلخ، حسب النقابة)؛
- العمل كشبكة وتحسين قنوات الاتصال والعمل الجماعي والحفاظ عليهما؛
- تعزيز التماسك الداخلي والهوية الجماعية للمجموعة (على سبيل المثال من خلال توفير مساحة غير رسمية - خارج الهيكل النقابي - للتفاعل والنقاش)؛
- البحث عن أمثلة مرجعية من التجارب الناجحة فيما يتعلق بالمنظمات النقابية النسائية والنقاش النسوي؛
- تعزيز المرأة (احترام الذات، وحدة التحرك، وما إلى ذلك) من خلال برامج وإجراءات التوجيه التي تقيم صلات مع العمل والحياة الأسرية للعاملات؛
- تحديد استراتيجيات للتفاوض بشأن الفضاء السياسي ومصادر البنية التحتية لتنظيم النساء مع هيئات صنع القرار؛
- الاقتراب من النقابيين ذكورا وإناثا ممن يقاومون تنظيم المرأة، وتحديد أسباب موقفهم والبحث عن بدائل للتعامل معهم، والاستثمار في إقامة تحالفات. فكلما اتسعت دائرة التحالفات، زادت فرص التقدم في عملية التحوّل النقابي نحو المزيد من المساواة؛
- وضع خرائط للعاملات الجدد من جميع الأعمار لدمجهم في المنظمة؛
- وضع خرائط لمصادر القوة المؤسسية المتاحة ووضع مقترحات للتدخل في المساومة والمفاوضات الجماعية في مكان العمل، وكذلك في المجالات المؤسسية والقانونية. ويعدّ التنظيم الذاتي للمرأة عاملا مهما في تعزيز إدراج مطالب العاملات في المساومة الجماعية، فضلا عن ممارسة الضغط من أجل ضمان مشاركة النقابيات في طاولات المفاوضات؛
- تحديد الدعم الخارجي المحتمل (من المنظمات التي تعزز التعاون الدولي، والباحثين في مجال النوع الاجتماعي والعمل، والحركات النسائية، وما إلى ذلك)، والتي يمكن أن تساهم أيضًا في النقاش داخل النقابة حول المساواة بين الجنسين/المعاملة غير المتساوية وأشكال التمييز الأخرى؛
- العمل ضمن الهياكل (التجمعات، المؤتمرات، الاجتماعات، هيئات صنع القرار) لإحداث تغييرات في هياكل صنع القرار وعمله، وكذلك في العلاقات السياسية والممارسة اليومية؛
- دعم النساء عند الترشح للانتخابات.

5 نشير هنا إلى التنظيم الذاتي للمرأة داخل المؤسسات والحركات التي تجمع بين عضوية الذكور والإناث، مثل النقابات العمالية ورابطة العمال الأخرى، وكذلك الأحزاب السياسية. وفي حالتنا، نشير على وجه التحديد إلى النقابات والجمعيات العمالية الأخرى.

هذه استراتيجيات لتعزيز تمكين المرأة، ولكن من الواضح أن تحسين مشاركة المرأة وبناء المساواة بين الجنسين في النقابة ليست مسؤوليته المرأة وحدها. ذلك أن من شأن التنظيم الذاتي للمرأة أن يضغط على القيادة النقابية ككل لدعم التغيير التحويلي في الهياكل والسياسات والثقافة النقابية والإدماج الكامل لقضايا المساواة بين الجنسين ومنظوراتها في السياسات والأنشطة النقابية.

### 3.6 تحقيق مشاركة متوازنة بين الرجال والنساء في الهيئات التنفيذية:

وفقاً لمسح المساواة بين الجنسين لعام 2017 (2018) الصادر عن الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC)، والذي أجري بنسبة 81.5 في المائة من جميع المنظمات الأعضاء، تشكل النساء في المتوسط 42.4 في المائة من جميع الأعضاء. ومع ذلك، فإن متوسط معدل تمثيلها في أعلى هيئات صنع القرار النقابية هو 28 في المائة فقط، حيث تشغل النساء 7 في المائة من المناصب القيادية العليا. وعليه، فإن وصف النقابات لنفسها بأنها تقدمية وديمقراطية صحيح ولكن فقط إلى الحد الذي تستثمر فيه للتغلب على هذا القصور داخل هيكلها الخاص. وقد مثل اعتماد الحد الأدنى من المحاصصة من حيث مشاركة المرأة والمساواة في هيئات صنع القرار أكثر الطرق فعالية لتجاوز هذا الخلل.

من جانب آخر، هناك حاجة إلى تحليل واقع كل نقابة على حدة فيما يتعلق بمشاركة المرأة والرجل في هيئات صنع القرار. وفي حالة وجود تفاوتات، من الضروري تحديد العوامل التي تؤدي إلى ذلك فضلاً عن تحديد مصادر القوة المتاحة لتصحيحها، وأخيراً توضيح استراتيجيته سياسية للتغلب على عدم المساواة. وبشكل عام، تتضمن استراتيجيته السياسية ما يلي:

- تحديد الاقتراح المطلوب وتبريره (الحصة، التكافؤ أو آلية أخرى؟)؛
- وضع الحجج المؤيدة والمعارضة للاقتراح؛
- الوعي بالخبرات الناجحة والتعلم منها؛
- نشر الاقتراح ومناقشته على نطاق واسع، وشرح الأسباب للدفاع عنه، وإثراء النقاش علناً بمواقف معارضة؛
- تحديد القوى السياسية الداخلية التي سيتم التفاوض معها على الاقتراح؛
- رسم استراتيجيته تفاوضيه (من يتفاوض مع من، كيف يتفاوض، وما إلى ذلك) وإجراء المفاوضات؛
- البحث عن تحالفات داخلية (نقاييون وقاعدة نقابية) وأخرى خارجية (أفراد/مؤسسات خارج النقابة يساعد دعمها على خلق بيئة ملائمة للاقتراح)؛
- تقديم مقترح للمناقشة والتصويت في منتديات صنع القرار التابعة للهيكل النقابي، بما أن اندماجه الرسمي في الهيكل النقابي يعتمد على الموافقة في هذه المنتديات؛
- في حالة النجاح، يجب تطبيق نظام الحصص أو التكافؤ على جميع المستويات، وتكريسها في الدستور النقابي وجعلها واقعا قائما في الممارسة الفعلية مع سياسة قوية وبرنامج تدريب خاصة بالمساواة بين الجنسين؛
- عد الاستسلام في مواجهة الهزيمة، ولكن العمل على تقييم العملية الموضوعية وإعادة تعريف الاستراتيجيات لمواصلة تحقيق الهدف.6
- إجراء مسح سنوي أو نصف سنوي حول تمثيل المرأة في النقابات للتحقق من التقدم الذي تم إحرازه/الفشل في إحرازه، وما هي التحديات/العوائق ومناقشة كيفية التغلب عليها مع القيادة/النقابات.

ومع ذلك، لا يكفي اعتماد آليات فقط لتقليل الفوارق، مثل نهج الحصص أو التكافؤ، ولكن لا بد بعد ذلك من الاستمرار في إعادة إنتاج هذه العقبات أمام المشاركة الكاملة للمرأة، مثل، ذكرا لا حصراً، تعيين النساء النقابيات فقط في مناصب ضعيفة الصلة بالسياسة، وتجريد الخطب والاقتراحات التي تقدمها القيادات النسائية من الأهلية، ومقاطعة المصادر لتنظيم العاملات وسياسة المساواة بين الجنسين، والفشل في البحث عن تغييرات في الممارسات النقابية التي تعوق مشاركة المرأة (مثل أن يتم التخطيط لعقد اجتماعات خلال المساء أو في مناطق غير آمنة، أو تنظيمها على مدى أيام، مما يتطلب المبيت خارج المنزل، وما إلى ذلك)، أو استنساخ صور النوع الاجتماعي النمطية في حياة النقابات. ولمواجهة محاولات التلاعب هذه، من الضروري وجود منظمة نسائية قوية، وكذلك تحالفات مع القادة الذكور الذين هم يتحلون حقاً بالديمقراطية.

6 تعتمد الاستراتيجية الموصوفة هنا على تجربة النقابة الموحدة للعمال CUT Brazil في كل من الحملات المنتصرة لاعتماد حصة دنيا تبلغ 30 في المائة من مشاركة الإناث في هيئات صنع القرار، التي تم إقرارها في عام 1993، والتكافؤ في نفس الهيئات، الذي تم إقراره عليها في عام 2012.

## 4.6 الحملات:

تعتبر الحملات أداة مهمة يمكن من خلالها إبراز موضوع معين وتعبئة العاملين حوله وتحقيق الأهداف المرجوة من خلال بناء قضية/ملف والضغط على صانعي القرار. فالحملات تجمع بين استخدام وبناء القوة النقابية والمجتمعية، وقد تؤدي إلى تعزيز القوة المؤسسية (من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية والسياسات العامة وما إلى ذلك).

ومن أجل غرضنا "لجندرة" مصادر القوة، هناك طريقتان رئيسيتان للتعامل مع الحملات:

1) معالجة القضايا المدرجة في جدول أعمال المساواة بين الجنسين بشكل صريح (رعاية الأطفال، التحرّش الجنسي في مكان العمل، الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، العنف المنزلي، إلخ)؛

2) تعميم منظور النوع الاجتماعي في الحملات التي يفترض أنها محايدة من حيث النوع الاجتماعي (توحيد جهود في النقابات؛ حقوق العمال، الصحة والسلامة، الحملات التي تركز على الشركات).

وفي كلتا الحالتين، من المهم أن تقوم جميع النساء والرجال بتصميم الحملات وتنفيذها - في جميع المراحل، بدءاً من التحليل وتحديد الأهداف، مروراً بالتخطيط والتنفيذ، والتنظيم والتعبئة، والعمل الإعلامي، ووصولاً إلى التقييم، وما إلى ذلك. وهذا يزيد من فرص النجاح، لأنه داخلياً يحشد القاعدة النقابية بطريقة أكثر شمولاً، وخارجياً يصبح قضية طيف أوسع من المجتمع.

إن الحملة المستمرة التي تقوم بها الحركة العمالية العالمية لوقف العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرّش في عالم العمل<sup>7</sup> هي مثال جيد لجميع النقابات العمالية. فقد بدأت أولاً بتركيز واضح على العنف القائم على نوع الاجتماعي، جاعلة وضع المرأة نقطة البداية في الحملة. ثم كان توسيع الخطاب ليشمل في نهاية المطاف العنف ضد جميع العمال وسيلة لجعل هذا الأمر قضية حشدت الرجال للانضمام إلى الحملة. وثانياً، تجاوزت الحملة مكان العمل، ووصلت إلى الحقائق اليومية للعمال مفترضة أن "مكان العمل يمكن أن يلعب أيضاً دوراً رئيسياً في دعم ضحايا العنف المنزلي للبقاء في العمل والحصول على الأمن المالي والاستقلالية لتمكينهم من هجر العلاقات المسيئة".<sup>8</sup> ومن ثم، يُنظر إلى المرأة العاملة في استخدامها المتزامن وغير المنفصل على أنها عمل مأجور وفي العلاقات الأسرية. وهكذا، وفرت التحليلات المناسبة الأساس لتعبئة واسعة لجميع أفراد الأسرة النقابية (القوة النقابية) أثناء بناء سردية وخلق تحالفات مع الحركات النسائية، واستراتيجية مناصرة لكسب الدعم من الحكومات وأرباب العمل، والتي ضمنت في النهاية النجاح في مؤتمر العمل الدولي.

ولا تقتصر الحملات على النقابات في الاقتصاد الرسمي، بل تشمل أيضاً قاعدة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي وأو علاقات العمل الأخرى، اعتماداً على السياق ذي الصلة.<sup>9</sup>

## 5.6 التدريب النقابي:

إن إدراج منظور النوع الاجتماعي في سياسة التدريب النقابية - من مفهومها إلى تنفيذها - هو عنصر من عناصر في بناء القوة النقابية. وهو ضروري لعدة أسباب:

- يمكن للنقائين فهم عالم العمل والعلاقات الاجتماعية في المجتمع الرأسمالي مع مراعاة العلاقات بين الجنسين والتقسيم الجنسي للعمل؛
- يزود النقائين بأدوات جديدة يمكن من خلالها التعرف على مصادر القوة وتطوير استراتيجيات العمل النقابية؛
- يمكن للرجال والنساء أن يصبحوا أكثر وعياً بحقوقهم بطريقة يتم فيها دمج الحقوق المتساوية للمرأة والنوع الاجتماعي كبعد غير قابل للانفصال، ونتيجة لذلك، يمكن لكليهما النضال بشكل أكثر فعالية من أجل هذه الحقوق؛
- يساهم في التغيير الثقافي لصالح المساواة بين الجنسين والقضاء على القوالب النمطية والأحكام المسبقة؛

7 تدعم الحملة اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) وتوصية بشأن العنف والتحرّش في عالم العمل، مع التركيز على العنف القائم على نوع الاجتماعي. وقد تمت الموافقة على الاتفاقية في المؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية لعام 2019 (الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206): [https://www.ituc-csi.org/IMG/html/gbv\\_newsletter\\_5\\_en.html](https://www.ituc-csi.org/IMG/html/gbv_newsletter_5_en.html). مجموعة أدوات حملة الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) متاحة على: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tool\\_kits\\_en\\_2018\\_final-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tool_kits_en_2018_final-2.pdf).  
8 الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC)، في يوم المرأة العالمي هذا، دعونا نطلق الدعوة ضد العنف القائم على نوع النوع الاجتماعي. 6 مارس 2019. يمكن الاطلاع عليه في: <https://www.ituc-csi.org/IWD2019-EN>  
9 من الأمثلة على ذلك الحملة العالمية للموافقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 189/2011)، والتي تستهدف العمال (حيث تشكل الإناث الأغلبية العظمى) الذين ليس لديهم حقوق عمل مضمونة في معظم البلدان. وقد قادت الحملة شبكة العاملين المنزليين الدولية (-wiego.org/campaign-domestic-). <https://www.wiego.org/campaign-domestic-> (IDWN workers-convention)

يوفر التدريب أيضا فضلا عن المجالات الأخرى للسياسة النقابية مساحة للصراعات على القوة. لذلك، يمكن أن يكون تصميم برامج التدريب من منظور النوع الاجتماعي نقطة محورية للصراع، والتي تكون نتيجتها غير متكافئة وفقًا لعلاقات القوة السارية في كل نقابة. وتظهر بعض التجارب أن هذا الإدماج يتم بطريقة رسمية وبيروقراطية فقط، في حين أنه يقتصر في بعض الأحيان على معالجة بعض المواضيع المعزولة فقط ولا يغطي المفهوم الكامل للتدريب النقابي. ويتمثل أحد الأهداف والأغراض في ذلك في صياغة سياسة تدريب نقابية تحلل العلاقات الاجتماعية غير المتكافئة للطبقة والعرق والنوع الاجتماعي وكيف يتم التعبير عنها في عالم العمل والمجتمع لتكون إحدى أحجار الزاوية لتطوير استراتيجيات العمل النقابي.

وترتبط بالمحتوى القواعد والممارسات التي تضمن مشاركة المرأة في البرنامج التدريبي بأكمله بالإضافة إلى مشاركة الذكور في الموضوعات المدرجة على الأجندة النسوية. وأخيراً، يمكن أن تساعد المشاركة في برامج التدريب على تحفيز النساء على تولي الوظائف القيادية.

كيف يمكن دمج النوع الاجتماعي في التدريب النقابي؟

• يصبح النوع الاجتماعي أحد أحجار الزاوية في تحليل الموضوعات العامة في البرنامج التدريبي (مفهوم العمل، الوضع الاقتصادي والسياسي، سوق العمل، التغييرات في عالم العمل، تاريخ الحركة النقابية، المساومة الجماعية، إلخ).

• مواضيع من الأجندة النسوية هي جزء من البرنامج (العنف ضد المرأة، الحقوق الجنسية والإنجابية، تاريخ نضال المرأة، إلخ).

• يتم تشكيل فريق تدريب حول المساواة بين الجنسين ويتم السعي للحصول على الدعم الخارجي من خلال التحالفات مع الخبراء في هذا المجال.

• يتم اعتماد المنهجيات التشاركية التي تفضل التعبير والتأمل للمشاركين فيما يتعلق بواقعهم الخاص وتحفز التبادل والنقاش حول الأفكار. كما يتم استخدام المزيد من عمليات التنسيق التقليدية (مثلاً، عرض حول موضوع، موائد مستديرة، إلخ)، مع الحفاظ على مساحة للمناقشة مع المشاركين.

ويوجد حالياً مجموعة متنوعة من المواد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين يمكن الوصول إليها على الإنترنت والتي يمكن أن تكون مفيدة في تطوير أنشطة التدريب. كما يمكن للعديد من الأفلام، على سبيل المثال، أن تساعد في معالجة العلاقة المتناقضة بين النظرية النقابية والعلاقات بين الجنسين، ويمكن أيضاً تحليلها من حيث مصادر القوة المعنوية، اعتماداً على كيفية مواجهة المواقف الموصوفة. (الملحق 1).

## 6.6 التحالفات بين العمل النقابي والحركات النسائية والنسوية:

هل من الممكن إقامة تحالفات بين النقابات والحركات النسائية والنسوية؟ نعم، هذا ممكن ومرغوب فيه، وهناك أمثلة عملية للصراعات المشتركة. حيث تخوض الحركات النسائية والنسوية صراعا حول الموضوعات التي تهمّ العاملات كمواطنات: ضدّ العنف المرتكب ضدّ المرأة، ومن أجل الاستقلال الاقتصادي للمرأة وضدّ الفقر، ومن أجل الحقوق الجنسية والإنجابية، ومن أجل سياسة الرعاية (رعاية الأطفال، ورعاية المسنين، وأفراد الأسرة المرضى والأشخاص ذوي الإعاقة)، من بين آخرين.

لكن هذه التحالفات ليست شائعة جداً. فقد تمّ دمج الحركة النسوية من قبل العديد من العاملات والنشطات النقابيات. ومع ذلك، لا تزال هناك علاقة متوتّرة سائدة بين الحركة النقابية والحركات النسائية والنسوية. وفي العديد من المجالات النقابية، يتم رفض الحركة النسوية بشكل مطلق بسبب الأحكام المسبقة والآراء النمطية. وفي المنظمات ذات التقاليد الذكورية وهيكل السلطة الجامدة، يعتبر العديد من النقابيين الحركة النسوية، التي تدعو إلى القضاء على علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجال والنساء، بمثابة تهديد. وهناك أيضاً نقابيات من النساء لم يفهمن بعد ماهية الحركة النسائية ويرفضنها. وفي الحركات النسائية والنسوية، تسود نظرة ذكورية ميؤوس منها للحركة النقابية، حتى عندما تظهر التجربة أنه في العديد من الكيانات النقابية هناك تنظيم قوي من النساء ونقابيات نسويات ناشطات بشكل علني.

يشكل بناء طرق جديدة للعلاقات وإقامة التحالفات تحدياً. وهناك تجارب إيجابية تشكل رابطة حيث تلتقي النضالات النسوية والطبقية ويعزز بعضهما البعض. وبالنظر إلى حقيقة أن لكل مجتمع تجربة وتاريخ مختلفين فيما يتعلق بالنقابات والحركات النسائية والنسوية، فمن

الضروري تحليل المصالح والإمكانيات المشتركة للتحالفات في كل واقع. ومن غير المرجح في غالبية النقابات أن تتم هذه العملية بدون نزاع داخلي بسبب الأحكام المسبقة المذكورة آنفاً وبسبب مقاومة نضال المرأة من أجل الاستقلال والمساواة. لكن النضالات النسوية في جميع أنحاء العالم تعززت، بحيث أظهرت كل دولة شكلها الخاص، بينما تشارك النقابات في كثير من الحالات بنشاط في هذه النضالات ويضغطن على نقابتهن لدعمهن.<sup>10</sup>

يعزز التحالف بين الحركة النقابية والنسوية الدفاع عن الأجندة النسوية في المجتمع، والتي تتمتع بإنجازاتها العاملات، في نفس الوقت الذي تنشر فيه واقع أماكن العمل في مناطق أخرى من المجتمع وربما تحفز التغييرات في النقابات من خلال تأثير الإنجازات النسوية. كما أنه يؤثر إيجاباً على صورة النقابات، التي تواجه، من خلال النظر إليها كجهات فاعلة مجتمعية ملتزمة بالنضال من أجل حقوق المرأة، وبالتالي باعتبارها تقدمية ومنفتحة، نموًا من حيث قوتها المجتمعية. كما تحفز هذه التجربة النقاشات الداخلية حول كيف أن الموضوعات المدرجة على الأجندة النسوية هي عنصر من عناصر حياة جميع العمال، وتلقي الضوء على أبعاد هذه الحياة التي لا تدرجها النقابات دائماً، وتساعد على توسيع أجندتها الخاصة.

## 7. الأدوات المنهجية:

يقدم هذا القسم بعض الاقتراحات فيما يتعلق بالأدوات المنهجية التي قد تكون مفيدة في تحديد وتحليل مصادر القوة باستخدام منظور النوع الاجتماعي.

**رسم خريطة لمواطن القوة.** هذه أداة مفيدة يمكن من خلالها تحديد وتقييم مصادر القوة المتاحة للتعاطي مع مشكلة/تحدٍ معين، من خلال رؤية الجهات المتحالفة والمعارضة (الفردية والمؤسسية)، ومستويات قوتها بالنسبة للهدف الذي تصبو المجموعة إلى تحقيقه. وهذه خطوة تسبق تطوير استراتيجية العمل. كما يمكن أن تكون فعالة للنقابات اللواتي يردن هيكلة التنظيم الذاتي للمرأة؛ في إطار تصميم حملة تهدف إلى زيادة تواجد المرأة في مراكز صنع القرار؛ وفي إطار وضع استراتيجية للتعامل مع مشكلة قد تواجهها المرأة في مكان العمل على سبيل المثال.

**مجموعات العمل.** هناك إمكانيات لا حصر لها لتكوين مجموعات عمل لمناقشة شتى الجوانب المتعلقة بمشكلة معينة من منظور النوع الاجتماعي. وتشمل هذه الإمكانيات تكوين مجموعات مختلطة من الجنسين للتفكير في مصادر القوة المتوفرة لمعالجة مشكلة بعينها؛ ومجموعات مستقلة لمناقشة التفاوت المحتمل بين التحليل والحلول المقترحة.

**تمارين لعب الأدوار.** يشجع هذا الأسلوب الرجال والنساء على وصف التصورات التي كونوها عن أنفسهم وعن بعضهم البعض، مما يبرز نقاط التوتر فيما بينهما في المواقف الملموسة. ويمكن استخدام هذا الأسلوب للتطرق لأدوار الجنسين في الحياة الاجتماعية لاسيما في النقابات. كما يساعد هذا الأسلوب على الكشف عن كيفية إدراك كل مجموعة إلى أي مدى يتم دمج مصالح العاملات وقضايا النوع الاجتماعي في قائمة الطلبات والثقل الذي يولى لها أثناء مناقشة قضية المفاوضة الجماعية، على سبيل المثال. وفي نهاية التمرين، هناك عناصر تساعد النوعين الاجتماعيين على تحديد مصادر القوة وكذلك لإعداد استراتيجيات لمواجهة/التغلب على التوترات وصياغة مشاريع مشتركة.

**دراسات الحالة.** تُقدم للنقائين مشاكل (حقيقية أو وهمية) تقع في مكان العمل أو ذات صلة بديناميكيات النقابات، ولكي يتمكنوا من حلها يجب عليهم تحديد مصادر القوة واقتراح الاستراتيجيات.

**التعلم من التجارب الأخرى.** يعدّ التعرف على الخبرات الراهنة والجارية المتعلقة بالهياكل النسائية وكيفية تعامل النقابات مع المشاكل والتحديات لتحقيق المساواة بين الجنسين في نقاباتهم مصدراً ممتازاً لتحفيز تجربة الذات وإثرائها ومراجعتها، وكذلك للتوسع في الاستراتيجيات البديلة التي يمكن اعتمادها. وتتم عملية التعلم هذه من خلال الأنشطة التي تضم نقائين من أصول مختلفة، تم اختيارهم من قبل عديد المنظمات النقابية والحلفاء على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية. كما تتم من خلال النفاذ إلى التقارير والدراسات المتاحة.<sup>11</sup>

10 شاركت النقابات الوطنية في العديد من البلدان في الكفاح من أجل إضفاء تشريع الإجهاض، مثل Central de Trabajadores Autónoma (CTA-Autónoma) de Argentina و CUT في البرازيل والمؤتمر الأيرلندي للنقابات العمالية (ICTU) في إيرلندا، و PIT-CNT في أوروغواي؛ وفي كثير من الحالات، تشارك النقابات في هذا النضال بغض النظر عن أي موقف رسمي لنقابتهن. وكما ذكر من قبل، فقد تم دمج مكافحة العنف ضد المرأة في جدول أعمال النقابات.

11 انظر أيضاً: بريتوم، أكوا أو. / ليدويث وسو (2014) 2014 (Britwum, Akua O./Ledwith, Sue)؛ ارتباط تجارب تنظيم العاملات في بلدان مختلفة؛ ويقدم الاتحاد النقابي الأوروبي (ETUC) (2018) نظرة عامة عن مشاركة المرأة في النقابات الأوروبية. ويجمع غودينهو دلاغو (Godinho Delgado (2009)) الخبرة في دول أمريكا اللاتينية وتحليل التكافؤ بين الجنسين 2017 في منظمة العمال البرازيلية على أساس الإطار النظري لمصادر القوة. ويقدم الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC (2018)) نتائج الحملة العالمية "Count Us In". ويقدم أمثلة من جميع أنحاء العالم.

**استشارة المتخصصين في قضايا النوع الاجتماعي والعمل والنقابات.** إن دعوة الخبراء لتنفيذ أنشطة (النقاشات، الندوات، المؤامد المستديرة، ورش العمل، إلخ) داخل إطار النقابة لا تفي فقط بغرض الحصول على أو إيصال معلومات ومعارف مفيدة حول الموضوع قيد البحث، ولكن أيضاً جعل النقابيين المترددين يقيمون التحليل باستخدام منظور النوع الاجتماعي. كما يساعد على تعزيز التعاون (التحالفات) بين المتخصصين والنقابات.

**برنامج توجيه النقابيات الشابات.** وهذا يشمل الاقتران بين النقابيات المخضرمات والنقابيات الشابات لمقارنة الخبرة وتشجيع اندماج الشابات في الحياة النقابية. وهي مبادرة من الاتحاد العالمي (شبكة الاتحاد الدولية UNI) يمكن تكييفها مع أية منظمة عمالية.

كيف نضع سياسة نقابية قائمة على المساواة بين الجنسين وخالية من التمييز. إن المواد التي تضرّم مقترحات عملية حول كيفية تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين في هياكل وعلاقات النقابات العمالية متوفرة على مواقع الاتحاد الدولي للنقابات ومنظماته الإقليمية والنقابات العالمية وبعض المنظمات الوطنية النقابية الجامعة (انظر الملحق 2 مع المراجع).

## 8. ملاحظات ختامية:

إن المشاركة المتكافئة والسلطة المشتركة بين الرجال والنساء في النقابات هدف لم يتحقق بعد. مما لا شك فيه أن التقدم الواضح الذي تم تحقيقه على مدار الثلاثين سنة الماضية جعل العاملات مرئيات وأدى إلى تحولات ملموسة في المشهد النقابي الدولي مما أدى إلى تمثيل نسائي أكبر من ذي قبل. لكن العراقيل التي تحول دون المساواة الكاملة لا تزال قائمة، النابعة عن استمرار التقسيم على اساس النوع الاجتماعي في العمل والعلاقات غير المتكافئة بين الجنسين في المجتمع، وكذلك من ممارسات النقابات الذكورية التي تحول دون اندماج العاملات. إن الاستثمار من أجل تجاوز هذه العقبات هو مهمة جميع الأفراد بالإضافة إلى المؤسسات المعنية بالديمقراطية والتحول الاجتماعي.

تواجه النقابات العمالية تحدياً متمثلاً في التخصّل على استجابات تنظيمية للتغيرات الجذرية التي تحدث في مجال العمل. ذلك أن النساء هنّ أكثر عرضة من الرجال للعمل في مهن محدودة المهارات وأكثر هشاشة، مثل العمل المنزلي والعمل العائلي في الزراعة. كما أنهنّ أكثر عرضة من الرجال للانخراط في عمل غير رسمي في معظم بلدان النصف الجنوبي من العالم (منظمة العمل الدولية 2019). ولا تزال أعمال الرعاية من مسؤوليات الإناث. وهي مثل أعمال أخرى مأجورة في سوق العمل، يتمّ التقليل من قيمتها الاجتماعية والاقتصادية، في حين أنها كأعمال غير مأجورة في الأسرة، تعتبر أعباء إضافية على النساء.

من المؤكّد أن النقابات ليست الجهة الوحيدة المنوط بها الاستجابة لهذا الواقع، لكنّها تحتاج إلى دمج هذا البعد بشكل صحيح في سياستها. ولقد ظهرت أشكال تنظيمية تتمحور حول العاملين في الاقتصاد غير الرسمي والتي تختلف عن النقابات من حيث هيكلها وطرق عملها. كما تشهد هذه الأشكال التنظيمية تحولات في إطار العمل على صياغة مقاربة جديدة، حيث الإبداع في وضع الاستراتيجيات والتحالفات حول النّصّالات المشتركة تعدّ ضرورية لمواجهة الرأسمالية المعولمة.

وتوفر مقاربة مصادر القوة التي تطبق بمنظور النوع الاجتماعي أداة للنقابات لتحسين أدائها في ضوء المواقف التي تواجه العلاقات بين رأس المال والعمل.

وفي الوقت نفسه، فإنّ التحدّي يعدّ أوسع نطاقاً من حيث أنّه يجب الإقرار بوجود التمييز القائم على النوع الاجتماعي الذي يؤثّر على الطبقة العاملة والعراقيل التي تحول دون المشاركة الكاملة للنقابات العمالية النسائية مع اتباع استراتيجيات للتغلب عليها – وبعبارة أخرى، اعتماد سياسة للمساواة بين الجنسين – وهي معايير إلزامية لأية عملية تحول أو حتى لبقاء النقابات في حدّ ذاتها.

## الملحق 1: الأفلام الموصى بها

نورما راي، (الولايات المتحدة 1979).

إخراج: مارتن ريت.

بطولة: سالي فيلد، بريدجز، رون ليبمان.

شابة تعمل في مصنع نسيج في ظروف عمل سيئة للغاية. تلتحق بالنقابة وتواجه نزاعات مع بعض من الموظفين وعائلتها والنقابيين الذكور.

البلد الشمالي، (الولايات المتحدة 2005).

إخراج: نيكي كارو

بطولة: تشارليز ثيرون، جيريمي رينر، فرانسيس مكدورماند.

مقتبس من قصة حقيقية لأول قضية تحرش جنسي ناجحة في الولايات المتحدة. بعد عودتها إلى مسقط رأسها، بدأت خوسيه أيميس العمل في منجم ونساء معاملتها من قبل زملائها في العمل. وبدلاً من تلقي دعم من الموظفين والنقابات، اتخذت خوسيه الإجراءات القانونية المستوجبة.

الخبز والورود (المملكة المتحدة وإسبانيا وألمانيا وسويسرا 2000).

إخراج: كين لوتش

بطولة: بيلار باديللا، أدريان برودي، إبيديا كاريو

تعمل شقيقتان لاتينيتان في لوس أنجلوس كعاملات نظافة في مبنى مكتبي بوسط المدينة في ظروف عمل سيئة. وتكافحان من أجل حقهما في تكوين نقابة وتعرضان لجميع أنواع التهديدات، بما في ذلك الترحيل.

صنع في داغنهام (المملكة المتحدة 2010).

إخراج: نايجل كول

بطولة: سالي هوكينز، بوب هوسكينز، روزاموند بايك، ميراندا ريتشاردسون

مستوحى من قصة حقيقية. في عام 1968، دخلت العاملات على آلات الخياطة في مصنع فورد في داغنهام بإنجلترا، في إضراب من أجل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء، وبالتالي واجهن صراعات مع أسرهن وزملائهن وكذلك النقابيين. ولكن يساهم نضالهن في تطبيق قانون المساواة في الأجور في البلاد.

المطالبات بحق الاقتراع / Suffragette (المملكة المتحدة، 2015).

إخراج: سارة جافرون.

بطولة: كاري موليجان، هيلينا بونهام كارتر، ميريل ستريب، بريندان جليسون

في عام 1912، تكافح النساء في إنجلترا من أجل حق التصويت. بعد التوصل مع المطالبات بحق الاقتراع، أصبح عامل النسيج يدرك الاستغلال الذي تتعرض له النساء في المصنع وعدم المساواة القائمة بين الرجال والنساء داخل الأسرة.

كبرياء (المملكة المتحدة، 2004).

إخراج: ماثيو وارشوس.

بطولة: بيل نيغي، إيميلدا ستوتون، بادي كونسيدين، دومينيك ويست

مستوحى من قصة حقيقية. في عام 1984، كانت مارغريت تاتشر رئيسة الوزراء وقام عمال المناجم بإضراب. يقرّر النشطاء المثليون دعم عمال قرية تعدين صغيرة في ويلز. تتطور علاقة تتسم بمزيج من التحيز والتعصب والتسامح والتضامن.

**نقابة الخادمت (الولايات المتحدة، 1976). وثائقي.**

المخرجون: جيم كلاين، جوليا ريشرت، مايلز موغوليسكو

ذكريات 3 نساء شاركن في الحركة العمالية خلال فترة الكساد في شيكاغو-كيت هيندمان، ستيلان نويكي، سيلفيا وودز وتحليلهن للحركة العمالية في السبعينيات.

**هم لا يرتدون ربطة عنق سوداء (البرازيل، 1981).**

إخراج: ليون هيرزمان

بطولة: جيانفرانشيسكو غوارنيري، فرناندا موتينيغرو، كارلوس ألبرتو ريشيلي، بيت مينديز

يقرّر زوجان شابان الزواج عندما تحمل المرأة ويضطران إلى التعامل مع التوترات المتعلقة بالإضراب في المصنع الذي يعملان فيه ومع عائلتهما، لأنهما يرفضان الإضراب حتى لا يؤثر هذا سلباً على خططهما الشخصية.

**لا إله، لا ربّ عمل، ولا زوج (الأرجنتين، 2010).**

إخراج: لورا مانيا

بطولة: أوجينيا توبال، إستر جوريس، أوليسيس دومون

يصور الفيلم عملية تأسيس جريدة الناشطة الأناركية "صوت المرأة" من قبل الناشطة فرجينيا بولتن في الأرجنتين في أواخر القرن التاسع عشر، ونضال مجموعة من العاملات ضد الاستغلال الذي تعرّضن له.

الفتيات (Muchachas)، (سويسرا والمكسيك، 2015). وثائقي.

إخراج: جوليانا فنجل

يتناول الفيلم الوثائقي العمل الذي تؤديه عاملات المنازل من منظور بعضهم في المكسيك.

**نساء المناجم (Mujeres de la mina) (الأرجنتين، 2014).**

المخرجون: لوريلي أونامونو ومالينا بيسترويكرز

يسلّط الفيلم الوثائقي الضوء على ثلاث نساء يعملن في مناجم سيرو ريكو في بوتوسي (بوليفيا) ونضالهنّ ضد ظروف المعيشة والعمل السيئة.

## الملحق 2: مواد لبناء المساواة بين الجنسين في النقابات

تحقيق المساواة بين الجنسين. دليل نقابي – ITUC  
[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel\\_ENGOK.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf)

نحن معكم: المرأة تقود التغيير – ITUC  
<https://www.equaltimes.org/count-us-in-women-leading-change#.XdkCEVdKiF5>

المساواة في ثقافة الاتحاد. دليل عملي لوضع سياسات المساواة في منظمة الاتحاد – UNI  
[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-\\_booklet\\_on\\_equality\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-_booklet_on_equality_en.pdf)

دليل للمساواة بين الجنسين للتقنيين في قطاعات الزراعة والغذاء والفنادق والتموين. الكلّ للواحد = الواحد للكلّ – IUF : <http://www.iuf.org/AllforOne.pdf>

الاتحاد الدولي للصحفيين – دليل لأفضل ممارسات المساواة بين الجنسين في نقابات الصحفيين الأوروبية  
<https://www.ifj.org/what/gender-equality.html>

منظمة العمل الدولية – العنف والتحرش ضد النساء والرجال في مجال العمل. وجهات النظر والأفعال.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة – دليل لمعالجة العنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل.  
<http://endvawnow.org/uploads/browser/files/work-handbook-interior-web-rev.pdf>

## 9. قائمة المراجع

Britwum, Akua O. /Ledwith, Sue (Eds.) (2014). Visibility and Voice for Union Women: country case studies from Global Labour University researches. Rainer Hampp Verlag, München.

Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the interseccion of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, Vol. 1989: Iss. 1, Article 8: pp. 139-167. Available at:

<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://br.search.yahoo.com/&httpsredir=1&article=1052&context=uclf>

Central Única dos Trabalhadores (2003). Mulher, participação e poder. CUT/Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora. São Paulo.

Cepok, Tobias (2013). Zwischen Wänden: Die Reproduktionsmacht von indonesischen Hausangestellten. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus. Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Campus Verlag, pp. 321-331.

European Trade Union Confederation (2018). ETUC Annual Gender Equality Survey 2018. 11th Edition. European Trade Union Institute. Available at :

<https://www.etuc.org/system/files/circular/file/2018-06/ETUC%20Annual%20Gender%20Equality%20Survey%202018.pdf>

Godinho Delgado, Didice (2017). Building Trade Union Power with Gender Equality: The Case of the Unified Workers' Central of Brazil. Friedrich Ebert Foundation, Berlin. Available at:

<https://library.fes.de/pdf-files/iez/13794.pdf>

Godinho Delgado, Didice (2009). Sindicalismo latinoamericano y política de género. Fundación Friedrich Ebert-Proyecto Sindical Regional, Montevideo. Available at :

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06532.pdf>

International Labour Organization (2019). A quantum leap for gender equality. For a better future of work for all. Available at :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)

International Trade Union Confederation-ITUC (2018). Count us in! Women leading change. Equal Times. Special Report. Available at :

[https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/women\\_in\\_leadership\\_en\\_final.pdf](https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/women_in_leadership_en_final.pdf)

Kergoat, Danièle (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos* 86 : pp. 93-103. São Paulo : CEBRAP, Mar. Available at :

[https://www.researchgate.net/publication/262616878\\_Dinamica\\_e\\_consubstancialidade\\_das\\_relacoes\\_sociais](https://www.researchgate.net/publication/262616878_Dinamica_e_consubstancialidade_das_relacoes_sociais)

Kutlu, Yalcin (2015). Kampf um Anerkennung: Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, Nr. 103, September 2015, pp. 126-140.

Kutlu, Yalcin (2013). Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus. *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Campus Verlag, pp. 226-241.

Ledwith, Sue/Walsh, Tracy (2017). Sindicatos pelo mundo. In: Troncoso Leone, Eugênia, Krein, José Dari and Oliveira Teixeira, Marilane (Eds.). *Mundo do Trabalho das Mulheres. Ampliar direitos e promover an igualdade*. CESIT/Unicamp, pp. 291-318.

Moreira, Constanza/Johnson, Niki (2003). Democracia, Género y Equidad: Aportes para el Debate sobre los Mecanismos de Acción Afirmativa. FES Uruguay. Available at:

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/01819.pdf>

Schmalz, Stefan/ Ludwig, Carmen / Webster, Edward (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9 (2): 113-134. Global Labour University. Available at: <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/issue/view/335>

**Schmalz, Stefan/Ludwig, Carmen/Webster, Edward** (2019). Power Resources and Global Capitalism. Global Labour Journal, 10 (1), 84-90. Global Labour University. Available at:

<https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/3824>

## 10. المعجم والاختصارات:

CTA	مركز الحكم الذاتي المستقل للعمال المستقلين في الأرجنتين
CUT	مركز العمال المستقلين، البرازيل
ETUC	الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال
ICTU	الكونغرس الإيرلندي لنقابات العمال، أيرلندا
IDWN	الشبكة الدولية للعمال للمنزليات
IFJ	الاتحاد الدولي للصحفيين
ILO	منظمة العمل الدولية
ITUC	الكونفدرالية الدولية للنقابات العمالية
IUF	الاتحاد الدولي للغذاء والزراعة والفنادق والمطاعم والتأمين والتبغ ونقابات العمال المتحالفين
PIT-CNT	الاجتماع العام لعمال الاتحادات -المؤتمر الوطني للعمال، أوروغواي
UN Women	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
UNI	الاتحاد العالمي