

النساء والعمل النقابي

إعداد وتحريـر

مني عزت

مديرة برنامج النساء والعمل بمؤسسة المرأة
الجديدة

شكر خاص

للدكتورة هويدا عدلي
استاذة العلوم السياسية بالمركز القومي للبحوث
الاجتماعية والجنائية

فريق العمل الميدانى وفقاً للترتيب الأ بجدى:

- رؤي غريب
- رويدا حسام الدين
- محمد على عبد الواحد
- مروة عبد الحميد
- مي صالح
- نسمة ياسين

مقدمة عامة

استكمالاً للجهود التي تقوم بها عدد من النقابيات الناشطات من أجل تحفيز النساء على العمل النقابي وتمكينهن من الوصول لمواقع صنع القرار داخل النقابات، قامت عدد من الناشطات النقابيات بإطلاق حملة "شركاء في النضال شركاء في القرار" وتبنى هذه الحملة "الاتحاد المصري للنقابات المستقلة"^١ و"اتحاد عمال مصر الديمقراطي"^٢.

^١ عقد في ٣٠ يناير ٢٠١١ أول اجتماع بحضور نقابات الضرائب العقارية -العلوم الصحية -أصحاب المعاشات -المعلمين المستقلة للإعلان عن خطة العمل البدء في تأسيس "الاتحاد المصري للنقابات المستقلة"، وأصدرت هذه النقابات بيان تدعو فيها العمال إلى تشكيل نقابتهم المستقلة.

عقد الاتحاد المصري للنقابات المستقلة في يناير ٢٠١٢ أول جمعية عمومية، وأجريت أول انتخابات، بلغ عدد المرشحين/ ات للمكتب التنفيذي ٩٤ مرشح، منهم ١٨ امرأة، فازت ثلاثة مرشحات من أجمالي أعضاء المجلس (٢٠ عضواً بالإضافة إلى رئيس الاتحاد) والمرشحين للجنة المراقبة المالية ١٣ مرشح منهم امرأة واحدة، وفاز بعضوية لجنة المراقبة المالية خمسة لا توجد بينهم امرأة.

العضوات الثلاثة في المكتب التنفيذي (فاطمة رمضان - وعن مقعدى المرأة نهى محمد مرشد - منى حبيب) وتم إقالة أحد أعضاء المكتب التنفيذي بسبب تجاوز نسبة الغياب وتصعيد "هدى كامل" لأنها الحاصلة على أعلى الأصوات في انتخابات المكتب التنفيذي من بين من لم يحالفهم الحظ بالفوز في الانتخابات، كما تم إقالة "منى حبيب" بسبب تجاوزها نسبة الغياب، وتم تصعيد "نهلة محمد" لأنها الحاصلة على أعلى الاصوات بين العضوات التي خضن الانتخابات على مقعدى المرأة .

تعرض الاتحاد في الأونة الاخيرة لأزمة بسبب أشكاليات تنظيمية وسياسية ترتب عليها انسحاب بعض النقابات واستقالة وتجميد عضوية بعض اعضاء من المكتب التنفيذي للاتحاد، من بينهم عضويتين في المكتب التنفيذي (فاطمة رمضان ونهلة محمد)، وبناء

بدأت تتبلور فكرة الحملة من خلال عدد من الورش بدأت مع كلا الاتحادين من أبريل-مايو ٢٠١٣، وكانت حول " تمكين النساء من مواقع صنع القرار والترشح للمناصب القيادية "، و"تعزيز مبدأ المساواة وإدراج النوع الاجتماعي في العمل النقابي"، بالإضافة إلى الورشة الإقليمية التي عقدت في المغرب، أكتوبر ٢٠١٣، بحضور نقابيات من الجزائر وتونس والمغرب والأردن ومصر.

كما عقدت ورشة عمل في القاهرة نوفمبر ٢٠١٣، بمشاركة نقابيين ونقابيات من الاتحادين " عمال مصر الديمقراطي" و"الاتحاد المصري للنقابات المستقلة" من أجل وضع خطة تنفيذية للحملة، لمدة ستة أشهر بدأت في يناير، وانتهت بنهاية يوليو ٢٠١٤.

عليه أصبح المكتب التنفيذي يضم امرأتين فحسب من بين أعضائه نهى مرشد، وشيما احمد، وتم تصعيد الاخيرة لعضوية المكتب التنفيذي لانها الحاصلة على اعلى الأصوات بين المرشحات التي خضن الانتخابات على مقعدى المرأة .

٢ عقد في أبريل ٢٠١٣ "اتحاد عمال مصر الديمقراطي" أول جمعية عمومية، وتم انتخاب ١٥ عضواً للمجلس التنفيذي بينهم ثلاثة نقابيات منهن أمينة الصندوق سهير حمدى بالإضافة إلى زينب على و سوسن عمران .

تعرض الاتحاد إلى مشكلة تنظيمية على اثرها انسحبت بعض النقابات واجتمع المجلس العام وأصدر قرار بسحب الثقة من رئيس الاتحاد "يسري معروف"، وفي أبريل ٢٠١٤ تم عقد جمعية عمومية وتم انتخاب رئيس جديد للاتحاد "سعد شعبان" و ١٩ لعضوية المجلس التنفيذي من بينهم ثلاث عضوات منهن أمينة الصندوق سهير حمدى و مسؤولة لجنة المرأة زينب فؤاد وسوسن عمران والثلاثة اعضاء أيضاً بالمجلس العام للاتحاد بالإضافة إلى سمر أحمد وسحر أبو الوفا

تم الاتفاق على تنظيم احدى عشر ورشة في احدى عشر محافظة هي (القاهرة - الجيزة - بنى سويف ضمت نقابيات من بنى سويف والفيوم) - السويس - الاسماعيلية - بورسعيد - الاسكندرية - الغربية - الدقهلية - الشرقية - دمياط) ضمت نقابيات من دمياط والغربية)، وورشتين اقليميتين تناولت الورش محورين أساسيين : آلية تمكين النساء من الوصول إلى مواقع صنع القرار، وأدماج قضايا النساء في العمل والنشاط النقابي، كما صدر عن الحملة التقرير التالي ويتضمن ثلاثة محاور رئيسية:

- التحديات التي تواجه العمل النقابي والنقابات المستقلة بشكل عام .
- أوضاع النساء داخل النقابات .
- التدابير والإجراءات اللازمة لتحسين وضع النساء داخل النقابات.

الهدف من التقرير:

- رصد أسباب عزوف النساء عن المشاركة في العمل النقابي.
- رؤية النقابيات حول تحفيز النساء على النشاط النقابي وتمكينهن من الوصول لمواقع صنع القرار .

أهمية التقرير :

يمكن القول أن هذا التقرير هو أول تقرير رصد واقع النساء في العمل النقابي، وأصبحت النقابات تمتلك وثيقة بشأن التحديات التي تواجه النساء في العمل النقابي، وتوصيات ومقترحات صاغتها النقابيات أنفسهن من أجل مواجهة هذه التحديات، والعمل على تفعيل دور النساء داخل النقابات، وطرح قضاياهن داخل لجان النشاط النقابي، وتم إشراك عدد من القيادات

النقابية - الرجال - في المناقشة حول توصيات ونتائج التقرير، وابدوا خلال المناقشات استعدادهم للعمل مع النقابيات من أجل تفعيل التوصيات الصادرة عن التقرير.

وصف العينة:

يضم "اتحاد عمال مصر الديمقراطي" (٢٤٧) نقابة و(٤) نقابات عامة واتحاد نوعي و(٤) اتحادات إقليمية، ويضم "الاتحاد المصري للنقابات المستقلة" (٣٧٨) نقابة و(٢٩) نقابة عامة و(٨) اتحادات إقليمية و(٥) اتحادات نوعية^٢، وتم اختيار العينة من بين هذه النقابات وكان معيار اختيار النقابات التي تتواجد بها النساء بكثافة وهي عينة عشوائية عمدية، فالمبحوثات أنفسهن تم اختيارهن بشكل عشوائي وفي بعض المحافظات شارك في الحلقات النقاشية بعض النقابيات من نقابات مستقلة ليست أعضاء في أي من الاتحادين.

النقابات المشاركة:

الضرائب العقارية- العاملين بالمحاكم والنيابات- التمريض- العلوم الصحية- الضرائب العامة -العاملين بالصيديليات-التعليم -العاملين بمكتبة الاسكندرية - أصحاب المعاشات - العامرية للغزل والنسيج - العاملين بالصحة - طنطا للكتان -العاملين بالسياحة- الاتصالات- شركة مياه القاهرة- المتعطلين عن العمل- مصنع دولفين بالاستثمار- العاملين بالضيافة الجوية .

المحافظات المشاركة:

^٢ هذه البيانات تم الحصول عليها من مصادر مختلفة منها النقابيين ووثائق اجتماعات الجمعيات العمومية للاتحادين وتم الحصول على هذه المعلومات خلال يونيو ٢٠١٤

- القاهرة - الجيزة - الأسكندرية - بنى سويف - الفيوم - السويس - بورسعيد - الأسماعيلية - الشرقية - الغربية - الدقهلية - دمياط .
- تنوعت المراحل العمرية للمشاركات في الحلقات النقاشية ما بين ٢١ عامًا إلى ٥٧ عامًا .
- تنوعت الحالة التعليمية ما بين مؤهلات جامعية ومتوسطة .
- تنوعت الحالة الاجتماعية ما بين متزوجات وغير متزوجات .
- المشاركات أما عضوات في مجالس إدارة النقابات ومنسقات للجان المرأة بالنقابات وعضوات من الجمعية العمومية لا يشغلن مناصب قيادية .
- لم ينضم أغلب المشاركات إلى نقابات أو انخرطن في أي أنشطة نقابية، ومارسن العمل النقابي للمرة الأولى من خلال انضمامهن للنقابات المستقلة، عدد قليل من عضوات في نقابات مهنية ومنهن من يجمع بين عضوية النقابتين المهنية والعمالية، وبعضهن عضوات في جمعيات خيرية وتنموية والبعض الأخر في أحزاب سياسية .
- حصلت أغلب النقابيات اللاتي يشغلن مناصب قيادية على هذا المنصب بالتركية سواء عضوية مجلس إدارة نقابة أو منسقة لجنة المرأة، وهي أول دورة نقابية بعد عملية التأسيس .

المنهجية والأدلة المستخدمة :

اعتمد التقرير "المنهج الوصفي" الذي يتناسب مع مثل هذه التقارير التي تسلط الضوء على واقع النساء في النقابات، ورصد إدراك النساء لهذا الواقع، والأدلة المستخدمة هي الحلقات النقاشية (المجموعات البؤرية)

وتم استخدام هذه الأداة لأنها الانسب لإجراء مناقشات مع مجموعات بينها خبرات مشتركة وتحفزهن على عرض تجاربهن باستفاضة. طُرح خلال المناقشات عدد من الاسئلة التفصيلية حول الخبرات النقابية السابقة للمبحوثات، والأسباب التي دفعتهن للانضمام إلى النقابات المستقلة، وكيف يروا دور النقابات في الدفاع عن قضاياهن في العمل، مدى معرفتهن باللوائح والمستويات التنظيمية المختلفة داخل النقابات، مدى معرفة المشاركات في الحلقات النقاشية باليات تمكين النساء داخل النقابات وتطبيق نظام تخصيص المقاعد للنساء "الكوتة"، واسباب عزوف النساء عن العمل النقابي، ومواجهة هذا العزوف .

تم التأكيد على خصوصية البيانات والمعلومات، ولم يذكر في التقرير أى أسماء من المشاركات في الحلقات النقاشية، وذلك من أجل المحافظة على الخصوصية وتحفيزهن على المشاركة بخبرتهن وتجاربهن بلا خجل أو خوف .

كما تم مناقشة مخرجات ونتائج التقرير مع المبحوثات قبل نشره لى نتأكد من أن تحليل الحلقات النقاشية وصياغة التقرير تعبر عن مواقف وأراء للمبحوثات.

نتائج تتعلق بأوضاع النقابات بشكل عام :

- ضعف البناء المؤسسى للنقابات: لا تتوفر قاعدة بيانات للعضوية لا توجد اجتماعات دورية لمجالس إدارات النقابات والاتحادات النوعية والاقليمية والمكتب التنفيذي، غياب الخطط والاستراتيجيات لإدارة النقابات، تعتمد أغلب الانشطة النقابية على المبادرات الفردية .

- ندرة الموارد المالية حيث لا يوجد آلية لضمان جمع الاشتراكات من الأعضاء والعضوات ولا يوجد أى خطط لتنمية الموارد.
- ندرة الكوادر النقابية، فنسبة كبيرة من العضوية "رجال ونساء" يمارسوا العمل النقابي للمرة الأولى من خلال النقابات المستقلة .
- غياب للخطاب الحقوقي والدفاعى عند الحديث عن دور النقابات، وتركيز على الدور الخدمى والاجتماعى .

نتائج تتعلق باوضاع النساء داخل النقابات:

- انشغال النساء بالأعمال المنزلية ورعاية الابناء يفرض عليهن أعباء داخل المنزل تحول دون تمكينها من تحقيق توازن بين أدوارها داخل الأسرة والعمل والنشاط النقابي.
- تبنى قطاعات واسعة من النقابيين - الرجال - للنظرة التقليدية وسيطرة الفكر الذكوري عليهم، مما يجعلهم يرفضوا فكرة ان تتراسهم امراة، وبالتالي يرفضوا تطبيق أى إجراءات أو تدابير تتعلق بآليات التمييز الأيجابي والتي تضمن تحقيق تكافؤ الفرص، ويبرروا ذلك بان النساء غير مؤهلات وهن المسئولات عن عزوفهن عن العمل النقابي.
- تباين في الخبرات والمهارات النقابية ومدى الالمام بالمعارف الخاصة بالحقوق في العمل بين المشاركات في الحلقات النقاشية، وهذا ليس مرتبطا بمرحلة عمرية أو النطاق الجغرافى أو شغلهن لموقع قيادي داخل النقابة.
- عدم تبنى النقابات برنامج مطلبى بشأن قضايا النساء في العمل، من بين هذه القضايا " التمييز في الأجور والترقي

وتقسيم العمل على أساس النوع وعدم توفير دور الحضانة في أماكن العمل وعدم حصول العاملات على اجازة الوضع ورعاية الطفل والتحرش الجنسي في أماكن العمل،،.

- عدم وجود آليات وإجراءات في لوائح النقابات تحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار في النقابات .
- تمكين النساء من الوصول إلى مواقع صنع القرار، وتفعيل مشاركتهن في العمل النقابي لا يقتصر على مجرد اتخاذ إجراءات وتدابير داخل النقابات فحسب، لكن يحتاج لتدخلات تساهم في تغيير نظرة المجتمع الدونية للنساء، وإعمال مبدأ المواطنة، والتعامل مع النساء باعتبارهن مواطنات لهن حقوق وواجبات.

تحديات العمل النقابي كما ذكرتها المبحوثات :

- عدم صدور قانون الحريات النقابية^٤
- التصييق والملاحقات الأمنية والفصل التعسفي لأعضاء وعضوات النقابات المستقلة، وأنتقدت المبحوثات عدم قيام الاتحادات بتقديم الدعم والمساندة الكافية لهؤلاء الأعضاء والعضوات وذكرت رئيسة إحدى النقابات " تعرضت للفصل بسبب نشاطي النقابي ودفاعي عن مصالح زملائي وزميلاتي في العمل، ولم يسأل عنى الاتحاد في القاهرة، ولم يوفر لى محامى يتولى قضيتى".
- تحدثت المبحوثات عن عدم توافر قاعدة البيانات للأعضاء والعضوات، وعدم الالتزام بسداد الاشتراكات، وذكرت بعض المشاركات في الحلقات النقاشية أن السبب وراء ذلك هو عدم

^٤ ينظم نقابات العمال في مصر القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، وهو قانون محل انتقاد من العمال والعاملات استصدار عدة أحكام قضائية ببطلان الكثير من أحكام القانون، ويطلان الانتخابات التي تمت على أساسه ويطلان التشكيلات النقابية القائمة على أساسه، وبعد ثورة ٢٥ يناير اضطرت الدولة لتنفيذ الأحكام بحل "الاتحاد العام لنقابات عمال مصر" وبعض نقاباته، إلا أن حركة الرجعية النقابية مستندة لبقايا الحزب الوطني الحاكم سابقاً وزبانية الرئيس السابق المعششين في أركان الدولة نجحوا في أن يلفنوا على ذلك بمساعدة تنظيم الإخوان المسلمين. (صابر بركات، أوضاع العمل في مصر) صدر في ١٠ مارس ٢٠١١ وزير القوى العاملة السابق الدكتور أحمد حسن البرعى "إعلان الحريات النقابية" الذي استندت إليه النقابات المستقلة في عملية تأسيسها وإشهارها، تلى ذلك إعداد وزارة القوى العاملة والهجرة مشروع قانون جديد للحريات النقابية، يلغى قانون النقابات العمالية الحالي، القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦، ويراعى معايير الحريات النقابية وفقاً للاتفاقيات الدولية، وأدارت الوزارة حواراً مجتمعياً حول هذا المشروع وأنهت إلى نسخة لاتزال حبيسة أدرج الحكومة حتى الآن .

فهم الأعضاء والعضوات لدور النقابة، وطبيعة عملها فجاء على لسان إحدى النقابيات "كل واحدة مشغولة بحياتها وراضية بالأمر الواقع ومش بتدور على حقوقها..معظم الناس فى النقابة مش متواصلين بيها ومش بيجددوا اشتراكات وراضيين بالأمر الواقع"

- غياب ثقافة العمل الجماعى والمؤسسى فاخترلت أغلب المبحوثات النقابة فى شخص النقيب أو مجلس الإدارة، وتحميلهم بمفردهم مسئولية الدفاع عن حقوق العمال والعاملات، فذكرت احدهن " بعد وفاة رئيس النقابة توقف العمل فى النقابة وذلك بسبب ارتباط العمل بشخص النقيب وعدم وجود عمل جماعى"

- لم تستطع بعض عضوات مجالس الإدارات -من المشاركات فى الحلقات النقاشية -تحديد عدد أعضاء مجلس إدارة النقابة، وأغلبهن لم يطلعن على لائحة النقابة أو الاتحاد الإقليمي أو الاتحاد العام، فضلاً عن أن أغلبهن ذكرن أن اجتماعات مجالس الإدارات لا تتم بشكل دورى ولا يصدر عنها محاضرات اجتماعات.
- أشارت المبحوثات إلى ضعف الوعي لدى كثير من أعضاء وعضوات النقابات بطبيعة وأهمية دور النقابة، ونقص الخبرات النقابية القادرة على إدارة العمل النقابي ووضع خطط أنشطة من أجل تفعيل العضوية .
- لوحظ من خلال المناقشات عدم معرفة عدد من المنسقات والعضوات فى لجان المرأة طبيعة دور لجان المرأة بالنقابات، فتحدثت البعض منهن عن قيامهن فى لجان المرأة بالنقابات بتقديم مساعدات عينية للنساء، وتعليمهن المشغولات اليدوية .

- لجأت بعض النقابيات إلى القيام بانشطة اجتماعية مثل تنظيم احتفاليات يوم اليتيم أو تكريم الامهات المثاليات من أجل تحفيز زميلاتهن على النشاط داخل النقابة.
- لوحظ أيضاً أن بعض عضوات مجلس إدارة النقابة يعتمدن على حل مشاكل زملائهن وزميلاتهن بمبادرات فردية وتدخلات شخصية من خلال مواقعهن الوظيفية التي لها علاقة بشئون العاملين أو مناصب قيادة داخل العمل، دون إتباع آليات العمل النقابي، فحسبما ورد على لسان إحدى عضوات مجلس إدارة إحدى النقابات (شغلي علاقات عامة وده يخليني اشتغل شغل النقابة بحرية فأني زميل أو زميلة عندهم مشكلة بدخل لرئيس الإدارة وأقوم بحلها)
- أغلب المبحوثات لا يعرفن الفرق بين الاتحادات الإقليمية والنوعية والاتحاد العام،و لا يعرفن أيضاً أعضاء مجالس إدارات هذه الاتحادات.
- كشفت المناقشات عن عدم وجود خطط نشاط للنقابات بشكل عام أو للجان المرأة، والجمعية العمومية لا تلجا إلى مجلس إدارة النقابة إلا عند تعرض أحد الأعضاء أو العضوات لمشكلة في العمل فحسب .
- رغم قيام كثير من المبحوثات بتوجيه النقد لأداء مجالس إدارات النقابات والمكاتب التنفيذية للاتحادات، لكن لم يتحدثن في ذات الوقت عن اتخاذ اي إجراءات ضد هذه المجالس، وبسؤالهن تبين عدم معرفتهن بسلطة الجمعية العمومية في سحب الثقة من هذه المجالس.

أوضاع النساء داخل النقابات :

- بسؤال المبحوثات ما هي القضايا التي يجب أن تدافع عنها النقابات؟ جاءت أغلب الإجابات حول الأجور والعلاوات والفصل التعسفي، ولم تذكر المبحوثات القضايا التي تخص النساء في العمل إلا بعد سؤالهن بشكل مباشر عن أشكال التمييز والعنف التي تتعرض لها النساء في العمل، وأكثر الإجابات التي ذكرتها المبحوثات كانت بشأن عدم التزام جهة العمل بتوفير دور الحضانة، عدد قليل تحدث عن تقسيم العمل على أساس النوع فعلى سبيل المثال تحدثن عن تكليف زملائهم - الرجال - في العمل بعدد أكبر من المأموريات وأيضاً المأموريات الكبيرة وبالتالي عائد المكافآت والحوافز لزملائهم يكون أكبر ممن يحصل عليه العاملات .
- لوحظ تباين المستوى المعرفي لدى المبحوثات فيما يتعلق بالمواد الخاصة بحقوق النساء في قوانين العمل، فلم تستطع لكثير من المشاركات الإجابة على سؤال حول مدة أجازة الوضع أو أجازة رعاية الطفل، وأيضاً الشروط المنصوص عليها في قانون العمل بشأن إنشاء دور الحضانة داخل أماكن العمل.
- لم تستطع معظم المشاركات في الحلقات النقاشية من بينهن عضوات في مجالس إدارات النقابات أو منسقات لجان المرأة، تقديم رؤية محددة عن دور لجنة المرأة داخل النقابات في الدفاع عن حقوق النساء في العمل .
- تحدثت بعض المبحوثات عن قيامهن بمبادرات وأنشطة تتعلق بمطالبة رؤسائهن في العمل بتوفير دور الحضانة داخل أماكن العمل، وبعضهن تعرض لمضايقات من رؤسائهن وصل الأمر

لجزءات، وذكركن أنهن لم يحصلن على مساندة من الأتحاد، وكانت تحركاتهن بمبادرات فردية.

• ذكرت جميع المشاركات في الحلقات النقاشية أن أهم سبب وراء عزوف النساء عن المشاركة في العمل النقابي يتعلق بانشغال النساء بالأعمال والأعباء المنزلية ورعاية الأبناء، وتأثير الثقافة الذكورية على الأزواج، الذين يرفضوا خروج زوجاتهم للعمل النقابي وإتاحة الفرصة لزوجاتهم للتطور وبناء قدرتهن المعرفية والعلمية والعملية، فقالت أحدى المشاركات في الحلقات النقاشية " كنت عاوزه أكمل دراسات عليا، رفض جوزي وقال لي: تبقى زي مش أعلى منى ... فهيقبل أزاى أترشح في انتخابات وأحصل على منصب نقابي"

• لا يتقبل الزملاء في العمل وجود النساء - الزميلات - في مناصب قيادية، فكما ورد على لسان أحدى المشاركات " عندما فكرت في الترشح لعضوية مجلس النقابة وبدات اتكلم مع زملائي وزميلاتي عن الانضمام .. هاجمنى الزملاء حرصوا ضدى .. وقبل الانتخابات بيوم اتصل بي رئيسي في العمل وطلب منى التنازل .. وقال لي: أنت لسة صغيرة وأمامك فرصة أخرى في مرات قادمة "، وذكرت مشاركة أخرى " زملائي كانوا يقولوا لي شوفي بيتك وعيالك ..كفاية الشغل.... كمان هتترشحي في النقابة"

• ذكرت أغلب المبحوثات أن كثير من زميلاتهن بالعمل تتأثر بالثقافة السائدة في المجتمع التي تركز للنظرة الدونية للنساء، وترفض المشاركة في العمل النقابي بسبب "الخوف من كلام الناس"، أو بسبب عدم الثقة في قدرتها على خوض الانتخابات

وعبرت عن هذا الرأي إحدى النقابيات " عن نفسى معنديش الجراة إنى اترشح للانتخاب لأنى عايزة خبرة وأتمنى أنى أتدرب وأفهم حاجة جديدة علشان لما افكر أخوض الانتخابات أكون مستعدة".

• أغلب القيادات النقابية اللي شاركن في الحلقات النقاشية حصلن علي مناصبهن سواء عضوية مجلس إدارة النقابة أو رئاسة لجنة المرأة بالتزكية بدون إجراء انتخابات اثناء أول دورة نقابية بعد عمليه تأسيس وإشهار النقابة، وتحدث أغلبهن عن تعرضهن لهجوم من قبل الزملاء في العمل، وذكرت بعضهن أنه عندما أعلنت بعض النقابيات الترشح في الانتخابات القادمة كان هناك محاولات دؤبة لإثنائهن عن هذا القرار، وقالت أحدهن "الرجالة تشن حرب علينا وهجوم على النقابية النشيطة"، بينما تحدث عدد من النقابيات عن تمكنهن من الفوز في انتخابات عضوية مجلس إدارة النقابة وأرجعن ذلك إلى نشاطهن النقابي وتواصلهن الدائم مع زميلاتهن وزميلاتهن.

• لم تستطع أغلب المشاركات تقديم تعريف محدد ومتكامل عن نظام تخصيص المقاعد للنساء "الكوتة"، ويوجد ثلاثة نقابات فحسب تنص لائحتهم على تخصيص مقاعد للنساء، تنص لائحة نقابة "العلوم الصحية" على أن نسبة تمثيل النساء لا تقل عن (٢٠) % من أعضاء المجلس، أما النقابة العامة للضرائب العقارية تنص لائحته على نسبة ٢٥ % حد أدنى للنساء في مجلس الإدارة والمجلس الحالي يتشكل من ٤٢ من بينهم ١١ عضوة، أما لائحة "اتحاد عمال مصرالديمقراطي" تنص على نسبة ٢٠ % للنساء في المناصب القيادية باستثناء الدورة

النقابية الأولى للاتحاد وبالتالي لم تطبق هذه المادة حتى الآن، كما تنص لائحة "الاتحاد المصري للنقابات المستقلة" على تخصيص مقعدين للنساء في المكتب التنفيذي.

- تحدثت بعض المبحوثات عن أن تدهور المستوى المعيشي يفرض أعباء على الأسرة سواء بانشغال الزوجين بأكثر من وظيفة، أو قيام النساء بمهام وأعباء إضافية داخل المنزل تحول دون توفير أى وقت للقيام بمهام أخرى بعد العودة من العمل، وورد على لسان بعض المبحوثات لانستطع الخروج من المنزل بعد العودة من العمل للمشاركة في اجتماع أو حضور ندوة في النقابة .

توصيات ذكرتها المشاركات في الحلقات النقاشية تتعلق بتفعيل دور النساء داخل النقابات وتمكينهن من شغل المناصب القيادية وادماج قضاياهن في العمل النقابي

توصيات إلي كلا الاتحادين:

١. قيام أعضاء المكتب التنفيذي ومجالس إدارات الاتحادات الإقليمية والنوعية بزيارات ميدانية للنقابات في المحافظات للتعريف بالاتحادات النقابية والتعرف على واقع النقابات واحتياجاتها.
٢. إتاحة لوائح الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية ومحاضر اجتماعاتهم للجمعية العمومية .
٣. إعداد قاعدة بيانات العضوية النقابية وتوافر هذه البيانات للأعضاء والعضوات.
٤. تشكيل لجنة تنسيقية بين اتحاد عمال مصر الديمقراطي والاتحاد المصري للنقابات المستقلة من أجل التنسيق والتواصل وتفعيل العمل المشترك فيما يتعلق بالقضايا التي تخص النقابات وحقوق العمال عامة، ويكون من بين مهام هذه اللجنة العمل على قضايا النساء .
٥. توفير وحدة قانونية داخل الاتحادات تقدم الدعم القانوني والقضائي لأعضاء وعضوات النقابات عندما يتعرضوا لأي انتهاك في العمل .

توصيات إلى النقابات الاعضاء والاتحادات:

١. اضافة مادة إلى لوائح النقابات تنص على عقد الاجتماعات في أماكن ومواعيد مناسبة للاعضاء والعضوات.
٢. اضافة مادة إلى لوائح النقابات تنص على تخصيص مقاعد للنساء في مجالس إدارات النقابات والاتحادات الإقليمية والنوعية والاتحاد العام، أيضاً تضمن تمثيل عادل للنساء في الجمعية العمومية للاتحادات العامة .
٣. تحفيز النساء على الأنخراط في العمل النقابي ولجان النشاط النقابي والالتعزل للنساء داخل لجان المرأة .

توصيات ببرنامج تثقيفي:

١. إصدار مطويات عن دور النقابات وأهميتها في الدفاع عن قضايا النساء في العمل.
٢. إصدار نشرة دورية تكون بمثابة حلقة وصل ووسيلة لتبادل المعلومات، والخبرات، تتناول قضايا النساء في العمل وتغطية أنشطة النقابيات ولجان المرأة في النقابات في المحافظات .
٣. تنظيم ورش عمل لبناء القدرات القيادية النسائية واكتسابهن مهارات القيادة والعمل الجماعي.
٤. تنظيم برنامج تدريبي وتثقيفي حول حقوق النساء في العمل وقضايا النوع الاجتماعي والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق النساء بشكل عام والحق في العمل والتنظيم النقابي.

٥. توثيق قصص النجاح للنفائيات القياديات وكيف استطعن الوصول للمناصب القيادية.