



المرأة والانتقال العادل: خطوات يمكن للنقابات العمالية اتخاذها لتعزيز العدالة بين الجنسين



إيما سَمَان، باحثة مساعدة
المساواة بين الجنسين والشمول الاجتماعي، معهد
التنمية الخارجية (ODI)
آذار 2024

3	الشكر والتقدير
3	الاختصارات
i	موجز تنفيذي
6	1. الدوافع للتركيز على النوع الاجتماعي والانتقال العادل
8	صندوق 1 - تشخيص العوائق الرئيسية التي تؤثر على النساء في قطاع الطاقة التقليدي
10	صندوق 2 - المنهجية المتبعة في هذه الورقة
11	2. نقاط الدخول المتبعة للعمل على النوع الاجتماعي والانتقال العادل
13	صندوق 3 - العمال في الاقتصاد غير الرسمي
14	جدول 1 - العناصر الرئيسية لأجندة الانتقال العادل المحايد بين الجنسين والمغيرة للنوع الاجتماعي
15	3. جهود النقابات لدفع الانتقال العادل المنصف بين الجنسين
15	مشاركة محدودة من أجندة الانتقال العادل
16	تبني سياسة الانتقال العادل، جهود لتحديد التداعيات على الأنشطة
16	تبني إطار الانتقال العادل في الحملات دون التركيز الصريح على النوع الاجتماعي
17	جهود لربط الانتقال العادل بالنوع الاجتماعي
	نموذج 1 - تصور لمجموعة الخيارات المتاحة للاتحادات للتعامل مع أجندة الانتقال العادل وتبني منظور قائم على النوع الاجتماعي
20	النوع الاجتماعي
21	4. سبل تعزيز المساواة بين الجنسين في عمليات الانتقال العادل
21	1.4 زيادة الوعي حول الانتقال العادل المنصف بين الجنسين وأهمية ذلك
24	2.4 تعزيز قدرة الربط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل
25	3.4 ضمان تمثيل متنوع قائم على النوع الاجتماعي بشكل فعال في مناقشات الانتقال العادل
27	4.4 تطوير المواقف السياسية وترجمتها إلى حملات ومناصرة
31	5.4 إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين والانتقال العادل في هيكل النقابات
32	6.4 استخدام الأطر التحليلية وأدوات المراقبة
33	4.7 دعم تطوير المهارات المهنية والتقدم الوظيفي للنساء العاملات
34	4.8 جمع الأدلة حول التأثيرات القائمة على النوع الاجتماعي للانتقالات العادلة
35	5. الخاتمة
	المرفق 1 - ممثلو النقابات العمالية أو منظمات الدعم التضامني الذين تمت مقابلتهم للدراسة والمعلومات الأساسية عن المنظمات
36	المرفق 2 - ملخص سبل تعزيز المساواة بين الجنسين في عمليات الانتقال العادل للنقابات العمالية والحلفاء
37	

الشكر والتقدير

أعرب عن امتناني للمقابلين الذين قدموا من وقتهم وشاركوا رؤيتهم حول جهود منظماتهم وجهود الكيانات الأخرى في تعزيز المساواة بين الجنسين والانتقال العادل. كما أود أن أشكر المتعاونين من منظمة العمال النرويجية (LO Norway) ، وخاصةً كاميللا بيرغراف، سيري بليزر، روبن شيبكونغا، ماغنوس هولتفودت، مارغيت نورهايم ليندغرين، وأينا أوسترينغ على مساعدتهم في ترتيب المقابلات، وتقديم رؤى وملاحظات طوال فترة إعداد هذه الورقة.

الاختصارات

- مؤتمر الأطراف / مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ (COP)
- مؤتمر النقابات العمالية في جنوب إفريقيا (COSATU)
- لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة (CSW)
- انبعاثات الغازات الدفيئة (GHGs)
- الانتقال العادل (JT)
- منظمة العمل الدولية (ILO)
- الوكالة الدولية للطاقة (IEA)
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITC)
- منظمة العمل في النرويج (LO Norway)
- مؤسسة الحوار الاجتماعي الوطني (NSDI)
- الاتحاد الدولي للخدمات العامة (PSI)
- جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA)
- النقابات العمالية من أجل ديمقراطية الطاقة (TUED)
- المرأة في الاقتصاد غير الرسمي: العولمة والتنظيم (WIEGO)

يمثل مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ لعام 2023 مؤتمر الأطراف، (COP28) نقطة تحول رئيسية في الانتقال إلى أشكال الطاقة الخضراء. ومن الجدير بالذكر أنه أول مؤتمر يدعو بشكل صريح الدول إلى تسريع الانتقال العالمي من الوقود الأحفوري بطريقة «عادلة ومنظمة ومنصفة». ويعكس هذا القرار البارز الاعتراف المتزايد بأهمية معالجة تغير المناخ مع ضمان العدالة والشمولية في عملية الانتقال. وقد تم الإشادة بـ COP28 باعتباره «نصرًا كبيرًا للنقابات العمالية» نظرًا للإشارة المحددة إلى حقوق العمال في برنامج عمل الانتقال العادل وإلى الحماية الاجتماعية في الاتفاقية الخاصة بالتكيف.

تم إطلاق أجندة الانتقال العادل من قبل النقابات العمالية في التسعينيات، وهي تسعى إلى تحقيق انتقال عادل وشامل من الاقتصادات المعتمدة على الوقود الأحفوري إلى نماذج النمو المستدامة والمنخفضة الكربون. وفقًا لمنظمة العمل الدولية، يعتمد 1.2 مليار وظيفة (40% من القوى العاملة العالمية) على خدمات النظام الإيكولوجي والمناخ المستقر، مما يبرز ضرورة الاستجابة العمالية. وقد ازدادت قوة هذه الأجندة بفضل تبني منظمة العمل الدولية المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئيًا للجميع في عام 2015، مما عزز استراتيجيات النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم.

كانت الاستراتيجيات التقليدية التي تهدف إلى إدارة الانتقال إلى الطاقة النظيفة تركز في الغالب على القوى العاملة (التي يغلب عليها الذكور) في أشكال الطاقة التقليدية مثل النفط والغاز. ومع ذلك، فإن أجندة الانتقال العادل تركز على ضرورة تخفيف آثار الانتقال على جميع العمال، خصوصًا أولئك العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، وضمان الحماية الاجتماعية الشاملة. يبرز النهج الانتقالي القائم على النوع الاجتماعي تأثيرات تغير المناخ حسب النوع. يعترف بأن تغير المناخ يؤثر على العديد من القطاعات في سوق العمل التي تكون فيها النساء نشطات بشكل خاص وغالبًا ما يكن أكثر ضعفًا اقتصاديًا من الرجال. كما يشدد على الآثار السلبية لتغير المناخ على العمل غير المدفوع ورعاية الأطفال والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والتي تؤثر بشكل غير متناسب على النساء. ويقر أيضًا بتأثيرات الانتقال على مجموعات مختلفة من النساء، مما يبرز الحاجة إلى التركيز المتفاوت وضمان المشاركة الفعالة للمجموعات المعنية في تصميم وتنفيذ السياسات.

تستكشف هذه الورقة كيفية دعم النقابات العمالية وطفاتها للعاملات من خلال الدعوة إلى سياسات الانتقال العادل الشاملة للنوع الاجتماعي وضمان تمثيلهن الكامل في سياسات واستراتيجيات وأنشطة النقابات العمالية. الهدف هو فحص كيفية تعزيز منظمة العمل في النرويج (LO Norway) وشركائها لجهود المساواة بين الجنسين ضمن عمليات الانتقال العادل ودمجها فيها.

تبدأ الورقة بتسليط الضوء على قضية حاسمة، وهي أن غالبية الجهود الحالية الموجهة نحو الانتقال العادل محايدة بين الجنسين وبالتالي منحازة ضد النساء دون قصد. وردًا على ذلك، تقدم الورقة مقارنة بديلة: رؤية انتقالية قائمة على النوع الاجتماعي تعترف بالتأثيرات غير المتناسبة لتغير

المناخ على العديد من العوامل. تعترف هذه الرؤية بالحاجة إلى ضمان أن يدعم الانتقال العمال الآخرين المهمشين، مثل أولئك في الاقتصاد غير الرسمي. وبعد وصف هذا النموذج المثالي، تمضي الورقة في عرض الأنشطة التي تقوم بها النقابات المختلفة فيما يتعلق الانتقال العادل، بناءً على مقابلات مع النقابيين. تُظهر استجاباتهم درجات مختلفة من التقدم في تضمين المفهوم والنشاط المرتبط به في الأنشطة الأساسية للنقابات.

تشارك بعض النقابات في الأجندة من خلال الأنشطة التعليمية الأساسية أو الحملات التي لا تختلف بشكل كبير عن الجهود البيئية السابقة. وقد اعتمدت نقابات أخرى المفهوم من حيث المبدأ وهي في طور البحث عن كيفية تطبيقه عمليًا، مع تباين درجات التركيز على النوع الاجتماعي. كما تبنت بعض النقابات مفهوم الانتقال العادل بين الجنسين القائم على النوع الاجتماعي كإطار شامل يوجه جهودها للدعوة إلى العمل المناخي والعدالة بين الجنسين على نطاق واسع.

وأخيرًا، تقترح الورقة سبعة أنواع من الأنشطة التي يمكن للنقابات العمالية وشركاء منظمات الدعم التضامني تنفيذها لتعزيز الجهود نحو الانتقال العادل المنصف بين الجنسين. تشمل هذه الأنشطة استراتيجيات لتضمين المفهوم داخل هياكل النقابات، والترويج له بين المنتسبين، ودمجه في الأنشطة الخارجية. تتضمن الأنشطة ما يلي:

1. زيادة الوعي والتحسيس،
2. تعزيز القدرات على الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل،
3. ضمان تمثيل متنوع قائم على النوع الاجتماعي بشكل فعال في مناقشات الانتقال العادل،
4. تطوير المواقف السياسية وترجمتها إلى مشاريع مناصرة،
5. إضفاء الطابع المؤسسي على الانتقال العادل المنصف بين الجنسين في هياكل النقابات،
6. دعم تطوير المهارات المهنية والتقدم الوظيفي للنساء العاملات،
7. استخدام الأطر التحليلية وأدوات الرصد،
8. جمع الأدلة حول التأثيرات القائمة على النوع الاجتماعي للانتقالات العادلة.

تصف الورقة أهمية كل نوع من الأنشطة وتقدم أمثلة متنوعة على الممارسات الجيدة. هذه الأنشطة المقترحة معًا تُعتبر خارطة طريق شاملة للنقابات العمالية ومنظمات الدعم التضامني للمساهمة بنشاط في تحقيق أهداف الانتقال العادل المنصف بين الجنسين.

لا شك أن الأجندة تحدّيتطلب جهودًا متواصلة عبر القطاعات والسياقات لتعريف ما يعنيه الانتقال العادل لمجموعات مختلفة من العمال وتحديد الاستراتيجيات الأكثر فعالية للمضي قدمًا. ومع ذلك، فإن ثروة التجارب التي تراكمت لدى النقابات العمالية في التكيف مع الظروف المتغيرة باستمرار، وفي تعزيز تمثيل النساء والمجموعات الأخرى غير الممثلة بشكل كافٍ، يجب أن تثبت أنها لا تقدر بثمن في تقدم هذه الأجندة.

1. دوافع التركيز على النوع الاجتماعي والانتقال العادل

يمثل مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ لعام 2023 مؤتمر الأطراف، (COP28) نقطة تحول رئيسية في الانتقال إلى أشكال الطاقة الأكثر خضراء: فهو أول مؤتمر يدعو بشكل صريح الدول إلى تسريع الانتقال العالمي من الوقود الأحفوري بطريقة «عادلة ومنظمة ومنصفة». كان هذا القرار جزءًا من أول تقييم عالمي للتسريع في العمل نحو تحقيق أهداف اتفاقية باريس لعام 2015، والتي تضمنت الدعوة إلى «انتقال عادل للقوى العاملة وإنشاء وظائف لائقة وفرص عمل ذات جودة». كما تم الإشادة بـ COP28 باعتباره «نصرًا كبيرًا للنقابات العمالية» نظرًا للإشارة المحددة إلى حقوق العمال في اتفاقية برنامج عمل الانتقال العادل وإلى الحماية الاجتماعية في اتفاقية التكيف. يشكل المؤتمر بذلك خطوة حاسمة في الجهود المبذولة لمكافحة تغير المناخ، حيث تكون آثاره أكثر وضوحًا في البلدان ذات الدخل المنخفض وبين الفئات المهمشة داخل هذه البلدان.

أطلقت النقابات العمالية أجندة الانتقال العادل في التسعينيات، وهي تسعى إلى تحقيق انتقال عادل وشامل من الاقتصادات المعتمدة على الوقود الأحفوري إلى نماذج النمو المستدامة والمنخفضة الكربون. وفقًا لمنظمة العمل الدولية، تعتمد 1.2 مليار وظيفة عالميًا على خدمات النظام البيئي والمناخ المستقر، مما يبرز ضرورة الاستجابة العمالية. في عام 2015، اعتمدت منظمة العمل الدولية المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئيًا للجميع، والتي وضعت إطارًا واضحًا لمعالجة تأثيرات العمل الناتجة عن تغير المناخ. منذ ذلك الحين، أصبحت هذه الأجندة جزءًا من استراتيجيات النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم. تؤكد المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية على ضرورة أن تخفف الدول من تأثيرات الانتقال إلى النمو المنخفض الكربون من خلال إنشاء وظائف لائقة على نطاق واسع، وتقليل التأثيرات على العمال المتأثرين، وجعل الاقتصادات أكثر شمولًا، والقضاء على الفقر وتعزيز الحماية الاجتماعية. تصف المبادئ التوجيهية الإمكانات التي يمكن أن تؤدي إليها العمليات «المدارة بشكل جيد» لتحقيق مكاسب صافية في التوظيف، وتحسين جودة الوظائف والدخول، وتعزيز الشمول الاجتماعي، مع الإشارة إلى الحاجة إلى إعادة الهيكلة الاقتصادية، والتكيف مع تغير المناخ، وزيادة أسعار الطاقة كعقبات محتملة. في يونيو 2023، نتج عن المؤتمر الدولي للعمل الحادي عشر بعد المائة في جنيف «تأييد قوي بالإجماع لتفويض منظمة العمل الدولية للانتقال العادل».

يحمل الانتقال العالمي إلى الطاقة النظيفة تداعيات كبيرة على العمال في جميع أنحاء العالم. مع توظيف ما يقرب من 32 مليون شخص في صناعات الوقود الأحفوري عالميًا، سيكون للانتقال تأثيرات متداخلة عبر سلاسل التوريد العالمية. ستؤدي التدابير التي تتخذها الدول للتكيف مع المتطلبات المتغيرة إلى تغييرات في أنماط التوظيف بالضرورة. الخطر هو أن العمال المشردين قد يجدون صعوبة في العثور على وظائف لائقة في الطاقة المتجددة لعدة أسباب. قد تتخلف الاستثمارات في البنية التحتية للطاقة النظيفة عن خفض الوظائف في الوقود الأحفوري. قد لا توفر الوظائف الجديدة نفس الرواتب أو المزايا أو الأمان الوظيفي كما الوظائف التي تم إلغاؤها. قد يتطلب العديد من العمال المتأثرين، وغالبًا ما يكونون من الفئات الأكبر سنًا والأقل مهارة، إعادة تدريب. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي التركيز الجغرافي لمصادر الوقود الأحفوري إلى فجوة بين مواقع العمال وفرص العمل الجديدة.

كانت الاستراتيجيات التقليدية التي تهدف إلى إدارة هذا الانتقال تركز في الأساس على القوى العاملة (التي يغلب عليها الذكور) في أشكال الطاقة التقليدية مثل النفط والغاز. يعد استخدام الطاقة مصدرًا رئيسيًا لانبعاثات الغازات الدفيئة، حيث يساهم بأكثر من 70% من الإجمالي. كما أن قطاعات أخرى مثل الزراعة والنقل تلعب دورًا كبيرًا أيضًا. تساهم الزراعة بنحو 20% من الغازات الدفيئة العالمية، في حين يقدر أن قطاع النقل (جزء من استخدام الطاقة) يمثل حوالي 16% من الانبعاثات. تشير هذه الأرقام إلى الحاجة إلى استجابة سياسية أوسع تعالج المساهمين المختلفين في الاحتباس الحراري. في حين أن بعض القضايا السياسية، مثل تدريب القوى العاملة والحماية الاجتماعية، تنطبق على جميع القطاعات، فإن قضايا أخرى تكون خاصة بالقطاع. على سبيل المثال، قد يتطلب التعامل مع انبعاثات النقل استثمارات في وسائل النقل العامة وأنظمة الكهرباء، في حين قد يستفيد القطاع الزراعي من تعزيز حقوق الملكية والاستثمارات في الزراعة الحساسة للمناخ.

يمثل الانتقال إلى الطاقة النظيفة بالنسبة للنساء العاملات مخاطر وفرصًا على حد سواء. في قطاع الطاقة التقليدية (النفط والغاز)، تمثل النساء 16% فقط من العاملين، مع تواجد أقل في المناصب الإدارية. في خمس دول أوروبية، وجدت وكالة الطاقة الدولية (IEA) في عام 2022 أن فجوة التوظيف بين الجنسين كانت ضعف الفجوة في القطاع غير الطاقوي، وأن فجوة الأجور بين الجنسين كانت أعلى أيضًا، حيث تكسب الموظفات أقل بنحو 20% من نظرائهن الذكور (انظر الصندوق 1). وتعليقًا على هذه الفجوات، لاحظت وكالة الطاقة الدولية (2023) أن الانتقال نحو مصادر الطاقة المستدامة «يوفر فرصة ذهبية لزيادة التنوع بين الجنسين».

العلاقة بين الطاقة النظيفة والمساواة بين الجنسين بعيدة عن اليقين. على الرغم من أن التقديرات تشير إلى أن تبني الممارسات المستدامة يمكن أن يؤدي إلى زيادة صافية قدرها 18 مليون وظيفة جديدة عالميًا بحلول عام 2030، فإن معظم هذه الوظائف، مثل أكثر من 80% في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ستكون في قطاعات يهيمن عليها الذكور. كشفت دراسة أجرتها الوكالة الدولية للطاقة المتجددة (IRENA) في عام 2019 شملت 144 دولة أن النساء يشكلن 32% من الموظفين بدوام كامل في قطاع الطاقة المتجددة؛ في حين أن هذه النسبة أعلى من حصتهن البالغة 22% في قطاع الطاقة التقليدي، إلا أنها تظل أقل بكثير من حصتهن البالغة 48% في سوق العمل العالمي. تتمثل المخاوف، كما تم التعبير عنها في تحليل آلية الانتقال العادل في الاتحاد الأوروبي، في أن السياسات التي يُفترض أنها محايدة جندريًا «متمركزة حول نموذج ذكوري، ومن ثم تستفيد بشكل غير متناسب القوى العاملة التي يهيمن عليها الذكور». يُعزى هذا التفاوت إلى نقص الوعي بين ممثلي الصناعة وصناع السياسات. على سبيل المثال، وجدت وكالة الطاقة الدولية للطاقة المتجددة (IRENA) في عام 2019 أن 40% فقط من الرجال العاملين في القطاع، مقارنة بـ 75% من النساء، يدركون وجود حواجز متعلقة بالنوع الاجتماعي.

صندوق 1 - تشخيص العوائق الرئيسية التي تؤثر على النساء في قطاع الطاقة التقليدي

وفقًا لوكالة الطاقة الدولية (AEI) لعام 2022، تعيق العديد من العوائق الرئيسية دخول النساء ونجاحهن في قطاع الطاقة التقليدي:

ممارسات التوظيف والترقية: تؤدي ممارسات التوظيف والترقية إلى معدلات توظيف منخفضة للنساء وتركيزهن في شركات ذات أجور منخفضة ومهن مفصولة حسب النوع الاجتماعي.

فجوة الأجور بين الجنسين: تتسبب التمييز وعدم التكافؤ في القوة التفاوضية في فجوة الأجور بين الجنسين، مما يؤدي إلى أن تكسب النساء أقل من الرجال ذوي المهارات المماثلة.

نقص برامج التوجيه والنماذج النسائية والإرشاد المهني والتدريب: قلة البرامج التي توفر التوجيه والدعم المهني للنساء، مما يحد من تقدمهن المهني.

محدودية الحراك الوظيفي والفرص: تقييد الحراك الوظيفي والفرص المتاحة للنساء، مما يعوق جذبهن والاحتفاظ بهن في القطاع.

مشكلة في خط الأنابيب: قلة عدد النساء الحاصلات على درجات في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (METS)، مما يقلل من عدد المتقدمات المحتملات لبعض الأدوار.

نقص الترتيبات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية: نقص الخيارات المرنة للعمل وإجازات الوالدين ورعاية الأطفال بتكلفة معقولة، مما يؤثر على قدرة النساء على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية.

حالات السلوك غير المناسب والتحرش الجنسي في مكان العمل: وجود حالات سلوك غير لائق والتحرش الجنسي التي يمكن أن تخلق بيئة عمل عدائية للموظفات.

تتجلى هذه القضايا أيضًا في تقارير النساء عن قطاع الطاقة التقليدي. على سبيل المثال، كشف مسح أجرته وكالة الطاقة النووية في عام 2021 لأكثر من 8000 امرأة تعمل في الطاقة النووية عالميًا عن مخاوف كبيرة. شملت هذه المخاوف «نقص الشفافية والعدالة في الأجور، التحرش الجنسي في مكان العمل، نقص النماذج النسائية، وغياب الإجراءات التي تساعد في التوازن بين العمل والحياة، خاصة فيما يتعلق بالحمل والواجبات العائلية»، وكلها حددتها المشاركات على أنها تؤثر سلبًا على الأجور والمسارات المهنية.

يمثل الانتقال إلى الطاقة النظيفة فرصًا واسعة النطاق للنساء للاستفادة منها. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي هذا الانتقال إلى توفير الوقت الذي يُقضى في الأنشطة غير المدفوعة مثل جمع الوقود أو الطهي باستخدام المواقد التقليدية، مما يتيح زيادة المشاركة في الأنشطة الاقتصادية المدفوعة. كما يمكن أن يخلق فرصًا ريادية جديدة، خاصة في مجالات مثل توزيع المنتجات الشمسية، والمشاريع المتجددة الصغيرة، وخدمات كفاءة الطاقة، والتي قد توفر نقاط دخول سهلة للنساء.

ومع ذلك، فإن تأثير تغير المناخ على العمال والسياسات الهادفة إلى التخفيف من آثاره والتكيف معه يمتد إلى ما هو أبعد من الطاقة النظيفة. وفقًا لبيان النقابات العالمية للجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة لعام 2022:

”الأشخاص الأكثر تأثرًا، والذين يُتوقع أن يتحملوا العبء الأكبر من عواقب المناخ المستقبلية، يعيشون ويعملون في فقر، وغالبيتهم العظمى من النساء، والكثير منهن ينتمين إلى الفئات المهمشة ويعملن في الاقتصاد غير الرسمي وفي وظائف غير مستقرة» (توكيد).

يشير هذا الفهم الواسع إلى مفهوم أكثر شمولًا وانتقالًا عادلًا قائمًا على النوع الاجتماعي، يشمل مجموعة من القطاعات ذات الطابع النسائي العالي في القوى العاملة، بما في ذلك الزراعة وتقديم الخدمات العامة والعمل في مجالات الصحة والرعاية. في الواقع، وثقت خدمات القطاع العام الدولية (PSI) الطرق التي تتأثر بها العديد من النساء العاملات نتيجة وجودهن في وظائف أو قطاعات معرضة بشكل خاص لتغير المناخ. على سبيل المثال، يواجه المزارعون الذين يعتمدون على الكفاف تحديات مثل فقدان الموائل وتآكل التربة والتصحر، وكلها تهدد الأمن الغذائي. النساء اللاتي يتحملن مسؤولية أكثر من نصف إنتاج الغذاء على نطاق صغير، لديهن «حقوق محدودة، وأصول، وإمكانية الوصول إلى الموارد اللازمة للتكيف والمرونة» مقارنة بنظرائهن من الذكور. العاملات في مجالات الصحة والرعاية، واللواتي يشكلن 70% من هذه القوى العاملة، يواجهن خطرًا متزايدًا من الكوارث الطبيعية والإجهاد الحراري وارتفاع عبء الأمراض. وبالمثل، يواجه مقدمو المياه والمرافق الأخرى تأثيرات مباشرة من الحرارة، مثل مشاكل جمع النفايات واضطرابات في سلاسل التوريد.

بالإضافة إلى ذلك، يؤثر تغير المناخ على التغذية والصحة والصرف الصحي والخدمات الأساسية مثل الماء والكهرباء والحطب بطرق تزيد من أعباء الرعاية غير المدفوعة للنساء، مما يحد من قدرتهن على القيام بالأعمال الإنتاجية. وفقًا لتقرير (WECAN) لعام 2023، «تؤثر تلوث الهواء والماء والتربة الناتج عن الوقود الأحفوري على خصوبة النساء، والصحة العقلية، والعمل اليومي والمسؤوليات». ترتبط الأحداث الجوية القصوى، وهي نتيجة للاعتماد على الوقود الأحفوري، بزيادة مستويات العنف القائم على النوع الاجتماعي. وفقًا لكولز وآخرون (2021): «يوفر الانتقال إلى الوظائف الخضراء فرصة غير مسبوقة لخلق نموذج جديد للمساواة بين الجنسين وتمكين النساء اقتصاديًا بينما نبتعد عن الوقود الأحفوري ونعزز المرونة في مواجهة تأثيرات المناخ ونبني اقتصادًا أكثر عدلًا وشمولية».

يمثل الانتقال الجاري فرصة قيمة للنقابات العمالية والجهات الفاعلة الأخرى لتعزيز إمكانيات النساء في القطاعات الانتقالية ومنخفضة الكربون. كما يقدم نقطة بدءاً لتعزيز العمل اللائق وتغطية الحماية الاجتماعية ذات الجودة لجميع العمال، لا سيما 2 مليار عامل عالمياً يعملون في الاقتصاد غير الرسمي. ومع ذلك، كما عبر ممثل الاتحاد الذي تمت مقابلاته في هذه الدراسة، فإن الكثير من الأنشطة التي تحدث في هذا المجال غافلة عن النوع الاجتماعي، ربما بسبب التركيز حتى الآن على قطاع الطاقة حيث تمثل النساء نسبة ضئيلة.

تبحث هذه الورقة التوجيهية في ما يمكن أن تفعله الهيئات النقابية لدعم احتياجات النساء العاملات من خلال ضمان أن تكون سياسات الانتقال العادل شاملة للجنسين وأن يتم تمثيل النساء بشكل كامل في سياسات واستراتيجيات وأنشطة النقابات العمالية. الهدف الأساسي هو دراسة كيفية تعزيز منظمة العمل في النرويج (LO Norway) وشركائها لجهود المساواة بين الجنسين ودمجها ضمن عمليات الانتقال العادل.

تهدف هذه التحليلية إلى تحديد الفجوات في السياسات، وتقديم أمثلة على أفضل الممارسات، وتقديم توصيات حول كيفية أن يخدم الانتقال العادل بشكل فعال كأداة لتعزيز المساواة بين الجنسين. تستند الورقة بشكل كبير إلى رؤى النقابيين وطفائهم حول أنشطة النقابات المتعلقة بالانتقال العادل والمساواة بين الجنسين (الصندوق 2).

المربع 2 - المنهجية المتبعة في هذه الورقة

يعتمد التحليل على مراجعة الأدبيات الأكاديمية والأدبيات الرمادية، والمواد من المنظمات الدولية ووسائل الإعلام بشأن الانتقال العادل، والمساواة بين الجنسين، وجهود النقابات العمالية للتعامل مع عمليات الانتقال العادل من منظور النوع الاجتماعي. تستند المعلومات المتعلقة بالنقابات المحددة من المقابلات التي أجريت مع ممثلين في دول شركاء OL أو منظمات الدعم التضامني. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن الورقة رؤى من ممثلين لنقابات أخرى معترف بها لنشاطها التقدمي في تعزيز التحول العادل بين الجنسين القائم على النوع الاجتماعي (انظر الجدول المرفق 1 للحصول على التفاصيل).

سيكون هيكل الورقة على النحو التالي: يناقش القسم 2 مفهوم الانتقال العادل بين الجنسين القائم على النوع الاجتماعي. يصف القسم 3 المشاركة الحالية للنقابات العمالية المختلفة في أجندة الانتقال العادل، ويقيم مدى تضمين هذا النشاط لمنظور النوع الاجتماعي. يوضح القسم 4 سلسلة من الإجراءات التي يمكن للنقابيين ومنظمات الدعم التضامني اتخاذها لتعزيز الانتقال العادل والمساواة بين الجنسين معاً. يسلط التحليل الضوء، حيثما كان ذلك مناسباً، على تجارب شركاء LO Norway في خمس دول: كولومبيا، غانا، بيرو، الفلبين وتايلاند.

2. نقاط الدخول للعمل على النوع الاجتماعي والانتقال العادل

يفصّل بيان النقابات العالمية لعام 2022 رؤية مفصلة لما يجب أن يبدو عليه الانتقال العادل من منظور النوع الاجتماعي:

”تعد الاستثمارات الكافية والمتزايدة في انتقال عادل نحو اقتصاد أخضر ومستجيب للنوع الاجتماعي وشامل أمرًا حاسمًا. يتطلب ذلك ضمانات لتوفير العمل اللائق للجميع، بما في ذلك توفيق العمل غير الرسمي وإتاحة الوصول الشامل إلى الحماية الاجتماعية. الوصول الشامل إلى خدمات الرعاية والصحة والتعليم العامة ذات الجودة، بما في ذلك خدمات النقل، والتغلب على الفصل المهني والقطاعي، وتحقيق المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية، والقضاء على فجوات الأجور والمهارات، وتوفير الصحة والسلامة المهنية، كلها أركان أساسية للانتقال العادل.“

منذ البداية، من الضروري ضمان أن القطاع المتنامي للطاقة المتجددة لا يعيد تكرار التحيزات الجندرية الواضحة في إنتاج الطاقة التقليدية. يبرز كولز وآخرون (2021) الفرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين في سلاسل التوريد في القطاعات الخضراء. ويؤكدون على أهمية فحص الأبعاد الجندرية لشراء الطاقة المتجددة، بما في ذلك التأثيرات على المجتمعات المحلية والإمكانات لدعم الشركات المملوكة للنساء.

في النظرة الشاملة، يتفق الجميع على أن تحقيق الانتقال العادل التحويلي القائم على النوع الاجتماعي يتطلب فهم كيفية تأثير تغير المناخ على عمل النساء عبر مختلف القطاعات والمهن. يعني ذلك تجاوز «الوظائف الخضراء» في قطاع الطاقة للنظر في مجموعة واسعة من الوظائف المنخفضة الكربون التي تساهم في مرونة المجتمع الشاملة. تشمل هذه الأدوار في الرعاية الصحية، والتعليم، ورعاية الأطفال، والزراعة الصغيرة—القطاعات التي تكون النساء غالبًا ممثلة فيها بشكل زائد ولكنها تواجه تحديات منها الأجور المنخفضة، والعقود غير المستقرة، وساعات العمل الطويلة.

تشير عمليات الانتقال العادل إلى مجموعة من نقاط الدخول للعمل على المساواة بين الجنسين (انظر الجدول 1). هذه النظرة الشاملة تؤكد أيضًا على كيفية تفاقم تغير المناخ للقضايا القائمة في حياة العمل للنساء، مثل الأعباء الثقيلة للرعاية غير المدفوعة وخطر العنف والتحرش في مكان العمل. معالجة هذه التحديات أمر أساسي لإنشاء انتقال عادل وشامل إلى مستقبل مستدام.

يأخذ منظور النوع الاجتماعي في الاعتبار الترابط بين محركات عدم المساواة مثل تغير المناخ، والنوع الاجتماعي، والفقر، والهجرة. تغير المناخ، على سبيل المثال، هو عامل رئيسي يؤدي إلى الهجرة، مع تأثيرات متفاوتة على الرجال والنساء. يجب أن تعترف أطر الانتقال العادل بهذه الروابط لفهم ومعالجة التحديات التي تواجهها العاملات عبر أحد ممثلي الاتحاد النقابي SENTRO في الفلبين عن هذا المنظور كما يلي:

”بالنسبة لـ SENTRO، تأتي هذه الانفتاح على دمج قضايا المساواة بين الجنسين، والهجرة، والانتقال العادل من تحليلنا البنيوي للمشكلة التي نراها في الأساس كمسألة هشاشة... لأننا معرضون لتغير المناخ... هذه الهشاشة تجبر الكثير من شعبنا على العمل في الخارج، وجزء كبير منهم نساء، وكنساء... بسبب تحيزات المجتمع... يتم دفعهن إلى العمل المنزلي، والعمل في الصناعات الهشة... لأن الفلبين، مثل العديد من دول الجنوب العالمي، ليس لدينا، على سبيل المثال، سياسة صناعية... خطة التنمية الوطنية لدينا هي تصدير عمالنا.“

”لذا، لديك هذا التحليل البنيوي... ما هو مصدر هذه الهشاشة وماذا يمكنك أن تفعل حيالها، مما يؤدي إلى التركيز على الانتقال العادل وضمن الانتقال العادل على من هم الفئات الضعيفة وماذا يمكن عمله. لا يتعين علينا فقط الاستجابة لتغير المناخ كواحدة من الدول الأكثر عرضة، ولكن أيضًا لمعالجة الفقر... أعتقد، وهذا صحيح بشكل خاص بالنسبة لدول الجنوب العالمي، أنه يجب معالجة تغير المناخ بالضرورة من خلال معالجة مشكلة التخلف... لهذا السبب من السهل... بالنسبة لنا دمج الانتقال العادل، والعدالة المناخية، والمساواة بين الجنسين في نضالاتنا العمالية، لأنه في الواقع المعاش لأعضائنا، لا يمكن فصلها.“

يركز التجديد على النوع الاجتماعي والانتقال العادل أيضًا على الحاجة إلى معالجة الحماية الاجتماعية «كأداة رئيسية في التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره» للعاملين المشاركين في الانتقال الطاقوي، وأولئك الذين يجدون عملًا في الطاقة المتجددة، وغيرهم المتأثرين بتغير المناخ. تجد تحليلات منظمة العمل الدولية أن الحماية الاجتماعية يمكن أن تخفف وتعوّض عن التأثيرات السلبية للانتقال على العمال، بينما توفر حوافز للاستثمارات الخضراء وللحصول على المهارات اللازمة لفرص العمل الجديدة. يشمل أحد المكونات الرئيسية لتعزيز نظم الحماية الاجتماعية معالجة الفجوات الجندرية المستمرة، وخاصة كيفية تأثير الأجور المنخفضة وفجوة الأجور بين الجنسين على استحقاقات المعاشات التقاعدية. هذا أمر عاجل بشكل خاص للنساء العاملات بدوام جزئي، أو في وظائف مؤقتة أو غير تقليدية، وكذلك لأولئك الذين يأخذون استراحات من العمل المدفوع الأجر بسبب الحمل، والولادة، والرعاية.

أخيرًا، يوفر الانتقال فرصة لتسليط الضوء على وضع العمال غير الرسميين، الذين يميلون إلى استخدام ممارسات عمل أكثر استدامة (انظر الصندوق 3). يؤكد ذلك على الحاجة إلى تحسين أو توفيق تدريجي لظروف عملهم لضمان تغطيتهم بالحقوق العمالية والاجتماعية الأساسية. يعزز هذا التركيز العدالة ويؤكد أيضًا على أهمية دمج الممارسات المستدامة عبر جميع القطاعات، مما يعزز التأثير العام للانتقال الأخضر.

يعمل أكثر من ملياري عامل - أي أكثر من 06% من العمال عالميًا - في وظائف غير رسمية. في حين أن نسبة أكبر من الرجال مقارنة بالنساء يعملون بشكل غير رسمي على مستوى العالم، فإن الوضع معكوس في البلدان ذات الدخل المنخفض والدخل المتوسط الأدنى. إن الاعتراف بالعمال غير الرسميين ودعمهم جزء أساسي من أجندة الانتقال العادل بسبب «مساهمتهم الحالية والمحتملة الهائلة في تقليل انبعاثات الكربون، وكذلك في التخفيف من آثار تغير المناخ وأشكال التلوث الأخرى. هذا لأن عملهم يميل إلى أن يكون أكثر صداقة للبيئة (يتضمن مواد طبيعية وقابلة للتحلل وزيادة احتمال إعادة التدوير وإعادة الاستخدام والإصلاح) ولأنهم مدمجون في سلاسل التوريد الأقصر.» على سبيل المثال، في تنزانيا، تسلط أبحاث ISP الضوء على الوظائف الحيوية التي تقوم بها النساء مثل كناس الشوارع، ومعيدي تدوير النفايات، وجامعي النفايات - وكلها مهمة في التخفيف من تغير المناخ ولكنها تظل غير معترف بها.

يؤكد دمج النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي في مناقشات الانتقال العادل على ضرورة أوسع: الاعتراف بتنوع فئة «النساء العاملات» وضمان تمثيل المجموعات المتنوعة في أنشطة النقابات وسياسات الانتقال العادل. يجب أن يمتد هذا إلى ما هو أبعد من النوع الاجتماعي ليشمل عوامل مثل العرق، والإثنية، والعمر، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، وغيرها من مؤشرات الهوية أو الخبرة التي تؤثر على فرص العمل، والتعرض لتغير المناخ، واحتمالية الاستفادة من مبادرات الانتقال العادل.

الجدول 1 - العناصر الرئيسية لأجندة الانتقال العادل المحايدة بين الجنسين والتحويلية القائمة على النوع الاجتماعي

الانتقال المحايد بين الجنسين

يركز عادةً على:

- العمال في القطاعات «التقليدية» المتأثرة بتغير المناخ: خاصة أولئك الذين ينتقلون من إنتاج الوقود الأحفوري إلى إنتاج الطاقة المتجددة.
- تجارب العمال في العمل المدفوع.
- العمال كمجموعة متجانسة (أو مجموعات واسعة؛ القضايا البيئية مفصلة عن العوامل الأخرى التي تشكل تجارب العمال).
- السياسات من أعلى إلى أسفل مع تركيز محدود على التجارب الحياتية للعمال.
- العمال في الاقتصاد الرسمي وأشكال التوظيف التقليدية.
- برامج الحماية الاجتماعية المصممة دون اعتبار صريح للفروق بين الجنسين.

الانتقال التحويلي

القائم على النوع الاجتماعي يُبرز:

- التأثيرات الواسعة لتغير المناخ على حياة العمل في قطاعات متعددة يشمل ذلك الصحة، وتقديم الخدمات العامة، والعمل في الرعاية المدفوعة، وغيرها.
- الروابط بين تغير المناخ والقضايا الالجنسية مثل:
 - العمل المدفوع والرعاية غير المدفوعة (بما في ذلك رعاية الكوكب).
 - العنف والتحرش في العمل.
- تأثيرات تغير المناخ على مجموعات معينة من العمال بناءً على النوع الاجتماعي وعناصر أخرى من الهوية، والموقع أو التجربة الحياتية: مثال على ذلك: النساء الأصليات في المناطق الريفية، النساء المشرعات، وغيرها، وكيف يمكن أن تعزز هذه العناصر المختلفة بعضها البعض.
- التركيز على المشاركة مع المجموعات المتأثرة، والتشارك في صنع السياسات، والتشاور الفعّال مع العمال المتأثرين بتغير المناخ.
- كيفية تأثير تغير المناخ على العمال في الاقتصاد غير الرسمي أو في العمل غير التقليدي، وإمكانية العمال غير الرسميين لتعزيز أشكال الإنتاج المستدامة.
- كيفية استجابة الحماية الاجتماعية لتحولات العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين، خاصة تلك التي تتفاقم بسبب تغير المناخ.

3. جهود النقابات لتعزيز الانتقال العادل المنصف بين الجنسين

تشير المقابلات التي أجريت مع النقابيين وحلفائهم إلى أن التركيز على الانتقال العادل والجهود المبذولة لجعل القضايا المناخية مسألة محورية لحركة العمل ما زالت جديدة نسبيًا. ذكر معظم المستجيبين أن هذه الأجندة اكتسبت زخمًا خلال العقد الماضي. وخلال هذه الفترة، أصبحت الهيئات النقابية أكثر تنغمًا مع المناقشات العالمية حول تغير المناخ وتقاطعها مع حقوق العمل، وبدأت في دمج هذه المناقشات في السياسات الوطنية.

عندما طُلب من ممثلي النقابات شرح الأنشطة المحددة التي تقوم بها منظماتهم في مجال الانتقال العادل، أظهرت ردودهم درجات متفاوتة من التقدم في دمج المفهوم والنشاط المتعلق به في أنشطتهم الأساسية. على أحد طرفي الطيف، كانت بعض النقابات تشارك أساسًا في أنشطة تعليمية أساسية أو حملات لا تختلف بشكل كبير عن الجهود البيئية السابقة. بينما اعتمدت نقابات أخرى المفهوم من حيث المبدأ لكنها كانت لا تزال تعمل على كيفية تطبيقه عمليًا. في حين أن بعض النقابات لم تعتمد فقط إطار الانتقال العادل بل استخدمته لتعزيز الحملات التي تركز على العمل المناخي بمستويات مختلفة من الاهتمام بالقضايا الجندرية. وعلى الطرف الآخر من الطيف، تبنت بعض النقابات مفهوم الانتقال العادل التحويلي القائم على النوع الاجتماعي كإطار يوجه جهودها للدعوة إلى كل من العمل المناخي والمساواة بين الجنسين على نطاق أوسع. كانت هذه النقابات تناضل بنشاط من أجل العدالة المناخية والعدالة الجندرية، معتبرة أن القضيتين مترابطتين بشكل جوهري.

المشاركة المحدودة في أجندة الانتقال العادل

في أحد طرفي الطيف، أعرب ممثلو النقابات عن أن موضوع الانتقال العادل كان جديدًا جدًا عليهم وأنهم كانوا في طور فهم تداعياته على أنشطتهم التنظيمية - خاصة في السياقات التي تواجه فيها النقابات قيودًا. تحدث أحد ممثلي النقابات عن أنشطة صغيرة النطاق لزيادة الوعي بالانتقال العادل داخل نقابته، في سياق كانت فيه الجهود الرئيسية تركز على تعليم الأعضاء حول الحقوق العمالية الأساسية وتجهيزهم بالمهارات الأساسية، مثل كيفية المشاركة في المفاوضات الثنائية والثلاثية. وذكر أحد المستجيبين الآخر حملات النقابات التي تركز على البيئة - مثل زيادة الانتباه إلى الجهود لحماية العمال من التلوث الكيميائي ودعم تكييف المزارعين مع الأحداث الجوية المتزايدة الشدة. ومع ذلك، أعرب عن أن مفهوم الانتقال العادل لم يغير بشكل كبير شكل عمل اتحاده:

”لفهم السياق، قام الاتحاد بإصلاح هيكله قبل أكثر من 15 عامًا وأنشأ أمانة مسؤولة عن البيئة ... كانت هذه السياسات في البداية تتعلق بالتلوث والنفايات في المصانع، وما إلى ذلك. ثم أعادوا صياغة هذه السياسات قليلاً وتطرقوا إلى موضوع الانتقال العادل ... انظر، في المفهوم، بالطبع لم يتغير الكثير من عمل الاتحاد؛ المشاكل هي نفسها... الآن أريد أن أكون صادقًا جدًا في هذا، يتم تطبيقه بشكل قليل جدًا، لذا فإن العبء الأكبر ضرورية. كما ترى، زيادة الوعي بهذه القضايا ليس أمرًا بسيطًا جدًا.“

اعتماد سياسة الانتقال العادل، والجهود المبذولة لفهم تداعيات النشاط

اعترفت هيئات نقابية أخرى بأن الانتقال العادل قضية مهمة ووضعت سياسات متوافقة معه. ومع ذلك، كانت لا تزال في طور البحث عن كيفية ترجمة هذه السياسات إلى ممارسة في أنشطتها التشغيلية. على سبيل المثال، كما أوضح أحد الممثلين:

«بالنسبة لنا، قضية الانتقال العادل مهمة ... ولهذا السبب، في عام 2016، قمنا بتطوير سياسة بشأن تغير المناخ والبيئة ... دعني أقول إنه فيما يتعلق بالعمل المباشر فيما يخص الانتقال العادل، لم يتم القيام بالكثير ... نحن نأخذ [سياسة الانتقال العادل] لدينا ببطء لأن مفهوم الانتقال العادل أو تغير المناخ كان جديدًا بعض الشيء ... نحن نأمل في القيام ببعض الحملات الوطنية الفعالة ... نسعى إلى توعية أعضائنا أو تعليمهم حول الانتقال العادل والاقتصاد الأخضر ... ثم ندعو أيضًا إلى إعادة تدريب العمال الذين قد تأثروا بهذه الانتقالات»

اعتماد إطار الانتقال العادل في الحملات دون تركيز صريح على النوع الاجتماعي

على طول الطيف، وصف ممثلو الهيئات النقابية كيف دمجت نقاباتهم إطار الانتقال العادل في حملاتهم وأنشطتهم. وصف نقابي يعمل مع عمال المناجم في كولومبيا سيناريو تقليدي للانتقال العادل يتضمن علاقات صراعية مع كل من الحكومة والشركات. نشأ هذا الديناميكي من قرار الحكومة بالانتقال من ممارسات التعدين التقليدية إلى أساليب إنتاج الطاقة النظيفة الأقل كثافة عمالية، دون الاعتراف بالعمال الذين سيتأثرون سلبًا بالتغيير أو تعويضهم.

وبالمثل، في الفلبين، وصف ممثل SENTRO حملتين رئيسيتين مركبتين على إطار الانتقال العادل. تضمنت إحدى الحملات مقاومة خصخصة التعاوانيات المنتجة للكهرباء في المناطق الريفية من البلاد. وركزت الحملة الأخرى على استجابة اتحاد النقابات الوطني لعمال النقل لما وصفه الممثل بأنه «فرض أحادي الجانب لتحديث سيارات الجيبني»، إلى جانب اشتراط تكوين السائقين تعاوانيات:

«كانت الحجة هي أنهم يجب أن يحسنوا نظام النقل، وأنهم يجب أن يعالجوا مشكلة التلوث. لذا، كانت هذه أيضًا قضية بيئية. لكن الواقع كان أن سيارات الجيبني لم تكن حتى المصدر الرئيسي لانبعاثات الكربون في المدن، بل كانت السيارات الخاصة ... كان موقف الاتحاد هو أنه لا ينبغي أن يكون هناك تحديث لسيارات الجيبني دون الانتقال العادل. لذا، قمنا بتنشيط الانتقال العادل من خلال تضمين سائقي الجيبني والمشغلين في عملية الانتقال».

«كيف يمكن أن يحدث ذلك؟ يمكن أن يحدث من خلال تحويل اتحادات الجيبني ومنظماتها إلى تعاوانيات نقل ... إذا تم القيام بذلك بشكل صحيح، فإن هذا النموذج سيشهد ملكية العمال لجزء حيوي من النقل في الفلبين. الحكومة لم تنفذ ذلك بشكل صحيح ... لذا، هذا هو وضعنا الحالي، هذه هي نضالاتنا الحالية. اتحادنا مشغول حاليًا في عملية توحيد وتنظيم هذه التعاوانيات. بحيث يمكن تشغيلها كمنظمات حقيقية وتقديمية ومؤيدة للعمال».

عند سؤالهم عن أسباب تبنيهم لإطار الانتقال العادل، أشار المستجيبون في الدراسة إلى قدرته على ربط الفجوة بين التغيرات البيئية الأوسع وتأثيراتها المحددة على حياة العمل وواقع العمال. كما أوضح ممثل SENTRO:

”كان هناك نقاش داخل اتحاداتنا... بين سائقي الجيبني، كان هناك إجماع على أنه يجب علينا [تحسين نظام النقل في الفلبين]... لكن القضية تتعلق حقًا بالعملية. وهناك أيضًا اعتراف بأننا كعمال يجب أن نقدم استجابة للأزمة البيئية... على الأقل بالنسبة لاتحادنا... تم دمج هذين العنصرين... لذا، أولاً، يجب الترحيب بالتحديث. ولكن يجب أن تكون عملية... حساسة وشاملة للعمال... وتتمحور حول الناس في العملية. وثانيًا، كان هذا أيضًا وسيلة للعمال للاستجابة لمسؤوليتنا للقيام بدورنا... في الانتقال بعيدًا عن النقل القائم على الكربون والوقود الأحفوري...”

الجهود لربط الانتقال العادل والنوع الاجتماعي

معظم هيئات النقابات العمالية المشاركة في هذه الدراسة لم تتناول بعد الآثار الكاملة لتبني منظور قائم على النوع الاجتماعي. في حين أن معظمها كان لديها هياكل وسياسات مؤسسية تركز على النوع الاجتماعي، إلا أنها لم تتبنى بشكل صريح منظورًا جندريًا للانتقال العادل. في الواقع، تحدث معظم المشاركين في المقابلات عن سياساتهم المتعلقة بالنوع الاجتماعي - مثل الجهود المبذولة لتعزيز تمثيل النساء في المناصب القيادية، وإنشاء فرق عمل متخصصة في النوع الاجتماعي، وتدريبات التوعية بالنوع الاجتماعي، وإجراء مراجعات النوع الاجتماعي وخطط العمل المرتبطة بها، والسياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي، والجهود المبذولة للمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية C-190 - دون الإشارة إلى الانتقال العادل. ومع ذلك، قامت بعض النقابات ببذل جهود لمعالجة التأثيرات المجندرة للانتقال العادل بطرق محددة - على سبيل المثال، من خلال التأكيد على الحاجة إلى تدابير حماية اجتماعية شاملة أو حساسة للنوع الاجتماعي، أو الدعوة إلى توسيع نطاق التركيز على الانتقال العادل ليشمل تجارب النساء العاملات.

”نحن لا نضع الكثير على الطاولة الآن. ضمن الإطار، ما زلنا نترك مساحة لنرى كيف نقدم الانتقال العادل ثم كيف نعمل مع النساء الأكثر ضعفًا... لبناء قدراتهن.”

في الفلبين، أكد ممثل SENTRO على الحاجة إلى تدابير الحماية الاجتماعية الشاملة جنبًا إلى جنب مع تنظيم النساء للدعوة إلى المساواة بين الجنسين في أماكن عملهن ومجتمعاتهن:

تغير المناخ [يزيد] من حدة عدم المساواة بين الجنسين، مما يجبر النساء على العمل في وظائف هشة... لذا فإن إحدى الطرق لمعالجة ذلك بشكل منهجي هي توفير الحماية الاجتماعية الشاملة... وثانيًا، ... خارج النساء في القطاعات المتأثرة مباشرة،... من الصعب تنظيم ما نصنفه كدعم... لذلك، كسياسة عامة، هذا هو إطار عملنا، هذه هي دعوتنا، الحماية الاجتماعية. ولكن على أرض الواقع، هذا هو المكان الذي نضع فيه تركيزنا على جهود التنظيم. لذا فإن أفضل حماية يمكن أن تحصل عليها لضمان المساواة بين الجنسين ... هو ضمان أن تكون المجتمعات وأماكن العمل منظمة، وأن يكون لديها بروتوكولات واضحة، وسياسات واضحة بشأن النوع الاجتماعي.

كما كان هناك ذكر لبعض الأنشطة التي يمكن تفسيرها ضمن إطار الانتقال العادل بشكل عام، رغم أنه لم يتم وصفها على هذا النحو. مثال عام هو جهود الضغط حول اتفاقية منظمة العمل الدولية C-190، وهو مجال كانت العديد من النقابات المشمولة في الدراسة نشطة فيه. نشاط محدد آخر يتعلق بمشاركة SENTRO في تأسيس «رعاية العاملات الفلبينيات العابرة للحدود» (PINAY) في ديسمبر 2022. وقد مثل هذا علامة بارزة حيث أصبحت PINAY أول نقابة عابرة للحدود تمثل العاملات الفلبينيات المهاجرات في المنازل، والعديد منهن يقدمن خدمات الرعاية.

‘بالنسبة لنقابتنا، كان الحافز موجودًا، خاصة بالنسبة للعاملات المنزليات المهاجرات، لأننا نعلم حقيقة أن العاملات المنزليات من بين الأكثر استغلالًا، ليس فقط في دول الوجهة، ولكن أيضًا في دول المنشأ. مما يجعل النقابية ضرورة أساسية لهؤلاء الأشخاص، الأغلبية الساحقة منهم نساء. لذلك لهذا السبب، استثمرنا الكثير من الموارد، وتعلمنا الكثير من الدروس حول كيفية التنظيم ولحسن الحظ أثمر ذلك.’

باختصار، كانت هناك محاولات قليلة نسبيًا لدمج نهج الانتقال العادل بين الجنسين يعترف بالآثار الواسعة لتغير المناخ وتأثيراته على حياة النساء العملية. ومع ذلك، على الجانب الآخر من الطيف، كانت الأقلية من الهيئات النقابية - معظمها يمثل القطاعات التي تهيمن عليها النساء بشكل كبير - ملتزمة تمامًا بتعزيز الانتقال العادل بين الجنسين. مثال واضح على هذا الالتزام ظهر في تجارب المنظمات التي تمثل العاملين في الخدمات العامة، مثل الاتحاد الدولي للخدمات العامة (PSI)، الذي أجرى العديد من الدراسات على مستوى الدول حول كيفية تأثير تغير المناخ والتعرض للأحداث الجوية القاسية بشكل غير متناسب على النساء العاملات في القطاعات التي تهيمن عليها النساء. في الهند، كانت جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) ذات دور محوري في تعزيز قدرة النساء العاملات لحسابهن الخاص في مختلف القطاعات مثل الزراعة والرعاية الصحية والتعليم ورعاية الأطفال، من بين العمال غير الرسميين الآخرين، في مواجهة تغير المناخ. وبالمثل، في جنوب أفريقيا، كان مؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا (COSATU) - الذي نشر خطة للانتقال العادل في عام 2011 تركز على الزراعة والنقل والتعدين - في عملية تطوير مجموعة أدوات سهلة الاستخدام تهدف إلى مساعدة أعضائه في تطبيق منظور النوع الاجتماعي على القضايا المتعلقة بالانتقال العادل. وفقًا لممثل COSATU:

‘وجدنا الحاجة إلى وجود منظور أكثر تحديدًا يتحدث عن كيفية تأثير الانتقال العادل على الهياكل المختلفة في الاتحاد. ثم ركزنا على المعلمين والمنظمين، والعمال الشباب، ولكن الأهم من ذلك بالنسبة لهذا النقاش، النوع الاجتماعي... عقدنا هيكل النوع الاجتماعي لمحاولة جعلهم يعبرون عن ما يعنيه الانتقال العادل للهياكل، ولكن الأهم من ذلك للنساء... بشكل أساسي النظر إلى الانتقال العادل من خلال عدسة النوع الاجتماعي والنظر في كيفية التعامل مع جانب النوع الاجتماعي بشكل أفضل... كان إدراج الانتقال العادل مبدئيًا بناءً على حقيقة أننا نمر بالانتقال العادل في قطاعات مختلفة وكنا بحاجة إلى هذه العدسة المتعلقة بالنوع الاجتماعي.’

على المستوى العالمي، يستحق عمل الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) واتحاد النقابات العالمية الذكر أيضًا. أجرى الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) دراسات مختلفة تحدد رؤية تحويلية جندرية للانتقال العادل وربط الأجندة بقضايا مثل الرعاية غير المدفوعة ومنع العنف والتحرش في مكان العمل. وصف أحد المقابلات المشاركين في اتحاد النقابات العالمية جهودهم المكثفة في الضغط على الدول الأعضاء في المحافل الدولية، بما في ذلك لجنة وضع المرأة (CSW) لعام 2022 بشأن النوع الاجتماعي وتغير المناخ، بالإضافة إلى المشاركة النشطة في مننديات عمل تحالفات منندي جيل المساواة التابع للأمم المتحدة للمرأة. ومن الجدير بالذكر أن هذا النشاط قد culminated بمشاركة GUF في المفاوضات بشأن وثيقة نتائج CSW، التي تضمنت لغة تتعلق بالنوع الاجتماعي والانتقال العادل، وأجندة العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

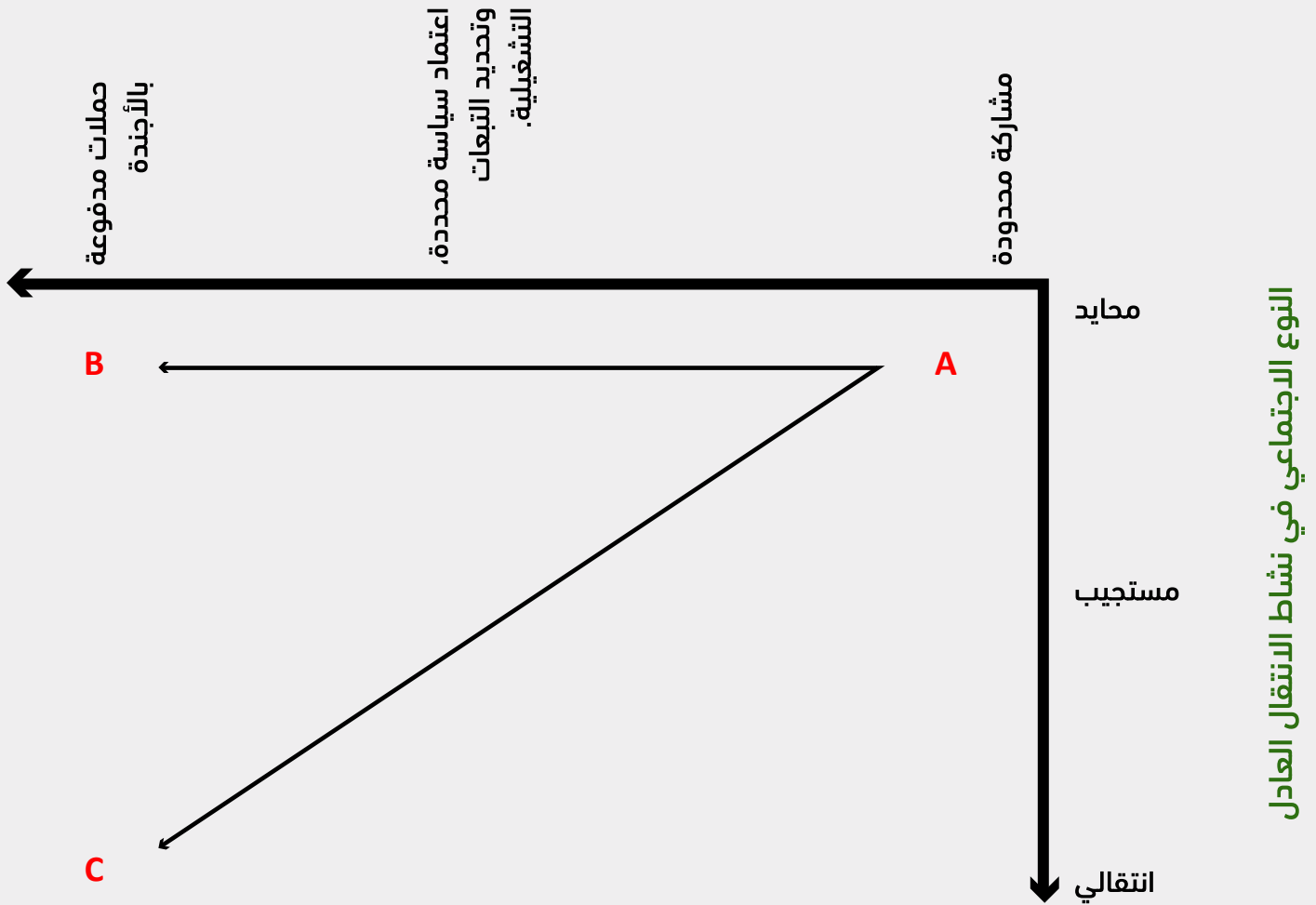
كان هناك عدد قليل من الأمثلة على الهيئات النقابية التي تتبنى سياسة الانتقال العادل ذات التوجه الجندري منذ البداية، باستثناء تلك التي تمثل النساء، مثل SEWA، أو التي تتكون في الغالب من العمالة النسائية، مثل PSI، حيث كان هذا يحدث بشكل طبيعي. بالنسبة لمعظم النقابات، كانت العملية تتمثل في تبني استراتيجية الانتقال العادل أولاً ثم القيام بأنشطة إضافية لتحديد المنظور الجندري والنهوض به. تم التعبير عن هذا الرأي في مقابلة مع ممثل منظمة دعم التضامن، الذي أبرز الميل العام داخل النقابات لدمج اعتبارات النوع الاجتماعي تدريجياً في الأنشطة التي تهدف إلى فهم تأثيرات تغير المناخ:

‘إننا نجد الحاجة إلى وجود منظور أكثر تحديداً يتحدث عن كيفية تأثير الانتقال العادل على الهياكل المختلفة في الاتحاد. ثم ركزنا على المعلمين والمنظمين، والعمال الشباب، ولكن الأهم من ذلك بالنسبة لهذا النقاش، النوع الاجتماعي... عقدنا هيكل النوع الاجتماعي لمحاولة جعلهم يعبرون عن ما يعنيه الانتقال العادل للهياكل، ولكن الأهم من ذلك للنساء... بشكل أساسي النظر إلى الانتقال العادل من خلال عدسة النوع الاجتماعي والنظر في كيفية التعامل مع جانب النوع الاجتماعي بشكل أفضل... كان إدراج الانتقال العادل مبدئياً بناءً على حقيقة أننا نمر بالانتقال العادل في قطاعات مختلفة وكنا بحاجة إلى هذه العدسة المتعلقة بالنوع الاجتماعي.’

نموذج 1 يوضح الإمكانيات المتاحة للنقابات العمالية للتعامل مع أجندة الانتقال العادل واعتماد منظور جندي. تميل بعض المنظمات إلى الانتقال من المشاركة المحدودة إلى المشاركة الأكثر نشاطًا في أجندة الانتقال العادل دون تطوير بعد جندي قوي (الانتقال من النقطة A إلى النقطة B في الرسم البياني) بينما سعت منظمات أخرى إلى دمج اعتبارات النوع الاجتماعي بشكل أكثر نشاطًا (الانتقال من النقطة A إلى النقطة C). تركز هذه الورقة على ما يمكن للنقابات العمالية فعله لاتباع هذا المسار الأخير.

الشكل 1 - تصوير نطاق الخيارات المتاحة للكونفدراليات للتعامل مع أجندة الانتقال العادل واعتماد منظور جندي:

الانتقال العادل



4. سبل تعزيز المساواة بين الجنسين في عمليات الانتقال العادل

يقدم هذا القسم مجموعة من الأنشطة التي يمكن أن تتبناها الهيئات النقابية لتعزيز عمليات الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين، مستمدة من مراجعة الأدلة المتاحة ومناقشات مع النقابيين والحلفاء. ستُمكن هذه الأنشطة الهيئات النقابية من دمج الأجندة في هياكلها الخاصة وبين منتسبيها، و/أو في أنشطتها الخارجية مثل الحملات أو الحوار الاجتماعي (انظر الجدول 2 في الملحق). تناقش هذه الأنشطة أيضًا التداعيات بالنسبة لمنظمات دعم التضامن والحلفاء الآخرين. حيثما كان ذلك مناسبًا، يتم تضمين وجهات نظر ممثلي النقابات والفرص والتحديات التي يواجهونها. كما يُستشهد بأمثلة من الممارسات الجيدة التي ظهرت من المقابلات ومراجعة الأدلة.

1.4 زيادة الوعي بالانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين وأهميته

تتمثل الخطوة الأولى في تعزيز أجندة الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين في رفع الوعي والتوعية بحيث يفهم النقابيون والآخرين ما تعنيه ولماذا هي مهمة. في الواقع، يتم تسليط الضوء على هذه الحاجة في إرشادات الانتقال العادل لمنظمة العمل الدولية، حيث تنص أولى البنود الأربعة الموجهة حصريًا للشركاء الاجتماعيين على الحاجة إلى «رفع الوعي والفهم وتوفير الإرشاد بين أعضائهم حول التطورات ذات الصلة بإطار الانتقال العادل، التنمية، العمل اللائق والوظائف الخضراء للنساء والرجال».

إن رفع الوعي بهذا الشكل لديه القدرة على جعل الأجندة أكثر وضوحًا وبروزًا، مما يضمن دمجها في الأنشطة الأساسية للنقابات ومواقف السياسات. وفقًا لأحد ممثلي الاتحادات:

‘نحتاج إلى أن يكون لنا صوت قوي، ويجب أن يأتي هذا الصوت من الناس. لذلك نحتاج إلى ... الاستمرار في إبلاغ الناس. في تفاعلاتنا وفي برامجنا، نحتاج إلى إدخال هذه المناقشات بوعي. أعتقد أنه لا ينبغي لنا أن نتجنبها. ... نحتاج إلى تبنيها. نحتاج إلى هضم المعلومات. نحتاج إلى فهمها، ثم نحتاج إلى مساعدة أعضائنا على فهمها أيضًا. أعتقد أنه إذا فعلنا ذلك، يمكننا أن نحدث تأثيرًا.’

قدّم آخرون ممن أجريت معهم المقابلات وجهة نظر مماثلة:

‘أعتقد أن قضية المناقشة هي المفتاح، نشرها من خلال وسائل الإعلام المختلفة ... الدعاية تساعد كثيرًا، الحملات تساعد كثيرًا لأنه [بخلاف ذلك]، تحل الأمور العاجلة محل الأمور الضرورية...’

‘الأمر يتعلق بشبكات العمل والدعوة ... يمكنك أن تحدث فرقًا بذلك. وأعتقد أنه بعد ذلك يمكن أن يتسرب إلى الواقع الفعلي للعمال.’

من منظور تحويلي للنوع الاجتماعي، من المهم نقل فهم واسع لما يعنيه الانتقال العادل ومن يشمل. كما تم مناقشته، يجب أن يتجاوز ذلك القطاعات التقليدية وقطاعات الطاقة النظيفة

ليشمل العمال في القطاعات الأخرى المتأثرة بتغير المناخ مثل النقل والزراعة وقطاعات أخرى غالبًا ما تكون ماثلة بشكل كبير مثل الرعاية الصحية وتقديم الخدمات العامة. يجب أن يُبرز أهمية القوى العاملة غير الرسمية التي قد تكون عرضة بشكل خاص لتأثيرات تغير المناخ. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تربط مبادرات رفع الوعي بين تغير المناخ والقضايا التي تؤثر بشكل غير متناسب على النساء مثل أعباء الرعاية غير المدفوعة والعنف والتحرش في العمل، وكلاهما يحد من قدرة النساء على المشاركة في العمل المدفوع.

يجب على الهيئات النقابية تطوير فهم واسع للانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين داخليًا، ثم نشر هذا الفهم بين أعضائها ومن خلال حملات الدعوة الخارجية التي تهدف إلى تغيير الرأي العام والضغط على صانعي القرار لإعطاء الأولوية لسياسات الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين. يبدو أن منظمات العمال في الخدمة العامة، بسبب عضويتها المحددة، قد حققت تقدمًا أكبر في هذا الصدد مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تتمتع بعضوية أكثر تنوعًا. ومع ذلك، بدت هيئات نقابية أخرى تتخذ خطوات في هذا الاتجاه أيضًا. وفقًا لأحد المشاركين في المقابلات:

‘على سبيل المثال، إذا أخذت قطاع الزراعة، نحتاج إلى تنفيذ برنامج توعية للنساء في الزراعة الريفية حول الانتقال العادل. لذا أولاً وقبل كل شيء، نحتاج إلى تحديد النساء الأكثر ضعفًا في القطاعات للعمل معهن... لدينا عدد من العمال الريفيين... كيف نجلب فهم الانتقال العادل إليهم؟ أود أن أقول إن هناك الكثير من المعلومات المتاحة التي يمكن أن توجه عملنا... لا نحتاج إلى إعادة اختراع العجلة. دعونا نستفيد جيدًا من تلك المعلومات ثم نربطها بوضعنا الخاص وأعتقد أننا سنكون على الطريق الصحيح.’

أحد ممثلي الكونغرس الدولي أكد على الحاجة الماسة لدمج قضايا النوع الاجتماعي السياسية البارزة مثل العمل غير المدفوع الأجر والرعاية والعنف والتحرش في مكان العمل ضمن أجندة الانتقال العادل. لقد حظيت كلتا القضيتين باهتمام كبير من النقابات والحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين، وهي مجالات يُلاحظ فيها تقدم عالمي؛ في الواقع، وصف نفس المتحدث الجهود المبذولة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل بأنها «الحملة رقم واحد» للنشطاء العماليين حاليًا. لذلك، يمكن استغلال هذا الوعي المتزايد وربط هذه القضايا لتسريع التقدم وتعزيز أجندة الانتقال العادل بشكل أكبر.

تحدي رئيسي يؤثر على رفع الوعي هو أن مناقشات تغير المناخ غالبًا ما تُعتبر تقنية جدًا وبعيدة ومجردة. على سبيل المثال، وجدت أبحاث PSI أن تغير المناخ يؤثر بوضوح على تقديم الخدمات العامة، ولكن النساء العاملات في دراساتهم غالبًا ما كافحن لربط تغير المناخ بظروف عملهن، باستثناء حالات الطقس القاسية. علاوة على ذلك، غالبًا ما ينظر إلى تغير المناخ على أنه «تقني جدًا»، وهي نقد تكرر أيضًا في مناقشة مع ممثل الكونغرس:

‘يبدو الأمر تقنيًا، على ما يبدو بسبب الطريقة التي تم تقديمه بها إلى العالم... لقد تم اختياري أنا وزميل لي في وقت ما كأشخاص محوريين مع [الاتحاد] بشأن تغير المناخ. أحضر الاجتماعات وأشعر بالضيق... لذا تسأل نفسك، كيف أناسب مع هذه المناقشة؟’

هذا التصور لتغير المناخ على أنه تقني وبعيد يعقد أيضًا جهود النقابيين في شرح تأثيره على حياة العمال المهنية. وفقًا لأحد المشاركين في المقابلات:

‘المشكلة التي نواجهها، على سبيل المثال، ليس فقط مع «الانتقال العادل»، ولكن مع السؤال الأوسع عن العدالة المناخية، هي أنها ... مفصولة مرتين عن واقع العمال اليومي، بمعنى أنه إذا لم تكن مرتبطة مباشرة بالأجور، الفوائد، التوظيف، فإن العمال لن يكونوا مبالين تلقائيًا لإيلاء الاهتمام أو الاهتمام بها. لذا، هذه مشكلة متكررة نواجهها.’

ممثلة أخرى للنقابة طرحت حجة مشابهة:

‘لفترة طويلة، كانت المناقشات دائمًا تركز على ظروف العمل وقياس ظروف العمل بالأجور ... والإجازات المدفوعة، وإجازات الأمومة، ... إذا اقتصرنا على القوانين التي تحكم العلاقات الصناعية، وتحكم العمل، فإن هذه القوانين فارغة عندما يتعلق الأمر بتغير المناخ ... من المؤكد أنه من المهم أن نثقف أعضاءنا حول كيفية تأثير هذه القضايا حتى على مناقشات الخبز والزبدة على الطاولة.’

هذه المخاوف تؤكد الحاجة إلى ترجمة النتائج التقنية إلى لغة سهلة الفهم لضمان أن يتمكن العمال من ربط التأثيرات التي تبدو غالبًا مجردة لتغير المناخ بحياتهم اليومية.

لقد لعبت منظمات التضامن دورًا مهمًا في رفع الوعي بالانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين وتوعية شركائها بأهميته. وقد وصف أحد ممثلي منظمات دعم التضامن هذه العملية. مع التفكير في تداعيات جعل الانتقال العادل أولوية في دورة البرمجة الأخيرة لمنظمته [2022-25]، علقت قائلة:

‘أعتقد أن ذلك كان ... وقتًا مهمًا جدًا في عملنا... كيف نبدأ؟ خطوة بخطوة، ندخل هذا الموضوع أيضًا في عمل مشاريعنا ونناقشه مع الشركاء... [كان لدينا مشروع تجريبي (في 2019-2020) حول كيفية إدخال مناقشة تغير المناخ في استراتيجيات [النقابات العمالية] بحيث ترى النقابات العمالية المحلية والوطنية في بلدان شركائنا أهمية تغير المناخ كقضية عمالية أيضًا ... بدءًا من التغييرات الأساسية التي يرونها في حياتهم العملية. وكيف يمكنهم البدء في التأثير على المناقشة حول تلك التغييرات. كيف يمكنهم البدء في تحديد كيف يؤثر ذلك على عملهم، وكيفية التعبير عن تلك الاحتياجات والتحديات في مناقشات المفاوضة الجماعية وما إلى ذلك. لكن ربما حتى خطوة واحدة إلى الوراء هي إثارة المناقشات داخل النقابة. حتى يبدأوا في الاستيقاظ على هذا الموضوع أنه ليس مجرد شيء يتعلق بأرباب العمل لتنظيمه أو إدارته أو تسويته داخل مكان العمل، بل هو بالأحرى شيء يحتاج الجميع إلى أن يكون لديهم صوت فيه.’

ممثّل من اتحاد وطني تحدث أيضًا عن قيمة هذه التبادلات:

‘نحتاج إلى تبسيط تلك التعقيدات ومن ثم احتضان الوضع لأننا سواء أعجبنا ذلك أم لا، فإنه يحدّق في وجوهنا. ولكن أيضًا إذا حصلنا على دعم شركائنا [الدوليين]... إذا حصلنا على هذه المجموعات لتبسيط الضوء على [الاتحاد]. ربما هناك أشياء أخرى تشغلنا كثيرًا، لكننا نحتاج إلى إيلاء الاهتمام لهذه المناقشة المهمة.’

أمثلة على الممارسات الجيدة:

- في جنوب آسيا، أطلقت نقابات العاملين في مجال الصحة المجتمعية (CHWs) والاتحاد الدولي للخدمات العامة (PSI) حملة بعنوان «عمل الصحة المجتمعية هو عمل» في ذروة جائحة COVID-19 في عام 2020. هدفت المبادرة إلى زيادة الوعي بتأثيرات الجائحة على هذه القوى العاملة المهمشة من النساء. وفيما بعد، أطلقوا ميثاق مطالب يدعو إلى تحسين الأجور وظروف العمل.
- في المملكة المتحدة، UNISON، أكبر نقابة تمثّل العاملين في الخدمات العامة في البلاد، تشن حملة لتقليل البصمة الكربونية للخدمات العامة. تمثّل هذه القطاعات مجتمعة 8% من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في المملكة المتحدة. تهدف حملة UNISON إلى تشجيع منتسبيها على اتخاذ خطوات لجعل أماكن عملهم أكثر صداقة للبيئة، وتدعو إلى اتخاذ الحكومة إجراءات بشأن تغير المناخ.

2.4 تعزيز القدرات على الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل

مرتبطًا برفع الوعي، هناك حاجة لتعزيز قدرات المسؤولين النقابيين لفهم الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل، وكيف يمكن تعزيز هذه الأجندات معًا. تم تبسيط الضوء على ذلك في مقابلة مع ممثلة من اتحاد نقابي، حيث أكدت أن تعزيز القدرات هو نشاط ذو أولوية، بناءً على صورتها لنقص عام في فهم الانتقال العادل والفرص التي يوفرها لتعزيز المساواة بين الجنسين.

تبدأ فرص الهيئات النقابية في الانخراط في تعزيز القدرات من موظفيها ومنتسبيها وتمتد إلى أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين مثل الشركات. ظهرت الحاجة إلى دعم المنظمات العمالية لممثليها وأعضائها في فهم الانتقال العادل نفسه، وربما الأهم من ذلك، الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل، في عدة مقابلات.

‘إذا كان [تنفيذ الانتقال العادل] يعني دمج الانتقال العادل في جميع أنشطتنا، فنحن بحاجة إلى تلك القدرة لنتمكن من القيام بذلك. إذا كان هناك قسم للنوع الاجتماعي، فما مدى فهمهم للعلاقة؟’

تعزيز القدرات يشمل مجموعة واسعة من الأنشطة، بدءًا من توفير مواد تدريبية ودورات، وصولًا إلى إجراء «تدريب المدربين»، وتسهيل الأنشطة التوجيهية والتعلم المتبادل. قد تشمل هذه الأنشطة كيفية دمج المساواة بين الجنسين في أطر وخطط العمل للانتقال العادل، وإرشادات المفاوضة الجماعية والمزيد.

بالنسبة للقطاع التجاري، يمكن أن تشمل التدريبات موضوعات مثل تقليل البصمة الكربونية، وفهم التحيز اللاواعي، وجعل أماكن العمل آمنة وهكذا. أشار أحد المشاركين في المقابلات إلى أن هذا مجال مهم لمنظمات دعم التضامن:

[‘أجندة الانتقال العادل] جديدة أيضًا بالنسبة لزملائنا، مثلنا... ولكن أيضًا الأمور الأساسية متشابهة جدًا. تحتاج إلى البحث، تحتاج إلى المعرفة، تحتاج إلى القدرة على التفاوض، سواء كانت قضايا نوع اجتماعي أو قضايا الانتقال العادل. تحتاج إلى هذه القدرات الأساسية. وأعتقد أن هذا هو المكان الذي تكون فيه منظمات دعم التضامن مثلنا مفيدة جدًا لشركائنا بأفضل طريقة...’

أشار بعض المشاركين في المقابلات إلى قيمة الإرشادات والمواد التدريبية خطوة بخطوة التي طورها المنظمات العمالية، أحيانًا بدعم من منظمات دعم التضامن، لتوجيه عمليات الانتقال العادل بين منتسبيها. وفقًا لأحد ممثلي الاتحاد:

‘نحتاج إلى تقديم إرشادات خاصة على مستوى السياسات، ثم الوصول أيضًا إلى الأعضاء العاديين ليفهموا تأثير ما يحدث.’

يمكن للهيئات النقابية أيضًا السعي لإيجاد فرص لعقد اجتماعات لممثلي النقابات المنتسبة الذين أظهروا قيادة في تعزيز أجندة الانتقال العادل القائمة على المساواة بين الجنسين لتعزيز التبادل والتعاون المتبادل. كما يمكنهم السعي لتعزيز التبادلات بين النقابات ذات درجات المشاركة المختلفة في مبادرات الانتقال العادل، مع ضمان تمثيل مجموعة واسعة من العمال المتأثرين بتغير المناخ بما في ذلك قطاعات الطاقة والزراعة والصحة والرعاية والخدمات العامة الأخرى. من خلال دمج وجهات النظر والتجارب المتنوعة، يمكن للهيئات النقابية تطوير استراتيجيات أكثر قوة للتعامل مع تعقيدات الانتقال العادل والدفاع بفعالية عن حقوق ومصالح جميع العمال.

مثال على الممارسة الجيدة:

- في جنوب إفريقيا، يعمل مؤتمر نقابات عمال جنوب إفريقيا (COSATU) على تطوير مجموعة أدوات لمساعدة أعضائه على فهم وتطبيق منظور النوع الاجتماعي في عمليات الانتقال العادل. تركز مجموعة الأدوات بشكل خاص على قطاعات الزراعة والنقل والتعدين.
- في الدنمارك، طور اتحاد عمال المعادن الدنماركي تقنيات خضراء وأكد على الحاجة لإعادة التأهيل. بالشراكة مع نقابات دنماركية أخرى، يقدم الاتحاد برامج تعليمية ومؤتمرات وأنشطة شبكية تتعلق بالمساواة، مع التركيز على النوع الاجتماعي، ووضع الأقليات العرقية، والإعاقة.

3.4 ضمان تمثيل متنوع وشامل للجنسين في مناقشات الانتقال العادل

من المهم ضمان تمثيل متنوع للجنسين في المناقشات ذات الصلة، لا سيما في لحظات اتخاذ القرار الحاسمة، وأن يتم منح جميع المشاركين الفرصة للتعبير عن مخاوفهم وتشكيل السياسات.

يمتد هذا إلى جميع أنشطة النقابات العمالية - داخليًا، مع مسؤوليها وأعضائها، وفي الحوارات الخارجية. هذا مهم ليس فقط من منظور الإنصاف، ولكن لضمان أن تكون الأصوات ووجهات النظر المتنوعة مسموعة وقادرة على التأثير في السياسة.

في الواقع، وصف ممثل COSATU الذي تم إجراء مقابلة معه لهذه الدراسة كيف أثرت عضوية النساء في الكونغرس على قرار المنظمة بتطوير مجموعة أدوات حول النوع الاجتماعي والانتقال العادل:

‘لقد أخذنا المخطط الرئيسي [لانتقال العادل] ونقلناه إلى مختلف منتسبي COSATU في المقاطعات... النساء في الغرفة كنّ يرغبن في معرفة المزيد عن كيف يمكنهن المشاركة، خاصة لأن هناك عناصر أخرى للانتقال العادل تؤثر على النساء بشكل مباشر، مثل العمل غير المدفوع الأجر، ببساطة لأنهنّ هنّ المقدمات الرئيسيات للرعاية. لذا [تم صياغة مجموعة الأدوات] من الاهتمام الذي أظهره الناس عندما كنا نتحدث عن الانتقال العادل بشكل عام... ستكون هذه الأدوات جزءًا من الورش التي نقوم بها، وستشمل مندوبي المتاجر في الغرفة، والمربين والمنظمين، بالإضافة إلى أعضاء الهياكل المختلفة مثل النوع الاجتماعي والشباب.’

تشير رايتهما إلى الفوائد المحتملة للنقابات وشركائها في خلق فرص لعقد اجتماعات والاستماع إلى النساء المتنوعات والمجموعات الأخرى المحرومة أو المهمشة المتأثرة بتغير المناخ. يجب الحرص على تعزيز تمثيل النساء من مختلف المجموعات، حسب السياق (على سبيل المثال، المهاجرات، المجتمعات الأصلية، المناطق الريفية، إلخ). وبالمثل، يجب أن تتخذ النقابات خطوات لضمان أن يمثل أعضاؤها شريحة متنوعة قدر الإمكان - بما في ذلك النساء (خاصة في النقابات متعددة القطاعات) والعاملين غير الرسميين.

مهمة أخرى لا تقل أهمية للنقابات وشركائها هي ضمان تمثيل النساء بشكل متساوٍ في مناقشات الانتقال العادل وأجسام اتخاذ القرار، خاصة في المناصب القيادية. أظهر مسح أجرته ITUC في عام 2017 أن النساء يشكلن في المتوسط 42% من أعضاء ITUC، في حين أن النسبة في أعلى هيئات اتخاذ القرار النقابية ضمن المنتسبين كانت 28%. علاوة على ذلك، وفقًا لمنظمة العمل الدولية (2023: 51): ‘تحدّ رئيسي في الممارسة الفعالة للحوار الاجتماعي هو التمثيل غير الكافي المستمر للنساء في منظمات أصحاب العمل والعمال وفي مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية’. يستشهد التقرير ببيانات عام 2018 التي تظهر أن نسبة عضوية النساء في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية (NSDIs) تراوحت بين 20% و35%. يذكر هذا التقرير أن المشاركة المحدودة نسبيًا في الحوار الاجتماعي تشكل عائقًا أمام ‘دمج أقوى للمساواة بين الجنسين كأولوية’. وقد وجدت أبحاث PSI أيضًا أن العمال - وخاصة النساء - غالبًا ما يتم استبعادهم من عمليات اتخاذ القرار الحكومية، مما يؤدي إلى تجاهل احتياجاتهم وعدم كفاية تنفيذ السياسات.

معالجة هذه الفجوة قد تتضمن تحديد حصص أو إنشاء منتديات خاصة للنساء لضمان سماع أصواتهن والنظر في آرائهن. في الواقع، أكد قادة النقابات الذين تمت مقابلتهم لهذه الدراسة على الجهود التي تم بذلها لتعزيز تمثيل النساء في هياكل النقابات.

علوّة على ذلك، كما أوصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في عام 2020 في سياق المفاوضات الجماعية لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين، تشمل أفضل الممارسات إنشاء فرق تفاوض متوازنة من حيث النوع الاجتماعي وتوفير تدريب متخصص للمفاوضين. توصي ETUC (2020) بتوسيع هذا التدريب ليشمل أعضاء فرق المفاوضات الجماعية والمسؤولين النقابيين وممثلي أماكن العمل. يمكن أن يغطي هذا التدريب ليس فقط دمج النوع الاجتماعي والانتقال العادل في عمليات المفاوضات، ولكن أيضًا توجيهات حول استراتيجيات ومحتوى المفاوضات.

مثال على الممارسات الجيدة:

- في جنوب إفريقيا، أدت مشاورات COSATU مع الأعضاء من النساء إلى تطوير مجموعة أدوات تركز على البعد الجندي للانتقال العادل في قطاعات التعدين والزراعة والنقل.
- في الهند، كان لانخراط SEWA في الحوار الاجتماعي دور مهم في الدفاع عن احتياجات مزارعي حقول الملح. يتأثر عمل هؤلاء المزارعين، الذين يزيد عددهم عن 95% من النساء، بشكل كبير بتقلبات الطقس والأمطار وارتفاع أسعار الطاقة. من خلال جهود SEWA، تم استبدال الديزل المستخدم لضخ المياه إلى الحقول لاستخراج الملح بمضخات تعمل بالطاقة الشمسية، ووافقت الحكومة على تركيب ألواح شمسية في متنزه شمسي لتوليد الطاقة والدخل للمزارعين. وفرت SEWA منصة لمزارعي حقول الملح للتفاعل مع صانعي السياسات، مما مكنهم من المشاركة في تصميم الاستجابة لمشكلة ارتفاع أسعار الطاقة وانبعاثات ثاني أكسيد الكربون العالية وتنفيذ الحل.

4.4 تطوير المواقف السياسية وترجمتها إلى حملات ومناصرة

ربط أجنّادات المساواة بين الجنسين والانتقال العادل يتطلب من الهيئات النقابية إعادة التفكير في المواقف السياسية داخليًا وبين المنتسبين، وفي مناصرتها الخارجية. كما نوقش سابقًا، تبدأ المنظمات عادةً هذه العملية بتطوير سياسة داخلية للانتقال العادل ثم تحديد كيفية تنفيذها. كما وصف أحد المشاركين في المقابلات:

‘من المهم أنه أثناء استعدادنا للمؤتمر القادم، لا نكتفي فقط بتوثيق الحاجة إلى أخذ قضايا تغير المناخ أو الانتقال العادل بجدية. بل نضع استراتيجيات حول كيفية تنفيذ هذه الأنشطة.’

يمكن لمنظمات دعم التضامن أن تدعم المنظمات الوطنية في تطوير سياسات وخطط عمل عادلة للانتقال تكون منصفة بين الجنسين. ومن الاقتراحات العملية التي ظهرت خلال المقابلات، اختيار الاتحادات الدولية لبلد أو بلدين يمكنها التركيز على دعمهما للنقابات وأصحاب المصلحة الآخرين. الهدف من ذلك هو تعزيز النهج التحويلي للجنسين في إطار الانتقال العادل خلال الحوارات الاجتماعية وعمليات التفاوض الجماعي. يمكن للهيئات الوطنية للنقابات العمالية بعد ذلك تكرار هذا النهج، مع التركيز على قطاعات محددة.

كما أن جدول أعمال الانتقال العادل المنصف بين الجنسين يتناسب مع مواقف سياسية خارجية متنوعة يمكن دفعها قدمًا في الحملات أو الحوار الاجتماعي، بما في ذلك عمليات التفاوض الجماعي. ومن الأمثلة المحددة على كيفية طرح النقابات لقضايا الانتقال العادل المنصف بين الجنسين في مثل هذه المفاوضات ما يلي:

مكافحة تغير المناخ في مكان العمل.

يتعدى التصدي لتغير المناخ في مكان العمل مجرد تقليل إنتاج الوقود الأحفوري. بل يتطلب أيضًا إعادة تقييم كيفية تنظيم العمل في مختلف القطاعات، بما في ذلك الزراعة وتقديم الخدمات العامة. على سبيل المثال، تساهم المؤسسات مثل المستشفيات بشكل كبير في تغير المناخ. وقد دفع ذلك النقابات إلى السعي نحو تأمين تدابير تهدف إلى تحقيق الاستدامة داخل المستشفيات من خلال عمليات التفاوض الجماعي، والدعوة إلى سياسات حكومية داعمة.

مثال على ممارسة جيدة:

- الاتحاد العالمي للممرضين، وهو اتحاد يمثل نقابات الممرضين والعاملين في مجال الرعاية الصحية في أكثر من 30 دولة، قد طرح استراتيجية مكونة من خمس نقاط تهدف إلى التخفيف من تغير المناخ، وفي نفس الوقت زيادة مرونة نظم الرعاية الصحية. تستند هذه المبادرة إلى الاعتراف بأن أزمة المناخ لا تشكل تهديدًا كبيرًا للاستدامة البيئية فحسب، بل لها أيضًا تأثيرات صحية عالمية، كما أن قطاع الرعاية الصحية نفسه له بصمة كربونية كبيرة.

دعم خلق فرص العمل والممارسات الوظيفية المنصفة بين الجنسين

تشمل الجهود لتعزيز العمل اللائق للنساء الجهود لتعزيز التوظيف والاحتفاظ بالموظفات، ومكافحة العنف والتحرش في مكان العمل، وإدراج أدوات المساواة المختلفة في عمليات التفاوض الجماعي. يمكن أن تشمل مثل هذه المفاوضات مبادرات تركز على شفافية الأجور، وإجراءات توظيف عادلة وشفافة، ومراجعات نظامية للأجور وتسهيل إجراء الاستبيانات. قد تكون هناك حاجة إلى جهود إضافية لمعالجة التقليل من قيمة ما يسمى بـ«عمل النساء» في القطاعات التي تهيمن عليها النساء تقليديًا - مثل معايير الحد الأدنى للأجور الخاصة بالقطاعات أو التشريعات الأوسع التي تهدف إلى تحقيق المساواة في الأجور بين الجنسين.

مثال على ممارسة جيدة:

- في كولومبيا البريطانية، كندا، أبرمت الحكومة ومجلس البنية التحتية المتحالفة والبناء المرتبط (AIRCC)، وهو مجموعة تمثل النقابات العمالية، اتفاقية رائدة لمنافع المجتمع. تتضمن هذه الاتفاقية التزامًا بالممارسات الشاملة داخل صناعة البناء. وتشمل الأحكام الأولوية في التوظيف للفئات الممثلة تمثيلًا ناقصًا بما في ذلك النساء والشباب والشعوب الأصلية في المهن البناء. علاوة على ذلك، تؤكد الاتفاقية على الحاجة إلى التدريب والتلمذة الصناعية.

- في مدغشقر، اتخذت فروع IndustriALL في قطاع التعدين خطوات لتعزيز المساواة بين الجنسين في فرص العمل. قامت هذه النقابات بمراقبة إعلانات الوظائف لضمان تضمين لغة محايدة من حيث النوع الاجتماعي، خاصة في الوظائف التقنية.

- في نيوزيلندا، أجبرت العمل الجماعي للنساء ذات الأجور المنخفضة ونقابتهن الحكومة على اتخاذ خطوات هامة لإعادة تفسير «العمل ذو القيمة المتساوية» وإقامة عملية تفاوض جماعي لتقديم مطالب المساواة في الأجور في القطاعات التي تهيمن عليها النساء. توجت هذه العملية بقانون تعديل المساواة في الأجور لعام 2020 والذي يسمح للعمال أو النقابات بتقديم مطالب المساواة في الأجور مباشرة إلى صاحب العمل بدلاً من المحاكم ويوفر عملية تفاوض مبسطة لمعالجة عدم المساواة في الأجور الناتجة عن التمييز التاريخي في الأجور. اعتباراً من أكتوبر 2023، تم التوصل إلى اتفاقيات للمساواة في الأجور مع النقابات التي تمثل العاملين في مجال الرعاية، والممرضات، ومساعدتي الرعاية الصحية، والقبالات، والأخصائيين الاجتماعيين وموظفي الدعم المدرسي، مما أدى إلى زيادات في الأجور تتراوح بين 23% إلى 45%.

تمديد الحماية الاجتماعية الكافية

عنصر حاسم في أجندة الانتقال العادل هو ضمان حصول جميع العمال على الحماية الاجتماعية، خاصة أولئك الأكثر عرضة لتأثيرات تغير المناخ أو السياسات المناخية. الحاجة هنا ذات شقين – أولاً لضمان أن الوظائف الجديدة التي يتم إنشاؤها تتمتع بحمايات اجتماعية كافية وثانياً، لتمديد الحماية الاجتماعية الكافية لجميع العمال، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي. من منظور المساواة بين الجنسين، يبرز ضرورة مراعاة غياب النساء المؤقت عن سوق العمل بسبب الولادة، مع الاعتراف أيضاً بقيمة العمل غير المدفوع للرعاية داخل نظم الضمان الاجتماعي المساهمة. كما أن الحاجة إلى تقنين القوى العاملة غير الرسمية تعد مجالاً سياسياً حاسماً آخر، كما هو موضح في المربع 2. لهذا الأمر تداعيات خاصة على النساء، اللاتي يشكلن الغالبية العظمى من العمال غير الرسميين في البيئات ذات الدخل المنخفض وغالباً ما يشغلن مناصب أكثر هشاشة داخل الاقتصاد غير الرسمي.

أمثلة على ممارسة جيدة:

- في الفلبين، أشار ممثل سنترال الذي تمت مقابلته لهذه الدراسة إلى مساهمة الاتحاد في تمرير سياسة إجازة الأمومة المعززة. هذا الإنجاز شهد توسع إجازة الأمومة من 60 إلى 105 أيام، مما أفاد النساء في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك العاملات في القطاع غير الرسمي. يعتبر هذا الإنجاز «أحد الانتصارات الرئيسية» لجلسة النساء في الاتحاد، التي شاركت في المناصرة مع المشرعين وممثلي الأعمال.

- في الهند، يعتقد أن جمعية العمال العاملين لحسابهم الخاص (SEWA) هي أول منظمة تؤسس تأميناً اجتماعياً للعمال غير الرسميين. منذ عام 1992، حافظت الخطة على آلاف العمال المتضررين من مختلف المصاعب، بما في ذلك الكوارث الطبيعية. في عام 2019 وحده، قدم البرنامج دعماً

حيويًا لـ 32,000 عامل، حيث قدم خدمات أساسية مثل الرعاية الصحية، التأمين على الحياة، المعاشات التقاعدية، رعاية الأطفال والائتمان.

- في الولايات المتحدة، يبقى العديد من عمال الاقتصاد غير الثابت في ظروف غير رسمية للغاية دون الوصول الكامل إلى الحماية الاجتماعية. قام التحالف الوطني للعاملات المنزليات، الذي يمثل عمال الرعاية المنزلية، عمال التنظيف والمربيات، بتطوير منصة رقمية رائدة تدعى «أليّا» لتقديم الفوائد المحمولة. تتيح المبادرة للعملاء المتعددين المساهمة في حسابات العمال الفردية، مما يمكنهم من شراء فوائد أساسية مثل تغطية الإعاقة، تأمين الحوادث، دعم الأمراض الحرجة والإجازات المدفوعة. تمثل هذه المبادرة مثالًا بارزًا على جهد مدفوع من النقابات لتمديد الحماية الاجتماعية لتغطية العمال في أشكال التوظيف غير التقليدية الناشئة. الاستثمار في البنية التحتية للرعاية والقوى العاملة.

يعتبر الاستثمار في البنية التحتية للرعاية والقوى العاملة عنصرًا حاسمًا لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة. إن توفير رعاية صحية وتعليمية وخدمات اجتماعية عالية الجودة يتطلب تعزيز البنية التحتية للرعاية، وضمان بيئة عمل لائقة للعاملين في هذا القطاع. يشمل ذلك تحسين ظروف العمل، وزيادة الأجور، وتوفير التدريب والتطوير المهني، وضمان وجود حماية اجتماعية كاملة. تعزيز البنية التحتية للرعاية يساهم في دعم النساء بشكل خاص، حيث يشكلن الغالبية العظمى من العاملين في هذا القطاع. كما أنه يساهم في توفير خدمات رعاية أكثر شمولاً وفعالية لجميع أفراد المجتمع، مما يعزز من جودة الحياة ويعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. هذا الاستثمار يعدّ أيضًا ضروريًا لمواجهة التحديات الناتجة عن تغيرات ديموغرافية وتغير المناخ، حيث يتطلب تقديم الرعاية لكبار السن والأطفال والفئات الضعيفة اهتمامًا خاصًا واستثمارات مستدامة في البنية التحتية والقوى العاملة.

أمثلة على ممارسة جيدة:

- في الفلبين، كما تمت مناقشته أعلاه، تم تأسيس اتحاد بينائي للعاملات في الرعاية عبر الوطنية (PINAY) في ديسمبر 2022، وهو أول اتحاد عبر وطني يمثل العاملات المنزليات الفلبينيات المهاجرات (العديد منهن يقدمن خدمات الرعاية). يهدف بينائي، الذي يمثل في الغالب النساء العاملات في البحرين والأردن والكويت وهونغ كونغ وماكاو وماليزيا وتايوان والفلبين، إلى العمل نحو الحماية الكاملة للعاملات في مجال الرعاية عبر دورة الهجرة بأكملها. من الجدير بالذكر أنه لعب دورًا حيويًا في الدعوة إلى تشريع في هونغ كونغ يمنع إجبار العاملات المهاجرات على تنظيف النوافذ في المباني الشاهقة، وهو مهمة خطيرة تسببت في العديد من الوفيات المأساوية.

- في كاليفورنيا، في عام 2023، قامت النقابات التي تمثل أكثر من 560,000 عامل في خدمات الدعم المنزلي (IHHS) بالضغط على الهيئة التشريعية للولاية لتمرير مشروع القانون AB 1672، مما يتيح لهؤلاء العمال الانخراط في التفاوض الجماعي على مستوى الولاية بدلاً من مستوى المقاطعة. وقد تم الترحيب بهذا كإنجاز كبير للعاملين في الرعاية المنزلية، حيث أن 80% منهم نساء، و74% من الأشخاص الملونين، و47% منهم مهاجرون.

5.4 إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين والانتقال العادل في هيكليات النقابات

الحاجة إلى إضفاء الطابع المؤسسي على مبادئ الانتقال العادل والنظر في الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات النقابات والتحالفات أمر بالغ الأهمية. داخل هيئات النقابات العمالية، من المحتمل أن يشمل ذلك تعيين موظفين مخصصين للإشراف على مبادرات الانتقال العادل، وتعزيز المساواة بين الجنسين أو إدارة الأجندة المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب إنشاء مسارات اتصال مباشرة بين الموظفين الذين يركزون على القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأولئك الذين يتعاملون مع قضايا الانتقال العادل.

ظهر حاجز بارز أمام تقدم أجندة الانتقال العادل خلال مقابلة مع ممثل أحد الاتحادات، وهو غياب وحدة مخصصة أو فرد مخصص لمعالجة قضايا الانتقال العادل:

”ما زلنا لا نملك، لنقل، مكتبًا مخصصًا أو شخصًا محوريًا... ربما هذا ما يؤثر على مشاركتنا النشطة في القضايا المتعلقة بالانتقال العادل... لذا أعتقد أننا بحاجة إلى البدء تدريجيًا، أولاً نحصل على شخص محوري... تمامًا كما لدينا للأمور المتعلقة بالهجرة، لدينا قسم للنوع الاجتماعي، لدينا قسم للحماية الاجتماعية... لذا، إذا استطعنا... تحديد شخص وتدريبه، أعتقد أن ذلك سيكون جيدًا لأنه بخلاف ذلك سنظل نعمل بعمليات عشوائية“.

”إذا أخذت مناقشات الهجرة على سبيل المثال، لفترة من الوقت لم تكن الهجرة حقًا [قضية كبيرة في الاتحاد]... لم يكن هناك دعم لها. ولكن تدريجيًا... حصلنا على شخص حصل على دكتوراه في الهجرة... لذلك بمجرد أن عاد، الطريقة التي بدأ بها التوعية حول الهجرة بين النقابات، والطريقة التي كان يشارك بها، والأثر الذي أحدثه... الآن نعتقد أننا قد نحتاج حتى إلى قسم للهجرة... لذا يمكن القيام بذلك... أنت بحاجة إلى بطل أساسًا لتغيير المناخ داخل [الاتحاد].“

علاوة على ذلك، أوضحت أن هذا النقص في القدرة الداخلية من المحتمل أن يؤثر على كيفية تصور الفروع للاتحاد وتفاعلهم معه. بالتحديد، إذا كان الاتحاد قد أعطى الأولوية للقضية من خلال تعيين موظفين مخصصين للانتقال العادل، فقد تكون الفروع أكثر ميلًا للمشاركة النشطة في الأجندة.

وبالمثل، توجد إمكانيات لتعزيز الروابط بين مناقشات المساواة بين الجنسين والانتقال العادل. على سبيل المثال، يمكن تشجيع لجان النساء على تخصيص جزء من مؤتمراتهم لموضوع الانتقال العادل، وعلى العكس من ذلك، يمكن أن تخصص المؤتمرات التي تركز على الانتقال العادل وقتًا لمناقشة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

في تعاونها مع الفروع وأصحاب المصلحة الخارجيين، يمكن لمنظمات العمال أيضًا الاستفادة من بناء شبكات وتحالفات تضم أصوات النساء والمجموعات المهمشة الأخرى في عمليات الانتقال العادل. كما عبر أحد ممثلي الاتحاد:

”أعتقد أنه إذا تمكنا من، على سبيل المثال، إنشاء شبكة بين جميع النقابات مع الاتحاد. لقد نجح ذلك في حالة عمالة الأطفال... لقد نجح في مجال المعاشات التقاعدية، لدينا أشخاص محوريون. لذا لدينا دائمًا صوت أقوى في تلك الأمور. سؤالي هو، لماذا لا يمكننا أن يكون لدينا أشخاص محوريون في تغير المناخ؟ بناء القدرات داخل النقابات مع الاتحاد ثم يمكننا البناء على ذلك من هناك. وإلا، يمكننا حتى تطوير هذا الإطار الانتقالي العادل الذي أتحدث عنه وسيكون في عزلة.“

مثل هذه الشبكات يمكن أن تمارس ضغوطًا جماعية على صناع السياسات وأصحاب المصلحة في الصناعة، مما يعزز شمولية وفعالية جهود الانتقال هذه. في الواقع، نسب أحد المشاركين في المقابلة جزئيًا نجاح اتحاد النقابات العالمي في التأثير على وثيقة نتائج لجنة وضع المرأة لعام 2022 إلى عقدين من الشبكات وبناء العلاقات مع ممثلي الحركات النسوية وحقوق المرأة. من خلال المشاركة في تحالفات العمل من أجل المساواة بين الجنسين التابعة للأمم المتحدة للمرأة، أشارت إلى فرصة إضافية للمشاركة في مناقشات حول الروابط الحيوية بين العمل اللائق، والانتقال العادل، واقتصاد الرعاية، والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. هذا المنصة، بالتالي، أتاحت تطوير استراتيجيات شاملة لمعالجة الفوارق بين الجنسين وتعزيز الحلول الشاملة. يمكن لمنظمات دعم التضامن أن تلعب دورًا هامًا من خلال تطوير إرشادات تهدف إلى دمج مبادئ الانتقال العادل المنصفة بين الجنسين في هياكل وعمليات النقابات. قد تقوم أيضًا بتسهيل تشكيل التحالفات، ودعم شبكات الفروع التي تسعى إلى قضايا تتعلق بالمساواة بين الجنسين والانتقال العادل. علاوة على ذلك، يمكن لهذه المنظمات تسهيل التعاون بين منظمات العمال، وبين منظمات العمال، ومجموعات النساء، والمنظمات البيئية.

مثال على ممارسة جيدة:

- في عام 2022، أنشأت نقابة IndustriALL فريق عمل للمساواة بين الجنسين بهدف دمج المساواة بين الجنسين في النقابات حول الانتقال العادل.
- اتحادات العمال من أجل ديمقراطية الطاقة (TUED) هو شبكة عالمية تهدف إلى تعزيز السيطرة الديمقراطية والملكية الاجتماعية لموارد الطاقة؛ تشمل أعضاؤها 100 هيئة نقابية و12 منظمة حليفة في مجال السياسات والأكاديميا والدعوة. ركزت TUED على الحاجة إلى إشراك النساء والمجتمعات المهمشة في عمليات اتخاذ القرار المتعلقة بديمقراطية الطاقة والانتقال.

6.4 استخدام الأطر التحليلية وأدوات المراقبة

من المجالات الرئيسية التي يمكن للنقابات - وداعميها - تعزيز الانتقال العادل بين الجنسين من خلالها هي تطوير أدوات لتسهيل التحليل وزيادة الوعي بالفجوات بين الجنسين في عمليات الانتقال العادل. يشير استعراض الأدوات التي طورتها النقابات وأصحاب المصلحة الآخرون لتسليط الضوء على الفجوات بين الجنسين وتحليلها بشكل منهجي إلى إمكانياتها في تحفيز العمل. وتشمل هذه الأدوات «أدوات دمج النوع الاجتماعي (مثل تصنيف وتقييم محايد جنديًا) في جولات التفاوض [وكذلك] ... أدوات لمراجعات المساواة المنهجية لكل اتفاقية جديدة“.

يمكن أيضًا استخدام التقييم المنهجي للأجور، الميسر عبر منصات مثل أنظمة Wageindicators أو أدوات شفافية الأجور الأخرى، وتقييمات جوانب أخرى من جودة الوظائف في الحملات المحتملة واتخاذ الإجراءات. تتنوع الأدوات الأكثر فائدة لتعزيز الانتقال العادل بين الجنسين، اعتمادًا على الجمهور - سواء كان العمال أو الشركات أو الحكومة - والهدف الذي يسعون لتحقيقه. قد تشمل هذه الأهداف توفير المعلومات، وتوجيه التفاوض الجماعي، ومراقبة التقدم، أو محاسبة أصحاب المصلحة على التزاماتهم.

أمثلة على ممارسة جيدة:

- في غوجارات، الهند، حيث يعمل 80% من النساء في العمل المدفوع في الزراعة، أنشأت جمعية العمال العاملين لحسابهم الخاص (SEWA) "نظامًا معلوماتيًا استشاريًا زراعيًا قائمًا على الصوت حول الطقس والآفات والأسواق". يمكن أن تستجيب النساء بشكل فعال لأحداث الطقس الناجمة عن تغير المناخ، مما يمكنهن من اتخاذ قرارات مستنيرة وتكييف ممارساتهن الزراعية وفقًا لذلك.

7.4 دعم تطوير المهارات المهنية للنساء العاملات وتطوير مسيرتهن المهنية

تقوم هيئات النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم بمجموعة واسعة من الأنشطة لدعم النساء العاملات بشكل مباشر. يتمثل أحد العناصر الرئيسية في توفير التدريب للنساء لضمان حصولهن على المهارات اللازمة للمشاركة الفعالة في الاقتصاد الأخضر الناشئ. قد يشمل ذلك الضغط على الشركات والحكومة لتوفير مثل هذا التدريب. ومن أمثلة هذا النوع من المناصرة ما قدمته PSI من مقترحات لتدريب العمال البيئيين على دمج خطط التكيف في عملهم، مثل زراعة الأشجار، وزراعة الخضروات، وتحسين تصريف مياه العواصف، مما يمكن أن يخفف من تأثيرات تغير المناخ ويزيد من قيمة عملهم.

يمكن أن تركز مبادرات تطوير المهارات على القطاعات التي تكون النساء ممثلات فيها بشكل ضعيف، مثل مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات المتعلقة بالطاقة المتجددة والاستدامة، وعلى المجموعات الهشة من النساء (والرجال) مثل العمال غير الرسميين الذين هم محور أجندة الانتقال العادل. يشدد الاتحاد الأوروبي للنقابات العمالية (2020) (ETUC) على أهمية توفير التدريب وإمكانيات تطوير المسيرة المهنية للنساء المشاركات في العمل بدوام جزئي واللواتي يعملن تحت ترتيبات عمل مرنة. تشمل المبادرات ذات الصلة برامج التدريب المهني للشباب، والتدريب أثناء العمل، وبرامج الإرشاد والتوجيه المهني، والترويج لإنجازات النساء في المجالات المتعلقة بجهود الانتقال العادل.

أمثلة على ممارسة جيدة:

- في كندا، تقوم نقابة Unifor، وهي أكبر نقابة في القطاع الخاص في البلاد، بمواجهة التمثيل الناقص، والأنماط النمطية، ونقص المهارات والمعرفة داخليًا من خلال التعليم. نظمت النقابة بالتعاون مع معاهد التدريب، عدة تدريبات وبرامج لزيادة الوعي لأعضاء النساء لتشجيعهن على

الدخول أو العودة إلى قطاعات STEM. تهدف هذه الأنشطة إلى بناء الثقة في أعضاء النقابة من النساء وجلبهن إلى المهن.

- في المملكة المتحدة، دعت نقابة Unite the Union ، جنبًا إلى جنب مع نقابات أخرى، الطلاب إلى أماكن العمل لاستعراض مهن STEM.

- في كل من كندا والولايات المتحدة، طورت نقابات البناء في أمريكا الشمالية (NABTU) مبادرة تعرف باسم برنامج Lean In Circles for Union Tradeswomen. يوصف هذا البرنامج بأنه برنامج توجيه واحتفاظ تم تطويره من قبل ولصالح النساء العاملات في المهن اليدوية لتمكينهن من معالجة القضايا الفريدة والدرجة التي تواجههن في القوى العاملة. تعترف NABTU أيضًا بالمساهمات الاستثنائية للنساء العاملات في المهن اليدوية من خلال برنامج جوائز شهري. تعترف الجوائز بجهود أربع «نساء متميزات في المهن اليدوية» داخل النقابات التابعة لها، اثنتان من المتدربات واثنتان من العاملات المتمرسات، اللاتي يتم ترشيحهن من قبل قادة النقابات المحليين والولائيين والدوليين.

8.4 جمع الأدلة حول التأثيرات المجندة للانتقال العادل

يتحدث البحث حول تأثيرات النحول العادل بين الجنسين يمكن أن يسهم في توجيه السياسات والاستثمارات المناسبة. كما ذكرت منظمة العمل الدولية (2023: 55)، فإن «التفاوتات غير المبلغ عنها، بما في ذلك في عالم العمل، تخفي وجودها، مما يدفع صانعي السياسات إلى اتباع نهج يفكر إلى النوع الاجتماعي والإدماج في العمل المناخي». يركز هذا الجهد على جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي لفهم كيفية تأثير تغير المناخ بشكل مختلف على الرجال والنساء. على سبيل المثال، تشير PSI إلى نقص عام في البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي حول تأثير تغير المناخ على عمال القطاع العام، الذين يشكلون غالبيتهم من النساء.

لقد كان توثيق التفاوتات بين الجنسين دافعًا مهمًا للتغيير التحويلي. وفقًا لـ (ETUC 2020)، "خطت المساواة في مكان العمل و/أو تقارير الدخل المصنفة حسب النوع الاجتماعي، ومسوح المساواة في الأجور، و«بدلات المساواة» أثبتت أنها أدوات ناجحة في مكافحة التمييز المباشر وغير المباشر ضد النساء وساعدت في تقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين... التقييم الدوري للاتفاقيات الجماعية وجدول الأجور المطبقة ومخططات تصنيف الوظائف ضرورية لمعرفة ما إذا كانت ناجحة في سد الفجوة في الأجور بين الجنسين".

ينطبق نفس المنطق على مجموعة الأهداف المرتبطة بالانتقال العادل المنصف بين الجنسين. على سبيل المثال، يمكن للنقابات وشركائها جمع بيانات حول مستويات ونوعية مشاركة النساء في برامج الانتقال وفي وظائف الطاقة النظيفة. يمكنهم أيضًا تحليل ظروف العمل في القطاعات ذات القوى العاملة النسائية الغالبة، ومقارنتها بالقطاعات التي يهيمن عليها الذكور لتحديد الفوارق. بالإضافة إلى ذلك، يمكنهم تقييم نطاق وفعالية برامج الحماية الاجتماعية وتحديد أمثلة للممارسات الجيدة.

تقوية قدرات الشركاء والفروع على إجراء البحوث ذات الصلة، بما في ذلك جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، هو أمر أساسي لتعزيز هذه الأجندة. من خلال تعزيز قدرات البحث، يمكن لأصحاب المصلحة توليد أدلة قوية لدعم جهود المناصرة ودفع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في إطار الانتقال العادل.

أمثلة على ممارسة جيدة:

- النساء في العمل العالمي والتنظيم غير الرسمي (WIEGO) عملت بشكل مكثف مع منظمة العمل الدولية وغيرها من الهيئات الوطنية والدولية لتوليد إحصاءات مصنفة حسب النوع الاجتماعي على نطاق واسع حول حجم وتكوين القوى العاملة غير الرسمية.
- لقد أعدت الاتحاد الدولي للخدمات العامة (PSI): دراسات حالة نوعية مفصلة حول تأثيرات تغير المناخ على النساء العاملات في كينيا ونيجيريا وتنزانيا وزامبيا لاستخدامها في الدعوة إلى مزيد من الاهتمام الانتقال العادل بين الجنسين.

5. الخاتمة

لقد ناقش هذا الورقة مفهوم الانتقال العادل بين الجنسين، وتفاعل نقابات شركاء LO Norway مع هذه الأجندة، والخطوات العملية التي يمكن أن تتخذها هيئات النقابات العمالية وطلاؤها لتعزيز المساواة بين الجنسين والانتقال العادل معًا. تهدف استراتيجيات الانتقال العادل إلى ضمان حدوث الانتقالات الاقتصادية الضرورية نحو النمو منخفض الكربون بطريقة تقلل من الآثار السلبية على العمال المتضررين. يجب أن تعزز هذه الانتقالات العمل اللائق، خصوصًا لأولئك العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، والحماية الاجتماعية الشاملة. نظرًا لأن النساء يعانين من تأثيرات تغير المناخ بشكل غير متناسب، فإن النهج الجندري يتماشى بشكل طبيعي مع أهداف الانتقال العادل.

ينطوي النهج العادل بين الجنسين على مجموعة واسعة من القطاعات المتأثرة بتغير المناخ، والعديد منها يتميز بنسبة عالية من النساء. يؤكد هذا النهج على أهمية تبني مقاربة متعددة القطاعات تربط الانتقال بقضايا أخرى متعلقة بالجنسين، مثل الفجوات في العمل غير المدفوع والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وكلاهما يتفاقم بفعل تغير المناخ. كما يركز على التأثيرات المختلفة للانتقال على مجموعات مختلفة من النساء، مما يتطلب تركيزًا مصنفًا وجهودًا لضمان المشاركة الفعالة للمجموعات المتأثرة في تصميم السياسات وتنفيذها.

لا شك أن الأجندة تمثل تحديًا كبيرًا، يتطلب جهودًا مركزة عبر القطاعات والسياقات لتحديد ما يعنيه الانتقال العادل لمجموعات العمال المختلفة وتحديد الاستجابات الأكثر فعالية. ومع ذلك، فإن الثروة من الخبرات التي تراكمت لدى النقابات في التكيف مع الظروف المتغيرة باستمرار، وتعزيز تمثيل النساء والمجموعات الأخرى الممثلة تمثيلًا ناقصًا، ستكون قيمة للغاية في دفع الأجندة إلى الأمام.

بتبني نهج شامل عادل بين الجنسين، يمكن للنقابات العمالية وحلفائها المساهمة في خلق مستقبل أكثر عدالة واستدامة للجميع، حيث يتم تقدير العمل وتوزيع الموارد بإنصاف، وتحقيق العدالة الاجتماعية والبيئية جنبًا إلى جنب.

الملحق الجدول 1 - ممثلو منظمة العمل الدولية أو منظمات دعم التضامن الذين تم مقابلتهم للدراسة والمعلومات الأساسية عن المنظمة

البلد	النقابات	الممثلين الرسميين	هيكل الاتحاد	نسبة النساء الاعضاء (%)
اتحادات نقابات الرويج الحلفاء الشركاء				
Colombia	اتحاد نقابات العمال المركزي (CUT)	خورخي تريانا، رئيس اتحاد عمال الطاقة Sin-tramienergética فرع كودازي سيزار وأمين قطاع المناجم والطاقة في اتحاد نقابات العمال المركزي CUT فرع سيزار	تأسس اتحاد نقابات العمال المركزي (CUT) في عام 1986، ويضم 615,747 عضوًا منظمين في 773 نقابة. الاتحاد CUT هو عضو في الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC).	46%
غانا	مؤتمر نقابات العمال في غانا (TUC)	ماري أكوسوا كريمو، نائبة مدير معهد أبحاث وسياسات العمل في مؤتمر نقابات العمال (TUC)	تأسس مؤتمر نقابات العمال في غانا (GTUC) في عام 1945 ويضم 23 نقابة تابعة في معظم قطاعات الاقتصاد، ويقدر عدد أعضائه بـ 509,703 أعضاء. في عام 2015، تم دمج 5 جمعيات من الاقتصاد غير الرسمي تحت مظلة اتحاد جمعيات الاقتصاد غير الرسمي (UNIWA).	31%
بيرو	الاتحاد العام لعمال بيرو (CGTP)	بابلو تشيكا، المدير التنفيذي لمركز أبحاث الاتحاد CUT، معهد الدراسات الاجتماعية والعمالية والبيئية (IESI)	تأسس الاتحاد العام لعمال بيرو (CGTP) في عام 1929، ويضم حوالي 385,000 عضو منظمين في 19 نقابة تابعة. يمثل بشكل رئيسي عمال الصناعات التحويلية.	36%
الفلبين	مركز العمال المتحدين والتقدميين (SEN-TRO)	بنيامين ألفيرو، مسؤول الحملات، SEN-TRO	تأسس مركز العمال المتحدين والتقدميين (SENTRO) في عام 2013، ويضم 83,420 عضوًا منظمين في 19 نقابة تابعة منتظمة و14 نقابة مسجلة بشكل مستقل. ينظم العمال في القطاعات الخاصة والعامة وغير الرسمية.	49%
تايلاند	اتحاد علاقات عمال المؤسسات الحكومية (SERC)	بانبوت سونجكاسوك	يضم اتحاد علاقات عمال المؤسسات الحكومية (SERC) 144,396 عضوًا منظمين في 41 نقابة تابعة (38 من قطاع المؤسسات الحكومية، 2 من القطاع الخاص، و1 من العمال بعقود قصيرة الأجل في وزارة الصحة العامة).	40%
نقابات وحلفاء أخرى				
جنوب أفريقيا	مؤتمر نقابات العمال في جنوب أفريقيا (COSATU)	بوتوميلو موليت، منسق سياسات التنمية الاجتماعية	تأسس مؤتمر نقابات العمال في جنوب أفريقيا (COSATU) في عام 1985، ويمثل العمال في قطاعات الصناعات التحويلية والخدمة العامة والتعدين والزراعة.	
متعدد الجنسيات	الخدمات العامة الدولية	ساندرا فان نيكيرك، منسقة المشروع، جنوب أفريقيا	تأسست الخدمات العامة الدولية (PSI) في عام 1907، وتمثل 11 اتحاد نقابات عالمي و210 ملايين عامل في القطاع العام في 163 دولة.	60%+
متعدد الجنسيات	الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC)	ماريك كونيغ، مستشارة سياسات المساواة	تأسس الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) في عام 2006، ويضم قاعدة عضوية تبلغ حوالي 207 ملايين عامل من 160 دولة.	40%~
متعدد الجنسيات	مركز تضامن النقابات العمالية في فنلندا (SASK)	آنا بيرتولا، مستشارة للانتقال العادل	مركز تضامن النقابات العمالية في فنلندا (SASK) هو منظمة حقوق العمال التابعة للنقابات العمالية في فنلندا.	

ملحق الجدول 2 - ملخص السبل لتعزيز المساواة بين الجنسين في عمليات الانتقال العادل لمنظمة العمل الدولية

منظمات التضامن	سياسات الاتحاد			التوجه الخارجي
	الهيكل الداخلية	النقابات التابعة	التوجه الخارجي	
زيادة الوعي والادراك	تطوير فهم واسع لتأثيرات التغير المناخي وأهمية الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين عبر مختلف القطاعات.	تطوير فهم واسع لتأثيرات التغير المناخي وأهمية الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين عبر مختلف القطاعات.	تعزيز فهم واسع لتأثيرات التغير المناخي وأهمية الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين عبر مختلف القطاعات.	تعزيز فهم واسع لتأثيرات التغير المناخي وأهمية الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين عبر مختلف القطاعات.
تعزيز القدرات بشأن الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل	تعزيز القدرات بشأن الانتقال العادل والروابط بين الجنسين والانتقال العادل.	توفير المواد التعليمية والفرص التدريبية والتعليمية حول الانتقال العادل والروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل.	السعي إلى فرص لتثقيف الجمهور حول الانتقال العادل والروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل.	توفير فرص لتعزيز القدرات في مجال الانتقال العادل والروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل.
ضمان تمثيل معنوي متنوع من النوع الاجتماعي في مناقشات الانتقال العادل	إنشاء فرص لعقد الاجتماعات والاستماع إلى النساء والأفراد من كلا الجنسين المتأثرين بعمليات الانتقال العادل	إنشاء فرص لتعريف الشركاء بأفراد نساء من كلا الجنسين المتأثرين بعمليات الانتقال العادل	سعي لاستغلال الفرص لتعزيز أصوات النساء والأفراد من كلا الجنسين المتأثرين بعمليات الانتقال العادل	عقد اجتماعات للمدافعين عن المساواة بين الجنسين - النقابيين الذين أظهروا قيادة فيما يتعلق بالجدرة لمناقشة الانتقال العادل
مواقف السياسات، وترجمتها إلى خطط عمل ومشاريع	تطوير سياسة الانتقال العادل القائمة على المساواة بين الجنسين لإرشاد نشاط النقابات	تحديد النهج المشترك ومواقف السياسات بالتنسيق مع الشركاء	وضع مواقف سياسية تركز على الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين لإرشاد الحوار الاجتماعي واتفاقيات التفاوض الجماعي	دعم الشركاء في وضع سياسات الانتقال العادل القائمة على المساواة بين الجنسين
التمكين المؤسسي	- تعيين نقاط تركيز أو موظفين مخصصين للانتقال العادل. - تعزيز الروابط بين موظفي المساواة بين الجنسين والانتقال العادل.	1. توفير إرشادات حول كيفية دمج الانتقال العادل في هياكل النقابات / بناء الجسور بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل. 2.. ربط:- الشركاء الذين لديهم مشاركة أكبر وأقل في الانتقال العادل.- تمثيل مجموعة واسعة من العمال المتأثرين بتغير المناخ.	التواصل مع النقابات والمنظمات البيئية ومنظمات النساء التي لديها مصلحة مشتركة في الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين.	- وضع إرشادات حول كيفية دمج الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين في الهياكل المؤسسية وبناء الجسور بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل

منظمات التضامن	سياسات الاتحاد		
	التواجد الخارجي	الشركاء	الهياكل الداخلية
الأطر التحليلية وأدوات المراقبة	وضع خطط عمل وفحوصات وآليات مراقبة تركز على الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين	نشر وتقديم الدعم في تطوير خطط العمل والفحوصات والآليات المراقبة التي تركز على الانتقال العادل القائم على المساواة بين الجنسين	- إنشاء أدوات لتعزيز تحليل الفجوات بين الجنسين في السياسات الوطنية، داخل القطاعات، وداخل الشركات. - إنشاء آليات لمراقبة تأثير سياسات الانتقال العادل.
دعم تمثيل النساء، واحتفاظهن، وتقديمهن	ضمان المساواة بين الجنسين وتقديم النساء في هياكل النقابات، والقيادات، وفرق التفاوض، وما إلى ذلك.	- الدعوة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتقديم النساء في هياكل النقابات. - تعزيز برامج التدريب المهني والبرامج التعليمية التوجيهية المركزة على النساء في القطاعات ذات الصلة بالانتقال العادل. - تحديد الفرص للاعتراف بعمل النساء والدفاع عنهن في القطاعات ذات الصلة بالانتقال العادل.	- الدعوة إلى هياكل نقابية متساوية بين الجنسين وتقديم إرشادات حول كيفية تحقيق ذلك. - جمع ومشاركة أدلة على أفضل الممارسات عالميًا في دعم عمال النساء في القطاعات ذات الصلة بالانتقال العادل.
جمع الأدلة	القيام بأبحاث محددة للسياق حول الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل	القيام بأبحاث محددة للسياق حول الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل	دعم البحث وتعزيز قدرة البحث بين الشركاء حول الروابط بين المساواة بين الجنسين والانتقال العادل

i <https://www.nytimes.com/2023/12/13/climate/cop28-climate-agreement.html>. Countries are enjoined to triple global renewable energy production and slash methane emissions by 2030, and to achieve carbon neutrality by 2050.

ii <https://www.ituc-csi.org/Recognition-of-labour-rights-is-a-major-victory-for-trade-unions-at-COP28#:~:text=Recognition%20of%20labour%20rights%20is%20a%20major,finally%20reached%20in%20Dubai%20on%2013%20December>.

iii ILO, 2018 cited in ILO 2023, [Gender equality and inclusion for a just transition in climate action: A practical guide](#), p. 2.



المرأة والانتقال العادل:
خطوات يمكن للنقابات العمالية اتخاذها
لتعزيز العدالة بين الجنسين