

أصواتٌ صاعدة: القيادة النسائية في النقابات التربوية العربية الفرص والتحديات والعقبات والحلول لزيادة مشاركة المرأة وقيادتها

مها الريسوني، يونيو 2025
ملخص الدراسة

مقدمة

مما يؤدي إلى تهميش أصوات النساء وعدم كفاية تمثيلهن في مواقع صنع القرار. كما تفتقر النساء إلى الدعم المؤسسي لأن العديد من هذه النقابات لا تملك آليات واضحة لضمان تمثيل المرأة، مما يزيد من صعوبة وصول المرأة إلى المناصب القيادية. قررت الدولية للتربية إجراء دراسة في ستة دول عربية: المغرب وتونس ومصر والعراق ولبنان وفلسطين بالشراكة مع عدد كبير من النقابات التعليمية العربية. تم تكليف مكتب الدراسات العربية المغربية (Acetre Consulting) بالشراكة مع معهد النقابات العمالية من أجل التعاون الإنمائي (ISCOD) لخبرتهما السابقة في مجال تطوير استراتيجيات واقعية تسعى إلى تمكين القيادات النسائية في النقابات العاملة في قطاع التعليم. يصف هذا التقرير مخرجات هذا البحث ويناقش أهمية مشاركة المرأة في العمل النقابي وتفعيل التغييرات الهيكلية للنقابات مثل إنشاء اللجان النسائية يمكن أن يضمن وجود منصات خاصة لمناقشة قضايا المرأة وتقديم الدعم لها.

تواجه النساء العاملات في النقابات العمالية بشكل عام العديد من التحديات والعقبات بما في ذلك التمثيل المحدود في القيادة واللجان النقابية بالإضافة إلى التقاليد والضغوط الثقافية التي تمنعهن من المشاركة بحرية في النقابات العمالية. على سبيل المثال، تمثل النساء حوالي 70 في المائة من العاملين في بعض القطاعات التعليمية، لكنهن نادراً ما يصلن إلى مناصب قيادية. ما يحدث في قطاع التعليم ينعكس داخل النقابات التعليمية في الدول العربية، حيث إن هناك تمثيل ضعيف للمرأة في هياكل العمل ولم يعد افتقارها للمناصب القيادية سراً. تصطدم تطلعات المرأة بالواقع بناء على عدة عقبات اجتماعية تحول دون مشاركتها في العمل النقابي: عدم وعيها بأهمية المشاركة في هذا العمل، وظروفها الأسرية والاجتماعية، والتمييز الجنسي. الدولية للتربية هي أكبر اتحاد للنقابات التعليمية يمثل 30 ملايين عامل في هذا القطاع ويضم 375 نقابة وإتحاد في 180 بلد حول العالم. وهناك العديد من التحديات التي تواجهها النساء في هذه النقابات العمالية في قطاع التعليم. على سبيل المثال، تسود هيمنة الذكور



أهداف الدراسة

الهدف العام:

تحديد المعوقات والفرص والحلول لتعزيز مشاركة المرأة وقيادتها في الاتحادات التعليمية العربية في ستة بلدان: المغرب وتونس ومصر والعراق ولبنان وفلسطين.

الأهداف المحددة:

- تحليل تمثيل المرأة وإدماجها في عملية صنع القرار في نقابات التعليم العربية في ستة بلدان.
- تحديد العقبات الداخلية والخارجية الرئيسية أمام مشاركة المرأة وقيادتها في الاتحادات المشاركة المتعلقة بالعناصر الجغرافية والوضع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والوضع الأسري.
- تحديد وقياس فعالية السياسات و/أو التدابير التي تتخذها النقابات المشاركة للحد من الاختلالات بين الجنسين المتعلقة بالمشاركة في الأنشطة النقابية وصنع القرار.
- تحديد التدابير وفعاليتها فيما يتعلق بالتوفيق بين العمل والحياة الاجتماعي، ووضع مقترحات واقعية وفقا لسياق كل اتحاد.
- وضع توصيات ومقترحات لزيادة تمثيل المرأة ومشاركتها في النقابات بشكل فعال.

منهجية الدراسة

اعتمدت منهجية هذه الدراسة على طريقة تشاركية من خلال ورش عمل مع الاتحادات المشاركة ومن خلال استبيان استطلاع

الرأي. تألفت هذه الدراسة من 6 مراحل منها: تحديد النقاط الرئيسية للدراسة، وإعداد الوثائق الدراسية، واستكمال ورش العمل مع كل نقابة، واستكمال ورشة عمل التغذية الراجعة، وتحليل البيانات واستكمال التقرير، وتقديم التقرير لكل نقابة.

شارك في هذه الدراسة ما مجموعه 8 نقابات تعليمية بما في ذلك: النقابة الوطنية للتعليم - الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (المغرب)، النقابة الوطنية للتعليم - الفدرالية الديمقراطية للشغل (المغرب)، نقابة المعلمين العراقيين (ITU العراق)، إتحاد معلمي كردستان (KTU العراق)، الاتحاد العام للتعليم العالي والبحث العلمي (FGESRS تونس)، الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين (GUPT فلسطين)، ورابطة المعلمين في التعليم الخاص لبنان (TSL لبنان)، ونقابة المعلمين المصريين (ETS مصر).

استبيان

تم تقسيم الاستبيان إلى 5 أقسام: I. المعلومات الشخصية، II. مشاركة المرأة في نقابات التعليم، III. القيادة في النقابات، رابعا. الخبرات والتصورات حول المساواة بين الجنسين، و V. الاقتراحات والملاحظات الختامية. استند تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها إلى ردود 1,451 شخصا مشاركا في النقابة والتي تألفت من 830 امرأة أي ما يعادل 57.20%.

نتائج الدراسة الميدانية

القسم الأول: المعلومات الشخصية

تظهر النتائج وجود فجوة في تمثيل المرأة عبر الفئات العمرية، خاصة في الفئة العمرية الأكبر سنا (أكثر من 60 عاما)، حيث تقل مشاركة المرأة بشكل كبير. ويعكس هذا التفاوت التحديات التي تواجهها المرأة في الوصول إلى مناصب صنع القرار، بنسبة 42.30 في المائة، داخل نقابات التعليم، خاصة في الفئات العمرية الأكبر سنا والأصغر سنا. وعلى الرغم من أن النساء يشكلن



SNE-CDT
Morocco



SNE-FDT
Morocco



ITU
Iraq



KTU
Iraq



UGTT
Tunisia



GUPT
Palestine



TSL
Lebanon



ETS
Egypt

القسم الثالث: القيادة في النقابات

وكشفت الدراسة أن الرجال يشغلون معظم المناصب القيادية (64.40%) مقارنة بالنساء (35.60%). يميل الرجال أيضا إلى البقاء في المناصب القيادية لفترات أطول مقارنة بالنساء، حيث يشكلون 79.12% من المشاركين في المناصب القيادية لأكثر من 10 سنوات. كما وجد أن النساء الحديثات أو الجدد في المناصب القيادية حيث كان 45.88% من المستجوبين يشغلون مناصب قيادية لمدة تقل عن عامين. تشمل بعض التحديات التي يواجهها قادة النقابات صعوبة الموازنة بين المسؤوليات، ونقص التدريب والدعم من الزملاء والمؤسسات، والصعوبات مع المؤسسات التعليمية. ومن المهم ملاحظة أن بعض الصعوبات تؤثر على الرجال أكثر من غيرها، مثل الصعوبات المؤسسية والعمر، في حين أن هناك صعوبات أخرى تؤثر على المرأة أكثر من غيرها، مثل نقص التدريب. تساهم التحديات المماثلة أيضا في صعوبة شغل المناصب القيادية، بما في ذلك صعوبة الموازنة بين المناصب القيادية، ونقص الفرص، ونقص التدريب، والدعم. مرة أخرى، تؤثر بعض التحديات على النساء أكثر، مثل صعوبة الموازنة بين المسؤوليات ونقص التدريب، بينما تؤثر تحديات أخرى على الرجال أكثر، مثل انعدام الثقة بالنفس.

تشمل المهارات أو الصفات المهمة للقادة في النقابة مهارات الاتصال والتفاوض، والقدرة على التفاوض والدفاع عن الحقوق، ومعرفة حقوق العمال والسياسات النقابية، والصفات الشخصية. وتبين أن أهم أنشطة الدعم والتدريب تشمل دورات إرشادية، وتدريباً على القيادة والإدارة، وحلقات عمل بشأن حقوق العمال والسياسات النقابية، وتدريباً على النهج القائم على نوع الجنس وحقوق الإنسان.

وبعد تحليل نتائج الاستطلاع، تبين أن 61.75% (50.67% منهم من النساء) أكدوا أن النقابات التعليمية العربية لديها آليات متعددة تشجع مشاركة المرأة في المناصب القيادية. ومن أبرز هذه الآليات الحصص كأداة لتعزيز المشاركة (30.12% من مجموع المشاركين)، والهيكل التنظيمية المخصصة للمرأة أو النوع الاجتماعي (23.50%)، وسياسات مناهضة التمييز والمساواة بين الجنسين (20.95%)، وإدماج البعد الجندي في السياسات النقابية (17.44%).

معظم العاملين في التعليم الابتدائي (62.79% في المائة) والتعليم قبل المدرسي (100% في المائة)، فإن تمثيلهن في المناصب القيادية العليا (41.79% في المائة كمديرتين) يدل على انخفاض كبير. وهناك أيضا تفاوت كبير في معدلات المشاركة بين المناطق الحضرية والريفية، حيث سجلت المناطق الحضرية أعلى نسبة مشاركة (66.99%) مقارنة بالمناطق الريفية (19.30%) والمناطق شبه الحضرية (13.71%). تعكس التفاوتات في المشاركة تحدياً منهجياً وهيكلية في التواصل مع المناطق النائية، كما أكدت ورش عمل تحليل SWOT. وأخيراً، تشكل النساء أغلبية أعضاء النقابات المنتظمين (65.77% في المائة) مما يدل على مشاركتهن القوية في قاعدة البيانات.

القسم الثاني: مشاركة المرأة في الاتحاد

انضمت معظم النساء المشاركات حديثاً إلى النقابة (أقل من سنتين إلى خمس سنوات) في حين أن الرجال أكثر إصراراً على العضوية في النقابات، حيث يخدم معظم الرجال أكثر من 6 سنوات. كما أن الرجال أكثر انخراطاً في اللجان النقابية وأكثر التزاماً بالتسجيل السنوي. نسبة النساء اللواتي يترشحن للقيادة منخفضة للغاية مقارنة بالرجال، وقيم معظم المستجوبون مشاركة المرأة في الأدوار القيادية بأقل من 30%. يعتقد معظم المستجيبين (54.31%) أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الهيئات النقابية مما يعكس وعياً واسعاً بهذه القضية. من المهم ملاحظة أن معظم المجيبين الذين يعتقدون أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً هم النساء أنفسهن (55.96%).

على المستوى الفردي / الشخصي، تضمنت العقبات الرئيسية التي تعيق مشاركة المرأة في المناصب القيادية الصور النمطية (ممثلة بنسبة 33.15% من المستجوبين)، ونقص الخبرة (26.12%)، وعوامل أخرى بما في ذلك الثقة بالنفس والخوف من الفشل والالتزامات الأسرية. على الصعيدين الثقافي والاجتماعي، شملت العقبات الضغط الاجتماعي (47.62%)، والأعمال المنزلية (37.15%)، وهيمنة الذكور (32.67%). على المستوى المؤسسي والسياسي، كانت العقبات الرئيسية المدرجة هي هيمنة الذكور (35.15%)، ونقص التدريب (32.53%)، والافتقار إلى الإرشاد (30.60%)، وغياب السياسات المؤيدة للمساواة، والتمييز المؤسسي.

الفرع الرابع: الخبرات والتصورات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

أظهرت نتائج الاستطلاع أن هناك توافقاً إيجابياً بين المشاركين حول سياسات المساواة بين الجنسين داخل نقابات التعليم العربية. ومن أبرز هذه المسائل تعزيز المساواة بين الجنسين في الهياكل النقابية 50.17% (55.77% منهن من النساء)، وتكافؤ الفرص للمرأة في المناصب القيادية 42.73% (53.87% منهن من النساء)، وسياسات مكافحة التمييز 48.10% (54.15% منهن من النساء)، ومراعاة احتياجات المرأة وآرائها 48.17% (53.36% منهن من النساء).

وفقاً لتحليل المسح، هناك تسع تحديات داخلية رئيسية تواجه نقابات التعليم العربية في سعيها لتعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التحديات الشخصية والمجتمعية والمؤسسية. وتتمثل التحديات على المستوى الشخصي في الأعمال المنزلية (29.08 في المائة، 62.80 في المائة منهم من النساء) والخوف من التغيير (15.58 في المائة، 53.98 في المائة منهم من النساء). وتشمل التحديات على الصعيد المجتمعي القوالب النمطية الجنسانية (27.02 في المائة، 53.57 في المائة منهم من النساء). وتتمثل التحديات على المستوى المؤسسي في تقييم قدرات المرأة أقل من قدرات الرجال (29.84 في المائة، 54.73 منها في المائة من النساء)، وعدم وجود توازن في التمثيل في المناصب القيادية (28.26 في المائة، 63.17 في المائة منها من النساء)، وتوزيع أدوار معينة للرجال والنساء داخل النقابة (21.43 في المائة منهم 54.02 في المائة من النساء)، وعدم المساواة في التمثيل في اللجان والأفرقة العاملة (18.95 في المائة، 55.27 في المائة منهم من النساء)، والثقافة التنظيمية الأبوية (13.92% منهم 54.95% من النساء):

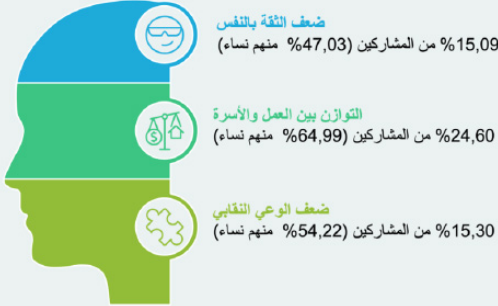
تواجه نقابات التعليم العربية اثني عشر تحدياً خارجياً رئيسياً في سعيها لتعزيز المساواة بين الجنسين، تتراوح من التحديات المجتمعية إلى التحديات المؤسسية والسياسية. تتمثل التحديات على المستوى المجتمعي في أن بعض القيم الثقافية تتعارض مع مبدأ المساواة بين الجنسين (32.80% منهم 54.83% من النساء)، والقوالب النمطية الجنسانية (32.25% منهم 57.26% من النساء) والعنف القائم على النوع الاجتماعي

(15.58% منهم 53.98% من النساء). وتتمثل التحديات الأكثر انتشاراً على المستوى المؤسسي السياسي في الافتقار إلى الدعم الحكومي (27.02 في المائة، 58.67 في المائة منهم من النساء)، وعدم الاستقرار الاقتصادي و/أو السياسي (20.88 في المائة، 56.44 في المائة منهم من النساء)، والتركيز على الأولويات الاقتصادية على حساب القضايا الاجتماعية (19.23 في المائة، 53.41 في المائة منهم من النساء).

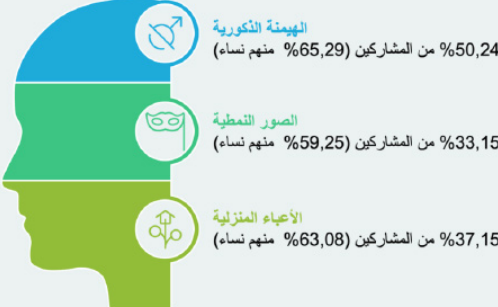
الفرع الخامس: الاقتراحات والملاحظات الختامية

حددت الدراسة مجموعة من التدخلات الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين داخل النقابات التعليمية. تتناول هذه الاستراتيجيات التوعية، والإصلاح الهيكلي، والقدرات المؤسسية، والاستدامة:

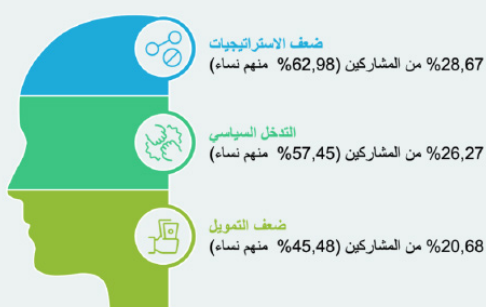
المجسم 14: أهم التحديات على المستوى الفردي / الشخصي



المجسم 15: أهم التحديات على المستوى المجتمعي / الثقافي



المجسم 16: أهم التحديات على المستوى المؤسسي / السياسي



بناء القدرات والتوعية

- رفع مستوى الوعي وتوفير التدريب بشأن المساواة بين الجنسين من خلال ورش العمل والبرامج التعليمية (48.10% من المشاركين، 56.73% نساء).
- إنشاء برامج إرشادية لدعم النساء في تولي أدوار قيادية، وتعزيز فهم الرجال للمساواة بين الجنسين (48.10%، 56.73% نساء).
- تعزيز قدرات كل من النساء والرجال من خلال تدريب مُركز على الرجولة الداعمة للمساواة وتنمية كوادِر من الرجال، بهدف تعزيز الدعم الفعال للمساواة بين الجنسين وتعزيز العدالة بين الجنسين داخل الهياكل النقابية.

إصلاحات السياسات الهيكلية والنقابية

- تطبيق نظام الحصص الجندرية في المناصب القيادية (31.98%، 61.42% نساء).
- وضع سياسات عدم التسامح مطلقاً مع التمييز (29.43%، 58.31% نساء).
- اعتماد سياسات المساواة بين الجنسين على مستوى النقابات (24.95%، 59.12% نساء).
- ضمان تطوير سياسات شاملة من خلال إشراك المرأة في صياغة سياسات النقابات ومراجعتها.
- دمج مناهج متعددة الجوانب لمعالجة أشكال التمييز المتداخلة (مثل التمييز على أساس الوضع الريفي/الحضري).
- تعزيز الهيكل التنظيمي
- توظيف وتدريب متخصصين في قضايا النوع الاجتماعي داخل النقابات (30.46%، 52.94% نساء).
- وضع استراتيجيات تواصل فعّالة للرسائل الداخلية والخارجية (22.74%، 53.94% نساء).
- إنشاء هيئات وطنية ومحلية مُكرّسة لتعزيز المساواة بين الجنسين (22.47%، 57.36% نساء).

الاستدامة والتواصل

- تأمين تمويل مستدام من النقابات لدعم البرامج والأنشطة المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي (20.68%، 54.33% نساء). يمكن تحقيق ذلك من خلال وضع استراتيجية مالية مستدامة ومنظمة تتضمن ميزانيات مراعية للمنظور الجنساني، وإدارة فعّالة للموارد، وتنويع

- مصادر التمويل، مع تعزيز وتحديث نظام اشتراكات النقابات. ستضمن هذه التدابير مجتمعة دعمًا ماليًا متسقًا ومستقلًا لجميع أنشطة النقابات، بما في ذلك البرامج المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتضمن استدامة مبادرات المساواة بين الجنسين على المدى الطويل.
- تعزيز الشراكات مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية والهيئات الدولية لتبادل أفضل الممارسات والموارد.
- تعزيز الشمول الرقمي، وخاصةً للنساء في المناطق الريفية والمهمشة، لتعزيز المشاركة وتنمية المهارات القيادية.
- إشراك الشباب، وخاصةً الشابات، لبناء جيل من قادة المستقبل الملتزمين بالمساواة بين الجنسين.

التقييم والرصد

- إنشاء نظام شامل للرصد والتقييم بمؤشرات أداء رئيسية محددة بوضوح لتقييم فعالية السياسات المطبقة، وتحديد أفضل الممارسات، وإبلاغ عملية صنع القرار الاستراتيجي. سيساعد ذلك على ضمان استدامة التدخلات وأثرها على المدى الطويل.

في الختام، تُسلّط هذه الدراسة الضوء على التقدم المُحرز والتحديات المُستمرة التي تواجه المساواة بين الجنسين داخل النقابات التعليمية العربية. فبينما تُشكّل النساء نسبةً كبيرة من أعضاء النقابات والقوى العاملة في قطاع التعليم، فإنّ ضعف تمثيلهنّ في الأدوار القيادية، إلى جانب الحواجز الهيكلية والثقافية والمؤسسية، لا يزال يُعيق المشاركة المُنصفة. وتؤكد النتائج على الحاجة إلى استراتيجيات مُستهدفة تُعالج هذه التحديات مُتعددة المستويات من خلال رفع مستوى الوعي، وإصلاح السياسات، وبناء القدرات المؤسسية، وتنمية القيادة الشاملة. والأهم من ذلك، يعتمد نجاح هذه الجهود على نهج تعاوني مُتعدد الأطراف يجمع النقابات والحكومات والمجتمع المدني والشركاء الدوليين. ومن خلال تبني هذه التوصيات وتعزيز ثقافة الشمول والمساءلة، يُمكن للنقابات التعليمية أن تُؤدّي دورًا تحويليًا في تعزيز المساواة بين الجنسين وتعزيز العدالة الاجتماعية في جميع أنحاء المنطقة.

تغيير الثقافة المجتمعية التركيز على أهمية التوعية والتعليم	استراتيجيات تمكين المرأة تمكين النساء في العمل النقابي، بما في ذلك التدريب وفرص القيادة
تفعيل القوانين والسياسات تنفيذ القوانين والسياسات التي تدعم المساواة بين الجنسين.	إشراك الرجال كشركاء في جهود تعزيز المساواة
تعزيز المساواة بين الجنسين	

تعزيز استراتيجيّة المرافعة اعداد وإنجاز استراتيجيّة متكاملة للمرافعة بتنسيق مع المجتمع المدني والاعلام	استراتيجيات التواصل اعداد وإنجاز استراتيجية متكاملة للتواصل بتنسيق مع المجتمع المدني والاعلام
الوعي المجتمعي تنظيم ورش عمل وندوات تثقيفية تستهدف المجتمع المحلي .	تمكين النقابات من خلال الدعم وتبادل الخبرات وتطبيق مبادئ الشفافية والحوكمة وإجراء دراسات وأبحاث

**تعزيز المساواة بين
الجنسين**