

# الفوز باتفاقية أفضل للنساء

دليل أفضل الممارسات للنساء العاملات في القطاع البحري





# الفوز باتفاقية أفضل للنساء

## دليل أفضل الممارسات للنساء العاملات في القطاع البحري

٥	أهمية تنظيم النساء العاملات في الصناعات البحرية	ترحيب
٧	التحديات التي تواجه النقابات التي تمثل النساء العاملات في القطاع البحري	مقدمة
١١	متابعة قضايا المرأة من خلال المفاوضة الجماعية	الحل ١
١٩	تمثيل المرأة في هياكل النقابة والقيادة	الحل ٢
٢٧	استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في النقابات	الحل ٣
٣٧	الفوز باتفاقية أفضل للنساء: قائمة مرجعية مختصرة للنقابات	ملخص
٤٣	الإستبيان الأساسي	الملحق (١)
٤٤	بنود نموذج المفاوضة	الملحق (٢)
٤٦	نموذج سياسة الإحترام المتبادل	الملحق (٣)
٤٧	قائمة بالنقابات المشاركة	





## ترحيب

نيابة عن الاتحاد الدولي لعمال النقل، أمل بأن هذا الدليل والذي يحتوي على أمثلة عملية كثيرة استقيناها من النقابات المنتسبة لنا، سوف يلهم جميع النقابات للوصول إلى تنظيم وتمثيل أفضل للعمال النساء - والذي يؤدي بدوره إلى الفوز باتفاقية أفضل للنساء.

إن منتسبي الـITF يقومون بتطبيق أفضل الممارسات إبتداءً من الحملات في مكان العمل إلى برامج القيادة على الصعيد العالمي؛ ومن أعمال التضامن إلى إنشاء هياكل نقابية جديدة، والعديد منهم يعزى له الفضل في عمل هذا الدليل. وفي حين أن قاعدة البيانات لدراسات الحالة والشهادات المختلفة قد تم إنشاؤها من النقابات البحرية المنتسبة لنا، إلا أن أفضل الممارسات هذه ما تزال منتشرة ومتصلة بالنقابات المنتسبة لنا والتي تسعى لدعم النقابات النساء في جميع أرجاء قطاع النقل.

ويظهر التدقيق الأخير للعضوية حسب نوع الجنس والذي قام به الـITF، بأن أقوى نمو للعضوية النقابية لغاية الآن يقع بين النساء العاملات في القطاع البحري وهذا بدوره بدأ ينعكس ببطء على مستوى القيادة في النقابات في جميع أنحاء العالم.

مستقبلنا يعتمد على استمرارية النقابات في تنظيم عمال النقل النساء - وذلك من أجل ضمان أن المرأة تشارك في جميع مجالات الحياة النقابية، وتقوم بوضع جدول الأعمال الخاص بها تعمل على رفع مستويات ظروف عملها حتى تصل بها إلى مستويات المعايير المقبولة وحتى أفضل منها.

أملنا هو أن تواصل النساء العمل في جميع قطاعات النقل، وتنظم إلى النقابات ومن ثم تلعب دورا نشطا في جعل المساواة بين الجنسين حقيقة واقعة لجميع أعضائنا في الحاضر والمستقبل.

ستيفن كوتون

الأمين العام بالوكالة



# التحديات التي تواجه النقابات التي تمثل النساء العاملات في القطاع البحري

## معلومات أساسية

في عام ٢٠١١، تم تكليف لجنة المرأة في الـITF لعمل هذا الدليل من أجل إظهار الأدلة العملية للتحديات التي تواجهها النقابات عندما تقوم بتمثيل النساء العاملات في القطاعات البحرية. ولم تقتصر الاستفسارات التي وردت في الإستبيان على هذه التحديات فقط؛ وإنما تعدتها إلى طلب تقارير الأنشطة النقابية التي تمت المساهمة بها من أجل تمثيل أفضل للمرأة في جميع جوانب العمل والحياة في النقابة.

هذا الدليل يقدم لنا الخطوط العريضة للتحديات التي تواجهها العديد من النقابات - والأهم من ذلك، أنه يشاطرنا الحلول والممارسات الفضلى التي قامت النقابات المنتسبة لنا بتنفيذها لتعزيز مشاركة المرأة.

إن الممارسات الجيدة الموضحة هنا قد تم استخلاصها من الردود على الإستبيانات والمقابلات وقد تم توثيقها في جميع أجزاء الدليل من خلال الاقتباسات ودراسات الحالة المفصلة. إن جميع عمال النقل النساء اللواتي تم الاستشهاد بأقوالهن في هذا الدليل يشاركن في نقابات الـITF ويقدمن الإلهام لأولئك الذين يواصلون الكفاح من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

## استبيان دليل الـITF حول أفضل الممارسات للنساء العاملات في القطاع البحري - نظرة عامة حول ما أخبرتنا به النقابات البحرية

قام الإستبيان بسؤال النقابات البحرية حول التحديات التي تواجهها النقابات في تنظيم الأعضاء النساء. وكانت التحديات التي تم تحديدها تشمل المشاكل الناتجة عن انخفاض كثافة عمال القطاع البحري من النساء، فضلا عن ظروف العمل الصعبة التي تواجهها النساء في جميع أنحاء القطاع البحري.

وتتفاقم هذه المشاكل عن طريق الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة بالكامل في الحياة النقابية وافتقار المرأة أيضا إلى التأثير على أجندة أعمال المفاوضات الجماعية والتي هي بشكل تقليدي تستهدف للذكور. ورغم أن هذه المشاكل هي متسقة مع الدراسات السابقة التي قامت بها المنظمات المختلفة، إلا أن هذا الدليل أيضا يعرض النجاحات التي حققتها النقابات البحرية في جميع أنحاء العالم.

## أعداد النساء القليلة في القطاع البحري

"هناك عدد قليل جدا من النساء، خصوصا على متن سفن الصيد." نقابة البحارة النرويجية.

"عدد قليل جدا من النساء تظهر اهتماما للعمل في المهن التي تكون في البحر." نقابة ضباط البحرية السنغافورية (SMOU)

"اننا نواجه الكثير من المفاهيم المخطوئة عن حياة البحارة. النساء غير مدركات للمهنة... وغالبا ما يعتقدن بأن مهن البحارة لا يمكن التعايش معها." نقابة البحارة الدولية، كندا

فقط ٩ إلى ١٠٪ من النساء يعملن في قطاعات الموانئ و ٢٩٪ في البحر - وعادة ما تكون أعمالهن محصورة في وظائف [المرأة] التقليدية مثل العمل الإداري، والتنظيف، والكتابة الخ. وهناك عدد قليل جدا من النساء يعملن كمشغلي رافعات أو كعمال في الشاطئ." نقابة عمال النقل والرصيف، مومباي، الهند

"المعارضة التقليدية لعمل النساء في صناعتنا هي أكبر عقبة، بالإضافة إلى التحيز من قبل أرباب العمل بأن المرأة ليست مناسبة للعمل في البحر. وفي بعض الأحيان إيجاد النساء اللواتي يرغبن في العمل في هذه الصناعة." النقابة البحرية في أستراليا (MUA)

"العديد من شركات النقل لديها عدد قليل من النساء العاملات وبعض النساء لديهن اهتمام قليل في النقابة." نقابة النقل والعمال المتحالفون في جنوب أفريقيا (Satawu)

"[عدد قليل من النساء يعملن في الأرصفة] نظرا لصعوبة ظروف العمل." النقابة العامة للعاملين في الموانئ، الأردن

## ظروف العمل

تفيد نقابة البحارة اليابانية بعدم وجود مرافق على متن السفن تختص بالنساء، مثل حمامات النساء، والمراحيض، والغسالات، بالإضافة إلى التحرش الذي تعاني منه النساء على متن السفن، فضلاً عن الصعوبات في مرافق الاتصالات على متن السفن.

"بقاء البحارة لفترات طويلة بعيداً عن منازلهم، والحواجز المتصلة بالهيمنة الذكورية في أماكن العمل المرتبطة بوسائل النقل البحرية، وعدم وجود جهود مجدية أو فعالة لتوظيف ومساندة النساء في أماكن العمل المرتبطة بالنقل البحري كلها عوائق تحد من وجود النساء في الوظائف البحرية." مايك ميناكانين، ممثل وطني عن النقابة العامة لعمال النقل والفضاء والسيارات الوطنية في كندا

## عقود العمل المحلية والاتصال مع النقابات

ظروف العمالة المحلية يمكن أيضاً أن تكون عائقاً. على سبيل المثال، على الرغم من أن العمال في هيئة ميناء بريادوس يجب أن يكونوا أعضاء في النقابة بسبب نظام الاحتكار النقابي (حيث تكون عضوية النقابة شرطاً للتوظيف)، إلا أنه يتم تجنيد عمال الرصيف على أسس مؤقتة، ويجب عليهم أن يتواجدوا يومياً في الساعة ٠٥:٣٠ صباحاً من أجل فرصة العمل المحتملة.

"وهذا يمثل تحدياً للنساء اللواتي معظمهن لن يكون قادراً على المشاركة في هذه العملية، وعادة ما يكون هذا بسبب المسؤوليات الأسرية." نقابة عمال بريادوس (BWU)

"الداخليين الجدد إلى العمل في الأرصفة يحتاجون شهادة "حسن السلوك"، بالإضافة إلى الفحص النفسي والطبي وأيضاً إلى ثلاثة أسابيع من التدريب المهني في مركز التدريب التابع لميناء أنتويرب قبل أن يصبحوا معترفاً بهم من قبل اللجنة المشتركة لأغراض التوظيف." نقابة عمال النقل البلجيكية (BTB)، بلجيكا

"إن عدد النساء اللواتي يعملن في القطاع البحري لا يزال منخفضاً للغاية نظراً لصعوبات الحياة على متن السفن والمعارضة المستمرة من الشركات عند توظيف النساء، ويعمل الكثير منهن في أعمال غير مؤهلة لن توصلهن أبداً إلى المناصب العليا. وبالتالي فإن المرأة لا تشعر بأنها ممثلة بشكل جيد من قبل النقابات." الاتحاد الإيطالي للنقابات العمالية (FIT - CISL)، إيطاليا

على النقيض من ذلك، فإن النقابة العامة للعاملين في الموانئ في الأردن أفادت بأن "غالبية النساء العاملات في الرصيف تحتل مناصب قيادية، وهذا يعني سهولة وصول قضاياهن لصاحب العمل".

## التوازن بين العمل والحياة

"العديد من النساء اللواتي يعملن في البحر يقمن بالإستقالة عندما ينجبن الأطفال، وغالباً ما يربطن بين العمل على الشاطئ والمسؤوليات الأسرية." النقابة المستقلة للبحارة الأستونية

"المرأة ليس لديها ما يكفي من الوقت للعمل النقابي حيث أن لديها عمل مزدوج تقوم به في الأسرة وفي العمل." جمعية موظفي ميناء كوشين، الهند

## المشاركة في الحياة النقابية

"[النساء مترددات خلال الاجتماعات] حيث يمكن أن تكون الإجراءات مرهقة. [ترتاب المرأة في توغو من الأنشطة النقابية] لأنها تخشى لفت الانتباه إلى نفسها وأن يتم فهمها بشكل سيء من قبل المدراء." نقابة عمال ميناء لومي المستقلة (Syntrapal)، توغو

"كان عدم فهم دور النقابات أيضاً عاملاً مهماً في حرمان العمال النساء من المشاركة في الحياة النقابية"، حسبما ذكرت النقابات في بريادوس والأردن وكينيا.

"إن التحدي يأتي من عدم الاهتمام وسوء الفهم من قبل العاملين حول دور النقابة أو ما يمكن أن تقوم به." نقابة عمال بريادوس

"إننا نواجه عقبات في التوظيف والتنظيم وذلك بسبب أن أصحاب السفن لا يريدون الاعتراف بدور النقابات." نقابة بحارة تنزانيا



في حين أن التطورات الأخيرة سوف تؤثر على نقابة بحارة بورما والتي تعمل حالياً في المنفى في بانكوك، تايلاند، إلا أنها تبذل جهوداً - رغم مواردها المحدودة جداً وعدم وجود كيان قانوني لها - لتنظيم الصيادين المهاجرين من بورما والبحارة منذ عام ١٩٩٥.

## الخطوات المقبلة

كشف الإستبيان الذي قمنا به عدد من الاساليب العامة المستخدمة من قبل النقابات المنتسبة لنا لإشراك النساء في القطاع البحري. وأكدت هذه الاساليب على أهمية مشاركة المرأة في النقابة، والمنفعة العامة للمساواة بين الجنسين، ودور التشريعات التي تنص على المساواة ومدى قوتها كقاعدة يمكن من خلالها بناء أجندة المفاوضات الجماعية.

وأكدت الردود كذلك على دور الهياكل والشبكات النسائية في النقابات، بالإضافة إلى مدى اتساع نطاق التدريب في النقابة وأثره في تنظيم النساء في الصناعة البحرية، ودعم مشاركتهن وتطوير القيادات النسائية.

وأبرز الكثير من الذين أجابوا على الإستبيان الطرق التي يعتقدون بأن نقابتهم يمكن أن تستمر فيها من أجل تطوير دور المرأة. تم تضمين هذه الردود النقابية في الدليل كإثبات للممارسة الجيدة بالإضافة إلى توفير قوائم مرجعية للنقابات لاستخدامها من أجل تحديد المشاكل وتحديد الحلول الممكنة لها.

لسهولة الرجوع إليها، فإن هذا الدليل يلخص دراسات الحالة والأمثلة في ثلاثة مجالات رئيسية لتوضيح العوامل الرئيسية الثلاثة التي يمكن التغيير فيها من أجل تحسين حقوق المرأة في مكان العمل - أصحاب العمل والدولة؛ والنقابات؛ والعضوية والعضوية المحتملة. وهذه المجالات هي:

١. متابعة قضايا المرأة من خلال المساومة والمفاوضة

٢. تمثيل المرأة في هياكل النقابة والقيادة

٣. حملات استراتيجية لعمال النقل النساء



*Diana Holland*

ديانا هولاند

رئيسة لجنة المرأة في الـITF



*Alison McSweeney*

أليسون ماكغاري

منسقة عمال النقل النساء في الـITF



# متابعة قضايا المرأة من خلال المفاوضة الجماعية





# متابعة قضايا المرأة من خلال المفاوضة الجماعية

يستخدم هذا القسم دراسات الحالة والأمثلة لإظهار الممارسات الجيدة في جميع أنحاء العالم. ابتداءً من تغيير وتحسين الإجراءات والسياسات المتعلقة بمكان العمل إلى التأكيد بأن الحقوق المتساوية مضمونة على مستوى الدولة والصناعة. وفي نهاية القسم هناك قائمة مرجعية تلخص النشاط النقابي لضمان أن أرباب العمل والمجالس التشريعية في الدول تتحمل المسؤولية من أجل تحسين حقوق المرأة في مكان العمل.

تظهر الردود على الإستبيان أنه عندما تتفاوض نقابات الـ ITF من أجل المساواة بين الجنسين فإنها تجني فوائد العضوية الكاملة. على سبيل المثال. فإن الحد من مستويات البلطجة أو التحرش في أماكن العمل - سواء على متن السفينة أو على الشاطئ - هو أمر مرحب به عادةً من قبل العمال الذكور. وكثير منهم يجد أن مستويات البلطجة الموجودة بغیضة وغير مقبولة. كما أن عضوية النقابة سوف تعزز والظروف المحسنة تعود بالنفع على الحياة العملية لكل من الرجال والنساء. في بلجيكا. نظمت النقابة العامة ABVV فعالية "يوم المساواة في الأجور" في مارس. وشاركت نقابة BTB لإظهار التضامن مع العاملات اللواتي لم يحصلن حتى الآن على نفس الأجور التي يحصل عليها الرجل. على الرغم من أن عمال الأرصفة النساء يحصلن على نفس الأجور وظروف العمل مثل زملائهن الرجال.

ومن أجل ضمان أن شؤون واهتمامات المرأة مشمولة. قامت نقابة Syntropal من توغو بأشراك الأعضاء النساء في مفاوضاتها مع هيئة الميناء وفي وضع اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

نقابة CAW في كندا ذكرت أنها حققت اجراءات جديدة ناجحة لتعزيز مساواة المرأة وحقوق الإنسان من خلال نهجها المتكامل. سياسات العمل الإيجابي تحفز المساواة خلال النقابة بينما أجندة المفاوضة الجماعية تحسن الأجور وظروف العمل لعمال القطاع البحري.

وقد تفاوضت نقابة CAW بشأن اتفاقية جماعية شملت:

- بنود لمكافحة التمييز
- إجراءات التحرش والشكاوى
- الحق في رفض العمل استناداً إلى التحرش
- التدريب لمنع التحرش
- برنامج الدفاع عن النساء.

تقول نقابة CAW بأن هناك جهوداً محلية للنقابة من أجل المفاوضة بشأن قضايا مثل تحسين إجازة الأمومة/الأبوة والحماية من التحرش والعنف في المنزل أو في مكان العمل. وكذلك لدعم المرأة العاملة على متن السفن وفي أماكن العمل ذات الصلة بالنقل البحري.

هناك عدد من القضايا الرئيسية بالنسبة للنساء في أماكن العمل التي غطاها استبيان الـ ITF وظهرت بشكل متكرر في الردود على الإستبيان. وهذه القضايا تشمل حماية الحمل. والأمومة وإجازة الأبوة. وقد واجهت بعض نقابات الـ ITF هذه التحديات بنجاح عن طريق المساومة من أجل إدخال تحسينات في الاتفاقيات الجماعية على مستويات كل من مكان العمل والصناعة. وهناك أيضاً بعض الأمثلة حيث أثرت النقابات في التغييرات على المستوى التشريعي للدولة.

## حماية الحمل وإجازة الأمومة وإجازة الأبوة

الحمل هو سبب شائع للفصل والتمييز ضد النساء العاملات في جميع أنحاء العالم. في قطاعات النقل البحري يوجد هناك حواجز إضافية: المرأة هي غالباً ما تكون أقلية صغيرة في قطاع يسيطر عليه الذكور بشكل كبير. والمرأة في القطاع البحري يمكن أن تعمل في ظروف توصف بأنها "غير مناسبة" للمرأة - ناهيك عن امرأة حامل. حيث العمل قد ينطوي على أنشطة في بعض البلدان لا ينبغي أن تضطلع بها المرأة في المراحل المتأخرة من الحمل. على سبيل المثال رفع الأحمال الثقيلة. وقد تناول هذه القضايا من جانب عدد من النقابات البحرية.

نقابة Satawu في جنوب أفريقيا تتفاوض لرفع مدة إجازة الأمومة من أربعة إلى ستة أشهر مدفوعة الأجر بالكامل. جنباً إلى جنب مع إذن للرضاعة الطبيعية وأيام بعد الولادة للفحوصات الطبية. عندما تفوز النقابة باتفاقية اعتراف مع شركة جديدة فإن عليها أن تتأكد من: أن إجازة الأمومة تكون جزء من الاتفاق. فضلاً عن سياسة فيروس نقص المناعة/الإيدز ومدونة الممارسات الجيدة المتعلقة بنوع الجنس. بالإضافة أيضاً إلى إشراك عضو من المكتب المعني بنوع الجنس في المفاوضات. ويتم شمل إجازة الأمومة أيضاً في المفاوضات حول الأجور.

وقد وضعت نقابة البحارة اليابانية اتفاقيات جماعية تدعم المرأة العاملة في القطاع البحري. بما في ذلك ترسيخ حقوق جديدة تتعلق بحماية الحمل وإجازة الأمومة.

نقابة عمال النقل والرصيف في مومباي. الهند تتفاوض بشأن قضايا المرأة بما في ذلك إعانة الأمومة والصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات.

تفاوضت النقابات البحرية في أستراليا على إجازة الأمومة



وإجازة الأبوة، والتي أثبتت شعبيتها على حد سواء عند الأعضاء.

"هاتف أحد العمال النقابة لشكرها على تمكنه من الحصول على إجازة 'الأمومة' لرعاية التوأم الذي رزق به لمدة ١٢ أسبوع." نقابة MUA

في النرويج (و على السفن التي ترفع العلم النرويجي) يتم تغطية كلا من الرجال والنساء العاملين عن طريق توفير إجازة أبوة مدفوعة الأجر من الدولة، ولكن نقابة البحارة النرويجية نجحت في التفاوض بشأن ترتيبات الأمومة في اتفاقات المفاوضة الجماعية لأعضائها العاملين على متن سفن الرحلات البحرية التي ترفع علم جزر البهاما. وبموجب هذه الترتيبات، فإن الشركة تعيد المرأة العاملة في موعد لا يتجاوز الأسبوع ٢٦ من الحمل، مع استحقاقها لأجر ١٠٠ يوم عمل (حسب الأجر الأساسي)، كما أنها تستحق الأولوية في ملء شاغر يكافئ عملها السابق خلال ثلاث سنوات من ولادة الطفل إذا ما رجعت إلى العمل.

إن أهمية الاتفاقات الجماعية القوية لدعم النساء في القطاع البحري لا يمكن التهاون فيها. أحد المجالات المهمة بصفة خاصة لأولئك النساء في القطاع البحري هو العمل في سفن أعلام المواءمة، وهي الوسيلة التي تمكن العديد من شركات الشحن من تجنب توفير حماية الحمل (الحماية من الفصل وكذلك حماية صحة وسلامة العمال الحوامل) أو حقوق الأمومة.

لقد وضع الـITF شروطاً نموذجية لاستخدامها في الاتفاقات الجماعية لضمان أن البحارة الحوامل سوف تمنح حقوق الحمل والأمومة، وهذا يشمل أيضاً اختيار الحمل في مرحلة ما قبل التوظيف والذي يتعارض مع معايير العمل الدولية.

اتفاقات الـITF المعتمدة للسفن التجارية تنص على أن المرأة البحارة الحامل:

- يجب أن تعاد إلى الوطن على حساب الشركة؛
- يجب أن تتلقى تعويضاً بمقدار الأجر الإجمالي لمدة شهرين؛
- توقيت العودة إلى الوطن قد يختلف اعتماداً على مكان العمل ومرحلة الحمل. وحسب عمل السفينة في عرض البحر أو في المناطق الساحلية، وحسب توفر الطبيب على متن السفينة، وبشكل عام يكون عمل النساء أكثر أماناً بعد انتهاء فترة الحمل ؛
- إذا كان العمل على متن السفن في أعماق البحار أو كان العمل في حرفة تتطلب سرعة عالية، فإنه لا بد من تقييم المخاطر بدقة ؛
- لا ينبغي أبداً أن يعامل الحمل على أنه مخالفة سلوكية؛
- اختبار الحمل قبل التوظيف قد ينتهك اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم ١٨٣.

حقوق الآباء بالتبني غالباً ما تقابل بالإهمال، ولكن ليس في

مستمرة لدينا لتحسين شروط وظروف العمل لجميع أعضائنا". ويقول فيل بيمبرتون، وهو منظم في يوناييت: "اتفاقنا الجديد يسمح بنهج أكثر مرونة لتغيير نوبات العمل. حالياً أعضاؤنا يعملون لمدة أربعة أيام عمل مقابل أربعة أيام إجازة. وهذا ليس مثالياً للجميع. وخاصة إذا كان لديهم عائلات. وبموجب الاتفاق الجديد يحق للأعضاء أن يطلبوا مرونة أكثر في نوبات عملهم - وعادة ما يتم السماح لهم بذلك" وعلى الرغم من نوبة العمل فإن فرع النقابة قادر على الوصول إلى جميع الأعضاء من خلال أربعة نقابيين يعملون بدوام كامل. ومن خلال النشرات الإخبارية وموقع النقابة الإلكتروني على شبكة الانترنت.

### مرافق وظروف العمل النسائية

تحسين ظروف العمل للأعضاء العاملين في القطاع البحري هي دائماً قضية المفاوضات الرئيسية. ولكن مع وجود أهمية خاصة بالنسبة للنساء اللواتي يعملن في القطاعات البحرية وفي كثير من الأحيان يعملن في بيئة عمل يهيمن عليها الذكور مع أحكام غير كافية للنساء. وما تزال مرافق الصرف الصحي، ودورات المياه والملابس المصممة للنساء هي من القضايا الهامة تقريبا لجميع النقابات البحرية.

**نقابة العمال لانغدوك روسيون (FO) في فرنسا.** والتي تمثل بعض النساء اللواتي يعملن كضباط وقادة لسفن القطر وسفن / مركبات الصيانة. تقول أنها تستجيب للمطالب الخاصة بالنساء في مكان العمل من خلال أجندتها للمفاوضة الجماعية. وقد شملت هذه المطالب إنشاء مناطق استراحة منفصلة. ومراحيض للإناث والأمور المتعلقة بملابس العمل ومعدات السلامة.

تعمل نقابة **CAW** في كندا لتحسين مرافق الاستحمام وتغيير الملابس للنساء على متن السفن البحرية والوحدات ذات الصلة في النقل البحري.

تفاوضت نقابة **BTB** في بلجيكا بنجاح حول بعض الشروط المتعلقة بظروف العمل وملابس البحارة الخاصة بالنساء. وشملت هذه الشروط المرافق الصحية للإناث وملابس السلامة المصممة لعمال الرصيف النساء.

### التحرش الجنسي والبلطجة في مكان العمل

السياسات والإجراءات المتعلقة بالتحرش الجنسي هي مسألة حاسمة بالنسبة لجميع النساء في القطاع البحري. سواء كانت النساء تعمل على اليابسة أو في البحر. وبينما يشكل التحرش الجنسي القضية الرئيسية بالنسبة لمعظم أعضائنا النساء، إلا أن النساء في القطاع البحري غالباً ما تواجه مشكلة إضافية تتمثل في العيش في ظروف مكتظة بعيداً عن المنزل وعلى مقربة من الزملاء الذكور بشكل رئيسي.

**نقابة عمال النقل والرصيف.** مومباي، الهند. حيث حققت مكسباً هاماً للآباء والأمهات بالتبني عندما "اتضح أن المرأة التي تقوم بتبني طفل لا تحصل على إجازة أمومة". أثارت النقابة حاجة الأمهات للتبني في وزارة النقل البحري. ونتيجة لذلك فقد تم تعديل نظام بند الإجازة. الآن في ميناء مومباي يحق للمرأة العاملة إجازة أمومة حين تبني طفلاً.

### بقاء الوالدين في العمل، والسياسات الصديقة للأسرة

تشكل النساء العاملات في صناعة النقل البحري أقلية صغيرة. ويمكن للنقابات الوصول إلى الرجال وكذلك النساء من خلال التفاوض على الصفقات الصديقة للأسرة. هذه الاتفاقات تسمح لجميع الآباء والأمهات بالحصول على فوائد طويلة الأجل تمكنهم من البقاء في العمل. وهذه الاتفاقات الموضحة هي أمثلة قوية على كيفية أن مفاوضات النقابة بشأن المساواة بين الجنسين يمكن أن تعزز أجندة النقابة في المفاوضات الجماعية لجميع أعضائها.

في أستراليا، يوجد لدى نقابة **MUA** نموذج اتفاقية مفاوضة مع المؤسسات بشروط صديقة للأسرة، فضلاً عن وجود سياسة لإدراج الأعضاء النساء في جميع الوفود وفرق التفاوض مع المؤسسات وفي كل لجان العمل.

**نقابة البحارة الدولية** في كندا تقوم بتضمين لغة ضد التمييز تحمي حقوق المرأة في جميع اتفاقياتها، بالإضافة إلى إشارات إلى القوانين التي تضمن حقوق الإجازة العائلية وحقوق الأمومة/الأبوة وإجازة رعاية الطفل.

في مايو ٢٠١١ تم التفاوض على اتفاقية لمكان العمل لعمال تفريغ السفن على ساحل كندا المطل على المحيط الهادي. اتفاق الاجور وظروف العمل ذو الثماني سنوات بين نقابة **عمال أحواض السفن والمستودعات الدولية (ILWU)** في كندا والمنتسبة للـ **ITF** وبين جمعية اصحاب عمل النقل البحري في كولومبيا البريطانية يعزز منافع الأمومة والأبوة والمعاشات. وكان برنامج الاتفاقية الجديدة للأمومة والأبوة واحد من المطالب التفاوضية الرئيسية للنقابة.

"للمرة الأولى، سوف يتلقى عمال تفريغ السفن الدعم الذي يحتاجونه لتربية أسرهم. [وهذا من شأنه أيضاً] جعل العمل أكثر جاذبية للنساء." رئيس نقابة **ILWU** توم دوفريس، كندا

في ميناء فليكستو، إنجلترا، تفاوضت نقابة يوناييت بشأن سياسة صديقة للأسرة في عام ٢٠١١. ورغم أن النقابة كان لديها فقط ٤٠ امرأة من بين أعضائها الـ ٢.٥٠٠ في الميناء - وكن يعملن بشكل رئيسي كسائقين وعمال وقادة فرق - إلا أننا أتممنا الصفقة "كجزء من عملية

وقد نجحت نقابة النقل وعمال الرصيف في كاندلا في الهند في تأسيس لجنة التحرش الجنسي للمرأة في ميناء كاندلا، والتي تضم ممثل عن النقابة. حيث تقوم النقابة بمعالجة المظالم التي تتعرض لها الاعضاء النساء وتقوم على رعاية احتياجاتهن في مكان العمل.

تم تحديد البلطجة والتحرش من قبل نقابة MUA في أستراليا باعتبارها قضية رئيسية بالنسبة للنساء العاملات في القطاع البحري. ولا تخفي النقابة قلقها من بعض: "السلوكيات الصغيرة التي قد لا تعتبر في حد ذاتها تحرشاً، بما في ذلك عرض الملصقات أو اطلاق النكات في مكان العمل." لذلك أصر المجلس الوطني للنقابة في (٢٠١١) على مواصلة العمل مع الأعضاء لإنشاء أماكن عمل "ليست ودية تجاه النساء فحسب، بل تحترم جميع العمال".

مشروع من النقابة البحرية البريطانية - الهولندية - السويسرية **نوتيلوس الدولية** يهدف إلى القضاء على التحرش والبلطجة على السفن وبإشراف مشترك من المملكة المتحدة والدول الأوروبية تم قبوله والإتفاق عليه من قبل الشركاء الاجتماعيين.

في عام ٢٠١٠، نظمت **نوتيلوس** دراسة استقصائية حول البلطجة والتمييز والتحرش في أماكن العمل البحرية. وهذه الدراسة قد أعقبت استطلاع عام ١٩٩٩ الذي قامت به مجموعة من أعضاء النقابة النساء والذي كان بداية الطريق لوضع المبادئ التوجيهية لأفضل الممارسات بين النقابة وغرفة النقل البحري في المملكة المتحدة حول معالجة البلطجة والتحرش. وهذه التوجيهات قادت النقابة في وقت لاحق للعمل من أجل وضع معايير على المستوى الأوروبي من أجل معالجة البلطجة والتحرش في صناعة النقل البحري.

وجدت دراسة عام ٢٠١٠ بأن ٤٣٪ من أفراد العينة قد تعرضوا شخصياً لبلطجة والتمييز والتحرش في العمل خلال السنوات الخمس الماضية. وأفادت ٥٥٪ من جميع النساء في العينة بالتعرض للتمييز على أساس الجنس. على الرغم من أنهن يشكلن فقط ٨٪ من مجموع أفراد العينة المفحوصة. أظهرت النتائج الإجمالية قلقاً واسع النطاق حول سوء المعاملة في العمل. وأثر ذلك على معنويات أولئك الذين عانوا من سوء المعاملة وامتنعوا عن تقديم شكاوى رسمية.

ومع ذلك، فقد قالت الغالبية العظمى من الذين شملهم الاستطلاع انهم استمتعوا بالعمل في البحر. وتعمل **نوتيلوس** مع **ITF** لتطوير مبادئ دولية لمواجهة التحرش والبلطجة في البحر. وتعمل على مستوى الشركة لمتابعة المبادئ التوجيهية لأفضل الممارسات وغيرها من التدابير. مثل تعيين ضابط مسؤول عن المساواة على متن

كل سفينة.

## التعامل مع مظالم وشكاوى التحرش الجنسي

قامت عدد من النقابات باتخاذ تدابير مماثلة وعلى نطاق واسع لمواجهة إجهام النساء في القطاع البحري عن تقديم الشكاوى بخصوص التحرش ولضمان أن الأعضاء النساء يتمكنّ من التحدث إلى ممثلة النقابة حول القضايا الحساسة. هذه هي خطوة هامة في معالجة ثقافة التحرش والبلطجة، وخصوصاً في أماكن العمل الصغيرة والمحصورة والتي غالباً ما تعمل فيها النساء في القطاع البحري.

**نقابة البحارة الدولية** في كندا تستخدم لغة ضد التمييز وتحمي حقوق المرأة في جميع عقودها. ولضمان شعور المرأة بالثقة من أجل تقديم الشكاوى حول القضايا الحساسة التي تتعرض لها مثل التحرش الجنسي، فإن الأعضاء في النقابة لهم الحق في اختيار امرأة لتمثيلهم. "يمكن لمسؤولي النقابة النساء العمل مع الأعضاء الإناث إذا أردن ذلك. وهناك [امرأة متخصصة] للتعامل مع القضايا الخاصة بالمرأة خلال مراحل الشكاوى." **نقابة البحارة الدولية، كندا**

أيضاً في كندا، قامت نقابة **CAW** باستخدام "مناصرات النساء" في مكان العمل لمساعدة المرأة العاملة عندما "تحتاج في بعض الأحيان إلى مناقشة بعض الأمور مع امرأة أخرى ... مثل العنف أو سوء المعاملة في المنزل أو التحرش في مكان العمل". يتم تعيين مناصرة للمرأة من قبل النقابة من بين موظفات وحدة المفاوضات وتتلقى التدريب المناسب على هذا الدور. تقوم الموظفة بالإلتقاء بالأعضاء النساء على النحو المطلوب، وتناقش المشاكل معهن وتحيل هذه المشاكل إلى الوكالة المناسبة عند الضرورة. وكجزء من التفاوض بشأن مناصرات النساء، فإن نقابة **CAW** تتفاوض مع صاحب العمل حول توفير خط هاتفى وبريد صوتي سري من أجل تسهيل اتصال العاملات بمناصرة المرأة، فضلاً عن توفير مكان خاص مناسب للإلتقاء.

**نقابة النقل وعمال الرصيف** في الهند قامت بتطوير مبادرة ناجحة للشراكة الاجتماعية حول التحرش الجنسي في الميناء، وضمنت أن يقوم صاحب العمل بتقديم دورات تدريبية مناسبة لجميع العمال في هذا المجال.

"إذا حدثت قضية تحرش جنسي، عندها يمكن للعمال الإلتصال بلجنة التحرش الجنسي في الميناء وتقديم شكاوى بذلك. أنا أقوم بتمثيل النقابات في لجنة الميناء. وفي اللجنة نحاول التوصل إلى تفاهم مشترك لحل القضية. ولكن بعض القضايا الصعبة تؤدي إلى تعليق العمل. تحاول الإدارة أيضاً تنظيم برامج توعية للمرأة.



الحكومية في بلجيكا شملت قضايا التحرش الجنسي، بما في ذلك القضايا الخاصة بعمال الرصيف، والتي تتم معالجتها من قبل اللجنة المشتركة التابعة لوزارة العمل. وتشارك نقابة **CAW** أيضاً في الحملات السياسية المخصصة للمرأة، مثل حملة امرأة إلى امرأة (خلال الانتخابات الفدرالية لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠١١) حول رعاية الأطفال، والمساواة في الأجور ووضع حد للعنف ضد المرأة.

يقوم الـ **ITF** بعمل حملات لتبني اجراءات مناسبة لحماية أفراد الطواقم الأجنبية. وحيثما كان ذلك ممكناً في البلدان التي يعملون فيها. حيث ينبغي أن يكون لهؤلاء العمال عقود حقيقية للتوظيف والتي تحفظ حقوقهم في الضمان الاجتماعي، والإجازة والأجور العادلة. يواصل الـ **ITF** نضاله ضد المنافسة غير المشروعة المبنية على ظروف العمل الرديئة. ويواصل أيضاً حملاته من أجل تشريعات أفضل لحماية مصالح جميع العاملين في الملاحه الداخلية.

عقدت نقابة **FIT - CISL** في إيطاليا اجتماعات وشاركت في حملات من أجل الصحة، وخاصة بالنسبة للنساء المهاجرات. في بربادوس قامت نقابة **BWU** بالمشاركة أيضاً في حملات وطنية لمكافحة الإتجار بالبشر والترويج لاعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦ بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية. وهي تقوم بالمشاركة في لجنة وطنية لدراسة مشروع قانون التحرش الجنسي، وتقوم بالضغط من أجل وضع الحد الأدنى للأجور على مستوى القطاع. "لضمان أن لا يتم استثناء بعض قطاعات

بالإضافة إلى تنظيم بعض الندوات حول التحرش. النقابة دائماً تساندنا." سيما موهان. أمين نقابة عمال النقل والرصيف. كاندلا. الهند

### تغييرات في التشريعات

فضلا عن إثارة القضايا التي تؤثر على النساء الأعضاء على طاولات المفاوضات. فإن العديد من نقابات الـ **ITF** في جميع أنحاء العالم تنشط أيضاً في شن الحملات لتغيير القوانين الوطنية والدولية لصالح جميع النساء العاملات. وقد قادت بعض البلدان المسيرة في اعتماد تشريعات لصالح النساء العاملات. وهذا بدوره يمكن أن يوفر نماذج مفيدة للنقابات في بلدان أخرى.

هناك العديد من الأمثلة حيث يمكن للحملة التي تقودها نقابة معينة أن تؤدي إلى فوائد كبيرة للقوى العاملة على نطاق أوسع. وكان هذا هو الحال في أستراليا. حيث كان لدور نقابة **MUA** في حملتها الوطنية من أجل إجازة الوالدين المدفوعة الأجر الأثر الكبير في إنجاز سياسة إجازة الوالدين المدفوعة الأجر لجميع العاملين في البلاد.

في كندا. لعبت نقابة **CAW** دوراً من خلال ائتلاف واسع النطاق والذي أحرز مؤخراً تعديلات على قانون الصحة والسلامة المهنية في أونتاريو لحماية الأفراد (النساء بشكل اساسي) من العنف المنزلي أثناء العمل. وهذا مكسب كبير لجميع النساء في أونتاريو بما في ذلك البحارة النساء/ وعمال الرصيف النساء. التشريعات



العمال، ولا سيما قطاع النساء".

الاستفسار في مركز ضباط البحرية التجارية. علمت ناتاليا بأن التشريع الجديد سوف يسمح للنساء بالانضمام قريبا لهذه الصناعة.

تقول ناتاليا "إلى حد كبير، يتعين علينا أن نشكر النقابات على هذا القانون، الذي أعطى المرأة الحق في أن تتخرج كضابط على سطح السفينة أو ضابط محرك". في عام ١٩٩٤ عندما قامت بالانضمام إلى مدرسة البحرية، كانت المرأة الوحيدة في صفها. وبعد مرور عشر سنوات، حصلت ناتاليا على الترفيع من رتبة زميل أول لتصبح أول امرأة كابتن يتم تعيينها في الأرجنتين. وبحلول عام ٢٠٠٥، وفقا لناتاليا، فإن مستوى الطلب ضرب رقما قياسيا جديدا عندما أصبحت ٥٠٪ من المقاعد في الأرجنتين تشغلها النساء.

## قدرة المرأة على الحصول على التدريب والعمل في القطاع

خلال حملة قامت بها النقابات البحرية الأرجنتينية فازت هذه النقابات بحق مهم وهو حق البحارة النساء في التدريب، والمساعدة في جعل التدريب متاحاً في جميع أنحاء العالم.

بعد طفولة عاشتها مسحورة بثتى أنواع السفن، قررت ناتاليا بروسدوسيمي في عام ١٩٩٢ انها تريد ان تكون بحارا. ولكن في ذلك الوقت، لم تكن المدارس البحرية الأرجنتينية تقبل النساء بين طلابها. ومع ذلك، بعد

## متابعة قضايا المرأة من خلال المفاوضة الجماعية. قائمة مرجعية للنقابات.

### المفاوضة الجماعية

- هل يتم تحديد قضايا المرأة قبل المفاوضة ويتم إدراجها على جدول الأعمال التفاوضي؟
- هم يتم إشراك النساء كأعضاء في فرق التفاوض والمساومة؟
- هل تحصل النساء على أجور وظروف متساوية مع نظرائهن من الرجال؟
- هل هناك أحكام مختصة بالعمالات في القطاع البحري في الاتفاقية الجماعية الخاصة بك، على سبيل المثال:
  - مرافق صحية ومراحيض منفصلة
  - أماكن النوم ومناطق للاستراحة
  - ملابس الوقاية والسلامة المناسبة

### اعتبارات وطنية وتشريعية

- هل تقدم دولتكم الأمن الوظيفي لجميع العمالات النساء في القطاع البحري؟
- هل لدى دولتكم القوانين التي تؤكد على حق المساواة في الأجور وظروف العمل بين الرجال والنساء؟
- هل قامت دولتكم بوضع معدلات للحدود الدنيا من الأجور؟
- هل يوجد لدى دولتكم مجموعة الأحكام الخاصة بإجازة الأمومة مدفوعة الأجر واجازات الأبوة الأخرى؟
- هل لديكم قوانين وطنية ضد التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة؟
- هل هناك قوانين للصحة والسلامة المهنية الوطنية؟
- هل لدى دولتكم القوانين المناهضة للتمييز ضد المرأة؟

# تمثيل المرأة في هياكل النقابة والقيادة





## اللجان النسائية

العديد من النقابات لديها لجنة خاصة لأعضائها من النساء. وتكون هذه اللجنة في كثير من الأحيان بمثابة لجنة استشارية لبقية اللجان التي تضع السياسة في النقابة. لجان المرأة لها وظيفة مزدوجة - وهي التركيز على اهتمامات المرأة بالإضافة إلى أنها المكان الذي تنطلق منه المرأة بإجراءاتها وتكتسب من خلاله الخبرة القيمة داخل النقابة. وقد تبنت نقابات الـITF مجموعة من النماذج وأساليب العمل للجان المرأة الخاصة بها.

نقابة MUA في استراليا لديها لجنة للمرأة مع ممثلين في اللجنة من كل منطقة في استراليا. وبسبب اتساع رقعة البلد. فإن اللجنة تلتقي كل شهرين عن طريق الهاتف. حيث تضع اللجنة خطة العمل. ثم يتم تنفيذها من قبل اللجان الفرعية في كل منطقة.

فرع المملكة المتحدة من نقابة نوتيلوس الدولية قام بتأسيس المنتدى الاستشاري النسائي في عام ٢٠١٠ نتيجة لقرار المؤتمر الذي أعقب مدرسة تعليمية لأعضائه النساء. ويجتمع المنتدى ٣-٤ مرات في السنة. وهو مفتوح لجميع الأعضاء النساء.

"لقد أنشأت [المدرسة التعليمية] بدورها شبكة من الناشطين ونتيجة لذلك فإن المزيد من الأعضاء النساء يتطلعن ليصبحن منتخبات في التمثيل المحلي للنقابة ومن ثم الترشح لانتخابات مجلس النقابة." نوتيلوس الدولية. المملكة المتحدة / هولندا / سويسرا

في بلجيكا تقوم نقابة BTB بتنظيم دورات تدريبية لمدة أربعة أيام لأعضاء مجلس إدارة النقابة في قسم عمال الرصيف وعلى أسس منتظمة. وكممثلة عن النساء. تقوم مونيكا فيريك باشتراك امرأة أو امرأتان وبشكل دائم في هذه الدورات.

نقابة BWU في بربادوس لديها لجنة للمساواة بين الجنسين. والتي هي لجنة فرعية من المجلس التنفيذي ومكلفة بالتمثيل نيابة عن النساء العاملات.

"[قسم النساء] يتتبع جميع القضايا والمشاكل التي تتعامل معها النساء وتعاني منها على متن السفينة. وبالتالي يتخذ الخطوات اللازمة لحلها." نقابة البحارة الكرواتية

وهناك أيضا لجان أو مجالس المرأة الوطنية في نقابة الخدمات المتحدة (فيردي) في ألمانيا. ونقابة FIT - CISL في إيطاليا. ونقابة عموم عمال الموانئ والأرصفة في الهند ونقابة عمال الرصيف في كينيا. و نقابة Syntopal والنقابة الوطنية لعمال شحن توغو (Synatram) في توغو.

ومن المشجع أن نرى اللجان النسائية موجودة على جدول أعمال النقابات العمالية الناشئة. مثل النقابة العامة للعاملين في الموانئ التي تشكلت حديثا في الأردن ونقابة البحارة في بورما.

## تمثيل النساء في هياكل النقابة والقيادة

يتناول هذا القسم كيف تقوم النقابات بتمثيل أعضائها النساء من خلال هياكل النقابة والآليات الأخرى لضمان أن يتم سماع أصوات النساء في النقابة. وهذه الآليات تعكس اهتمامات المرأة في أجنادات المفاوضات الجماعية. النقابات التي لديها هياكل فعالة لتمثيل المرأة هي أيضا النقابات التي تتبنى حملات قوية تتعلق بقضايا المرأة. مثل العنف ضد المرأة. وهذه النقابات أيضا تتولى فيها النساء المناصب القيادية.

الهياكل النسائية مهمة. العديد من النقابات لديها هياكل تكون موجهة بشكل تقليدي للأعضاء الذكور. ولا تقوم بتشجيع مشاركة المرأة. وكما يقول مدير التنظيم في نقابة CAW. جون امان. منذ البدايات الأولى للنقابات كانت الأغلبية الساحقة من الأعضاء من "الذكور (ومن ذوي اللون الأبيض بالتحديد). وبالتالي فإن معظم هياكل النقابات الداخلية. ومستويات التوظيف. والثقافة والفلسفة تعكس هذه الحقيقة". ويضيف. "مع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة حدث تقدم في النظرة التطلعية للنقابات لتصبح أكثر شمولاً وفتحت مساحة أكبر لأعضاء ها النساء".

وقد تعاملت النقابات مع مسألة تمثيل النساء الأعضاء من خلال مجموعة متنوعة من الآليات. وتراوحت هذه الآليات من هياكل رسمية للنساء ضمن الجسم النقابي. مثل اللجان النسائية. أو التمثيل في الهيئات التي ترسم سياسة النقابة أو في إنشاء المدارس النسائية. بالإضافة إلى بعض الهياكل التي تكون أقل رسمية مثل الشبكات والأنشطة النسائية.

وقد عينت العديد من النقابات موظفات من النساء لضمان أن يتم معالجة قضايا المساواة بين الجنسين والاحتياجات الخاصة بالأعضاء النساء. واعتمد البعض الآخر من النقابات تدابير العمل الإيجابي لتشجيع تمثيل المرأة في المستويات القيادية الوطنية أو المحلية.

وجود أنظمة تسجيل العضوية هو أمر جوهري. فمن المهم تسجيل الأعضاء حسب جنسهم. ووضع أنظمة بحيث أننا نتمكن فيما بعد من استخلاص المعلومات حول هوية الأعضاء النساء وأين يعملن. وهذا يتيح للنقابات التركيز على الأعضاء النساء. وتشجيع مشاركتهن في الفعاليات الخاصة والمشاركة في الهياكل والتنظيم في النقابة.

يلخص هذا القسم أمثلة الـITF التي توضح الممارسة الجيدة. ويعرض كيف يمكن للنقابات أن تحدث تغييراً مباشراً وكيف نجحت في إشراك المرأة في النشاط النقابي والقيادة.

نقابة CAW في كندا لديها اللجان النسائية الوطنية واللجان النسائية المحلية، وكلاهما يهدف بشكل رئيسي "لإشراك المزيد من النساء في النقابة." ويمكن للجان النسائية أن تنشئ لجان فرعية لبعض القضايا المهمة مثل التعليم، والمفاوضة، وإشراك المجتمع وصحة المرأة، ويمكن أن تعقد جلسات تعليمية خاصة للأعضاء النساء حول سياسات النقابة التي تؤثر عليهم. ويوجد لدى النقابة أيضاً الشبكات النسائية حيث تتمكن النساء في الفروع المحلية من الالتقاء معاً من خلال الندوات والحملات.

"الأولوية لدى الشبكة هو تجنيد المزيد من النساء من أجل المشاركة في النقابة والمشاركة في الأنشطة داخل المجتمع... عندما تعمل الشبكات في بيئة داعمة، فإن المرأة يمكنها أن تصبح أكثر نشاطاً وأكثر اندماجاً في العمل النقابي." نقابة CAW، كندا.

### الشبكات غير الرسمية

تبرهن الشبكات غير الرسمية على نحو متزايد بأنها وسيلة فعالة لأعضاء النقابة النساء من أجل البقاء على اتصال مع بعضهم البعض. يمكن لهذه الشبكات أن تقوم بتوفير اتصال غير رسمي في غياب هياكل نقابية رسمية للتنظيمات النسائية. ولكن حتى عندما تكون اللجان النسائية موجودة في النقابات فإن العديد من الأعضاء النساء تتمتع بمزايا الإتصال غير الرسمي والشبكات الاجتماعية على الإنترنت - وهي وسيلة ذات أهمية متزايدة للبقاء على اتصال مع الحملات الوطنية والعالمية - إلى جانب المشاركة الرسمية بشكل أكبر في الأنشطة النقابية.

اجتماعات الأعضاء النساء تؤكد على أن النظرة القائمة على نوع الجنس تتم مراعاتها عند تناول أية قضية من قبل النقابة. وهذا أمر مهم لا سيما في ظل الأزمة المالية الحالية، حيث أن أثر التخفيضات في الميزانية يمكن أن يكون متفاوتاً بشكل كبير ما بين النساء والرجال - على سبيل المثال فإن المرأة تكون أكثر عرضة للعمالة العرضية أو المتقطعة من الرجل.

تقوم ممثلة المرأة مونيكا فيربيك من قسم عمال الارصفة في نقابة BTB في بلجيكا، بتنظيم اجتماعات غير رسمية للنساء الأعضاء عندما تكون هناك قضايا محددة لمناقشتها. مثل تأثير الأزمة الاقتصادية على النساء العاملات. في عام ٢٠١١ قام الأعضاء النساء في الشبكة بجمع قضايا نوع الجنس ليتم النظر فيها اثناء الحوار الاجتماعي الأوروبي الذي يجري مع المفوضية الأوروبية. وقد نمت الشبكة النسائية لعمال الرصيف في نقابة BTB من عضوين فقط لتضم ١٣ عضواً في عام ٢٠١٢.

اتحاد البحارة الدولي في الولايات المتحدة ونقابة البحارة اليابانية لديهم شبكات ومنديات غير رسمية لتبادل وجهات النظر مع الأعضاء النساء ويطورون استراتيجيات

لمعالجة القضايا المطروحة من قبلهم.

نقابة CAW في كندا تشير إلى الأهمية المتزايدة لوسائل الإعلام الاجتماعية الجديدة. وتفيد التقارير بأنه خلال الدورة ٥٥ للجنة الأمم المتحدة المعنية بأوضاع المرأة في مارس ٢٠١١، قام المشاركون في الدورة وبشكل يومي بتدوين التحديثات والتحليل اليومية في مدونة الدورة، وحصلت مدونة قسم المرأة على ما مجموعه ٥٥٦ مشاهدة.

"وكان من أغرب الأمور التي لوحظت عند تفحص [المدونة] عمق العلاقات مع النشطاء والتي جاءت من مختلف أنحاء العالم. وبينما جاءت معظم الزيارات للمدونة من كندا، إلا أن أناساً قاموا بالدخول إلى المدونة من الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة، وسويسرا، وفرنسا، وسنغافورة، والبرازيل، والسويد، وأستراليا وبلجيكا." نقابة CAW، كندا

نقابة MUA في استراليا تقول إن البحارة النساء - وفي كثير من الأحيان تكون فقط امرأة وحيدة على متن السفينة - تتواصل من خلال الفيسبوك وموقع النقابة لأنها في بعض الأحيان لا يمكنها تلقي الرسائل عبر بريدها الإلكتروني الشخصي. وهذا مثال لما تقدمه النقابات من الفوائد العملية لأعضائها خارج الأمور المتعارف عليها مثل التفاوض على شروط وظروف العمل اللائقة.

يوجد لدى النقابة البحرية في تشيلي (Comach) شبكات نسائية للنقل البحري ولعمال الرصيف، حيث تشكل النساء في هذه الأقسام أقلية صغيرة من العمال ولها احتياجاتها الخاصة، مثل ملابس السلامة الخاصة بالنساء ومطلب الحماية من التحرش الجنسي.

### الموظفات المسؤولات من النساء

قامت بعض نقابات الـITF بتعيين موظفات مسؤولات من النساء على المستوى الوطني للعمل بشكل خاص على مسألة تعزيز وزيادة مشاركة المرأة، بما في ذلك تنظيم عمال النقل النساء ووضع الجوانب المتعلقة بنوع الجنس على جدول أعمال المفاوضات الجماعية.

أحرزت العديد من النقابات البحرية تقدماً جيداً في ضمان أن النساء يتم توظيفهن في الهيئات الإدارية والرسمية، والتي كانت مقصورة سابقاً على العضوية الذكورية. وقد ساعد هذا في ضمان أن الجوانب المتعلقة بنوع الجنس في السياسات والمفاوضات يتم أخذها بعين الاعتبار على مستوى القيادة في النقابات، فضلاً عن مساعدته في تشجيع الهياكل النسائية داخل النقابات.

نصف كبار موظفي نقابة BWU في بربادوس هم من النساء، بما في ذلك موظفو العلاقات الصناعية. النقابة المستقلة للبحارة الاستونية يوجد لديها ثلاثة مسؤولين بدوام كامل من النساء، ونقابة البحارة النرويجية توظف النساء كمسؤولات في النقابة. لدى نوتيلوس الدولية حالياً امرأتان مسؤولتان في مكتب النقابة في هولندا، وهو ما يمثل



### النساء العاملات في القطاع البحري في المناصب القيادية

قيادة النقابة لها تأثير كبير على السياسات والممارسات. في النقابات وهي الأماكن التي كان يسيطر عليها الذكور بشكل تقليدي فإنه من المهم بصفة خاصة أن تستلم المرأة فيها المناصب القيادية. حيث أن نقابات النقل التي يهيمن عليها الذكور قد لا تقوم دائماً بالتقدير السليم لأبعاد نوع الجنس في سياستها أو في جدول أعمالها أثناء المفاوضات الجماعية.

في حين أن بعض أعضاء النقابة النساء قادرات على الوصول إلى المناصب القيادية من خلال عملهن والخبرة في النقابة. إلا أن البعض الآخر بحاجة إلى التشجيع والمساندة لتمكينها من لعب دورها الكامل في النقابة. المقاعد المحجوزة (الكوتا) أو التمثيل النسبي للمرأة هي من ضمن الآليات الدستورية التي تمكنها من التغلب على نزعة العضوية الذكورية في انتخاب القادة الذكور.

المقاعد المخصصة أو المحجوزة في المجلس التنفيذي واللجان النقابية من أجل تشجيع النساء على المضي قدماً في العمل النقابي هي فكرة مستخدمة على نطاق واسع. على سبيل المثال، في كندا، يوجد لدى نقابة CAW مقعدين مخصصان للنساء في المجلس التنفيذي الوطني. والذي تشغل فيه الأعضاء النساء حالياً أربعة مناصب. ويتم انتخاب النساء أيضاً في المناصب القيادية على المستوى المحلي. بما في ذلك أعضاء لجان المفاوضات. وأعضاء النقابة النساء ممن يعملن كمندوبين للنقابة وممثلي الصحة والسلامة على متن السفن.

نقابة البحارة الدولية في كندا لديها امرأتان في المجلس

حوالي ١٠ في المائة من جميع المسؤولين في النقابة. نقابة SMOU في سنغافورة لديها موظفة مسؤولة بدوام كامل. كما أن المستشار في السياسات والتشريعات لنقابة البحارة الدولية، في كندا هي امرأة. واتحاد البحارة الدولي في الولايات المتحدة الأمريكية لديه العديد من النساء العاملات في الدائرة القانونية للاتحاد.

في نقابة CAW في كندا، تعمل النساء كمنظمات. وفي تقديم الخدمات. وممثلات وطنيات. ومديري ورؤساء للأقسام. وتعمل أيضاً في مجالات التعليم. والمنافع والمعاشات التقاعدية. والبحوث. والصحة والسلامة. وتفيد النقابة بأن: "معظم النساء تم تعيينهن في هذه المناصب عن طريق نظام الرتب والتسلسل الوظيفي حتى شغلن مناصب القيادة المحلية في النقابة."

نقابة MUA في استراليا لديها موظفة تقوم بدور ضابط الارتباط الوطني للمرأة في النقابة بالإضافة إلى أنها تعمل كمنظم للأنشطة النسائية. وتشجع على تنظيم النساء وتدعم بشكل عام جميع الأعضاء النساء في هذه الصناعة. ميشيل مايرز. وهي عاملة رصيف. يدفع لها صاحب العمل لمدة يومين في الأسبوع لتعمل بدوام كامل خلالهما كموظفة في النقابة في برنامج سوف ستمر سنتان لمعالجة القضايا الرئيسية بالنسبة للأعضاء النساء مثل العمالة العرضية أو المتقطعة والبلطجة والتحرش. وحقوق الأمومة.

"المرأة التي تريد أن تذهب وتعمل البحر لا تمنع في كثير من الأحيان من كونها المرأة الوحيدة على متن السفينة. ولكن العزلة يمكن أن تكون واحدة من أصعب الأمور التي تواجهها. لذا يجب عليها أن تمتلك قوة القلب."

التنفيذي تعملان بمناصب أمين الصندوق ومدير شعبة العاملين خارج البحرية. **اتحاد البحارة الدولي** في الولايات المتحدة الأمريكية قد انتخب وعين بعض النساء المسؤولات في بعض المناصب مثل (وكلاء الميناء، ممثل النقابة ومساعد نائب الرئيس). وتشغل النساء خمسة من أصل ٢٤ منصب لمسؤولي الإتحاد.

الرئيس والأمين المنتخبان في **نقابة البحارة النرويجيين** هم أيضاً من النساء، وهناك أيضاً أعضاء من النساء في المجلس التنفيذي للنقابة.

الرئيس العام لنقابة **BWU** في بربادوس هي امرأة، وكذلك ٢٥ في المائة من المسؤولين المنتخبين. **رابطة ضباط السفن السويدية** لديها العديد من النساء في مجلسها التنفيذي وكذلك في مناصب الرئيس/وأعضاء المجلس التنفيذي في التمثيل المحلي. **النقابة المستقلة للبحارة الأستونية** لديها امرأتان كأعضاء منتخبين في مجلسها التنفيذي، كما أن ١٠ من أصل ٢٧ من مسؤولي النقابة هم من النساء.

**نقابة البحارة التنزانية** لديها نساء منتخبات في عدة مناصب في المجلس التنفيذي، والمجلس العام والكونجرس، وأيضاً نساء يعملن كنواب للسكرتير الإقليمي. نقابة **Syntrapal** في توغو تقول ان برامجها التعليمية مكنت أعضائها النساء من الوصول إلى المناصب القيادية، بما في ذلك: منسق **ITF** لتوغو، وأمين الصندوق المساعد للهيكل النسائية في منطقة غرب أفريقيا شبة الإقليمية؛ والنائب الأول لرئيس قسم عمال الأرصفة الأفريقية. بالإضافة إلى أن كل من موظف الاتصال في النقابة من أجل قضايا الأمراض المنقولة جنسياً / فيروس نقص المناعة / الإيدز في الميناء ونائب رئيس لجنة **ITF** شبة الإقليمية في غرب أفريقيا هما أيضاً من النساء.

تشكل النساء ما مجموعه ١.٤٠٠ من أصل ٦.٠٠٠ عضو في **نقابة عمال الرصيف الكينية**. حوالي ٧٠٠ من مجموع النساء هن من عمال الرصيف، في حين تعمل نساء أخريات في مهن مثل مشغلي وسائقي الروافع الشوكية والجرارات. يتم التدريب في مكان العمل ومستوى الرواتب جيد والعمل يستقطب جميع الأعمار ولكن، كما تقول أمين الصندوق المساعد في النقابة جوديث أبوكا، المرأة يجب أن تكون قوية وصلبة، ولا سيما عند التعامل مع التحرش الجنسي. هيكل النقابة والترتيبات الدستورية تغيرت لاستيعاب العدد المتزايد من الأعضاء النساء - دستور النقابة يقول أن المرأة يجب أن يكون لها تمثيل ٣٠ في المائة في جميع هياكل النقابة. وهناك الآن سبعة مقاعد للنساء من ١٧ مقعداً للمرأة موزعة على اللجنة الوطنية للانتخابات وبقية الهياكل النسائية في النقابة، ولكن لا تزال هناك مشاكل في الحصول على التزام المرأة تجاه النقابة.

نقابة **Satawu** في جنوب أفريقيا لديها نظام الحصص (الكوتا) حيث يوجد للنساء ٢٥ في المائة في جميع هياكل صنع القرار، ولكن لديها الآن نسبة أعلى من ذلك - حيث تشكل النساء الآن حوالي ٣٥-٤٠ في المائة من الهيكل

الإداري للنقابة. وتعمل بعض النساء في المناصب القيادية، كممثلات عن نوع الجنس، وفي السكرتاريا وكممثلات عن النقابة.

”قامت المرأة ببناء تحالفات مع رفاقها من الذكور - لا نستطيع أن نفعل أي شيء دون وجود المرأة في جميع الهياكل. لدينا نساء تشغل مناصب الرئيس وسكرتير قسم البحرية - وهذه هي مناصب ذات أهمية”. نقابة **Satawu**، جنوب أفريقيا.

تشغل امرأة منصب أمين الصندوق في كل من نقابة **Satawu** في جنوب أفريقيا ونقابة **Comach** في شيلي، بالإضافة إلى وجود ممثلين لنقابة **Satawu** يعملن بدوام كامل في الهيئة الوطنية لموانئ الترانزيت.

”يتم تمثيل المرأة في جميع الهياكل ضمن نقابتنا، مع وجود العديد من المسؤولين النساء.” نقابة **Satawu**، جنوب أفريقيا

**نقابة البحارة اليابانية** لديها حالياً خمسة نساء مندوبات في كونجرس النقابة وهو أعلى سلطة لاتخاذ القرارات في النقابة.

”كممثلات للنساء، فإننا نبذل جهوداً لضمان أن الأعضاء النساء تنعكس آرائهن في القرارات.” **نقابة البحارة اليابانية**

نقابة **SMOU** في سنغافورة لديها نساء في المجلس التنفيذي والمجلس العام، ولدى **نوتيلوس الدولية** أعضاء نساء في مجلسها وفي اللجان الوطنية بالإضافة إلى نساء منتخبات من أجل التمثيل المحلي. **نقابة البحارة في بورما** تخطط من أجل أن يكون لديها نساء في المناصب التنفيذية في هيكلاها.

حملت نقابات النقل في الهند على عاتقها التحدي المتمثل في ضمان تمثيل المرأة بشكل جدي. وقد قامت **نقابة عموم عمال الموانئ والأرصفة في الهند** بتعيين كالبانا ديساي، لتمثيل ميناء مومباي، وماري كوتي لتمثيل ميناء كوشين، في اللجنة الوطنية كأمناء في النقابة للتركيز على قضايا المرأة. احتفظت **جمعية موظفي ميناء كوشين** في الهند ببعض المناصب المهمة - بما في ذلك منصب نائب الرئيس والأمين والأمين المساعد - حصراً على النساء. نقابة عمال النقل والرصيف في مومباي لديها ١٠ نساء منتخبات كأعضاء في المجلس العام وتم ترشيح البعض منهن لمناصب مثل مسؤولية التنظيم، السكرتير المساعد ونائب الرئيس. نقابة النقل وعمال الرصيف في كاندلا لديها امرأة واحدة على مستوى السكرتاريا (في المجلس التنفيذي)، وواحدة في السكرتاريا المشتركة وأربعة على مستوى سكرتاريا التنظيم (أعضاء المجلس التنفيذي).

مونيك فيريك، من نقابة **BTB** في بلجيكا، تفيد بأن نقابتها دائماً تناشد من أجل تشجيع عمال الرصيف من الشباب والنساء ليصبحوا أعضاء في المجلس التنفيذي كل منهم



في مشروع عمال النقل النساء في المنطقة في عام ٢٠٠١، والذي كان سبباً لنشاط النساء العاملات في الموانئ بشكل كبير. عقدت أول ندوة اقليمية للنساء العاملات في الموانئ والأرصفة في كولومبو، سريلانكا في عام ٢٠٠٧، بوجود مشاركات من الهند، إندونيسيا، ماليزيا، الفلبين، باكستان وسريلانكا. كذلك الأمر فقد انضمت نساء من الهند وباكستان وسريلانكا أيضاً إلى ندوة الـ **ITF** حول التخطيط الاستراتيجي لعمال الموانئ والأرصفة في جنوب آسيا، والذي حضرها أيضاً قيادات النقابات في تلك الموانئ. وربما كانت هذه أول مرة تجلس فيها النساء جنباً إلى جنب مع قادة النقابات لمناقشة القضايا التي تؤثر عليهن.

وهذه المنطقة تسعى دائماً لتنظيم نشاط خاص بالنساء على الفور قبل أي حدث رئيسي في الـ **ITF**.

وهذا بدوره يؤدي إلى التآلف بين النساء وبين القضايا التي ستناقش ويعزز مشاركتهن. تقول نيشي كاباهي من مكتب الـ **ITF** في نيو دلهي، الهند "نحن نتجنب محاولة عقد الأنشطة للنساء أثناء فترات امتحانات المدارس أو الأعياد أو المهرجانات الخاصة. النساء في بعض الأحيان يحضرن أطفالهم إلى هذه الأنشطة، ولا سيما البرامج محلية."

#### المفتشتات والمسؤولات في الـ **ITF**

تعقد نقابة عمال رصيف كينيا ندوات تدريبية للمرأة في المفاوضات، وتدريب خاص من المكتب المختص بنوع



Marcos Canosa - La Opinion

حسب مهنة الخاصة وذلك من أجل جلب الشباب والشابات الأعضاء ليكونوا في قيادة النقابة في المستقبل. أسفرت هذه الجهود عن احراز تقدم لثلاث نساء في هذه الصدد، وزيادة مجموعة النساء غير الرسمية إلى ١٣ عضواً. "هؤلاء النساء سوف تبقينا على اطلاع بخصوص المشاكل على مستوى العمل من خلال الاجتماعات المنتظمة."

مثل بقية النقابات الأخرى، فإن نقابة **فيردي** في ألمانيا نفذت تغييراً في القوانين بحيث تتمكن المرأة من أن تشغل ٣٠ في المائة من جميع المناصب المنتخبة في النقابة. وهذه هي آلية - مهمة وفعالة - لضمان أن المرأة تخدم في أدوار القيادة المنتخبة في جميع أنحاء النقابة.

الأجازات مدفوعة الأجر التي تستخدم من أجل الأنشطة النقابية تشجع على المشاركة. وهذا الأمر يختلف من بلد إلى بلد - ومن شركة إلى أخرى - ولكن يمكن أن تكون مسألة هامة جدية بالتفاوض في بعض البلدان.

قسم المرأة في الـ **ITF** يلعب دوراً قيادياً في تجميع الناشطات من النساء معاً لتبادل المعلومات والسياسات والحملات، وتطوير الشبكات ويقوم القسم أيضاً بتوفير التدريب للنساء الناشطات لتولي الأدوار القيادية في نقابتهن.

في سبتمبر ٢٠١١، قام الـ **ITF** بتقديم فرصة تدريبية فريدة من نوعها، حيث قام بجمع القيادات النسائية من ٣٧ نقابة بحرية من ٢٥ بلداً في مؤتمر حول الاستراتيجية والقيادة والتنظيم للنساء العاملات في القطاع البحري، وقد نظم المؤتمر بالتعاون مع برنامج النقابات العمالية في هارفارد. وكان هذا الحدث فرصة لتبادل الخبرات والتكتيكات والاستراتيجيات بشأن كيفية مواصلة تعزيز النقابات وبناء القيادات النسائية.

منسقة شؤون عمال النقل النساء في الـ **ITF** أليسون ماكغاري توضح بأن: "الحملات الاستراتيجية التي تقوم بها النساء - كلها تسهم في نهاية المطاف في بناء قوة النقابة وتقوم بتأمين المزيد من الانتصارات لجميع عمال النقل، الرجال والنساء."

تقول تريسي مايهيو من اتحاد البحارة الدولي في الولايات المتحدة الأمريكية "كان البرنامج] فرصة للنساء للعمل معاً ولمناقشة وتطوير التخطيط الاستراتيجي وتبادل الأفكار. أتاحت لنا الفرصة للتعرف على بعضنا البعض وتطوير علاقات صداقة حميمة، والتي ينبغي أن نكون جميعاً قادرين على القيام بمثل هذه العلاقات في النقابات الخاصة بنا، من خلال تطوير لجان المرأة ونظم الدعم للأعضاء النساء."

#### النساء العاملات في القطاع البحري - إقليمياً

أصبحت النساء من القطاع البحري لآسيا / المحيط الهادئ في الـ **ITF** ناشطات في الأحداث الإقليمية منذ البدء

يعمل الآن مع برنامج الأغذية العالمي لضمان الحد الأدنى من المعايير لطواقم السفن التي تعمل لصالحه.

لوز باز هي مفتش الـITF في إسبانيا. وهي تتعامل بشكل أساسي مع طواقم سفن أعلام الموانئ والتي عادة لا يوجد الكثير من البحارة النساء على متنها. ومعظم النساء الإسبانيات العاملات في البحر يعملن على متن سفن الركاب التي تديرها شركات جيدة أو شركات النقل الوطنية مع ظروف عمل جيدة. ومع ذلك تقول لوز بأن ظروف النساء على متن السفن السياحية "يمكن أن تكون خشنة حقاً".

ومع تزايد أعداد النساء التي تعمل في هذه السفن. سواء كضباط أو من الرتب الأخرى. فإن لوز تريد أن يصبح "من الطبيعي بالنسبة للمرأة أن تكون جزءاً من البيئة على متن السفن". يجب على الشركات أيضاً التأكد من أن المرأة تكون مرئية من أعلى مستوى في منظماتهم. حيث تقول ليز: "يجب أن يكون هناك حقوق للبحارة النساء في التحدث مع نقاباتهم حول مشاكلهن."

الجنس حول التحرش وغيره من القضايا. أما لجنة المرأة فهي تغطي المواضيع المتعلقة بتوظيف المرأة. وقضايا المرأة. والسياسات المتعلقة بالصحة والسلامة والجنس وما إلى ذلك. هذا بالإضافة إلى مشروع توعية المرأة في مكان العمل.

تلعب المفتشات والمسؤولات النساء في الـITF دوراً هاماً في دفع عجلة السياسات والظروف لجميع الأعضاء - رجالاً ونساءً - في صناعات النقل. وقد ساعد ذلك على كسر الصور النمطية حتى في الصناعات البحرية التي يهيمن عليها الذكور. على سبيل المثال. في أكتوبر ٢٠١١ قامت مفتشتان في الـITF وهما بيتي ماكينا موتوغي من كينيا ولوز باز من إسبانيا. بالكشف عن الظروف دون المستوى التي تعرض لها طاقم روسي يعمل على متن سفينة مستأجرة من قبل برنامج الأمم المتحدة العالمي للأغذية (WFP) في مومباسا. كينيا.

ونتيجة للحملة التي قامت بها المفتشتان. فإن الـITF

## تمثيل المرأة في هياكل النقابة والقيادة، قائمة مرجعية للنقابات.

- هل يوجد في نقابتك موظف لشؤون النساء أو شخص مسؤول عن عمل النساء؟
- هل يوجد في نقابتك شبكة نسائية نقابية فعالة؟
- هل يوجد في نقابتك لجنة نسائية منتخبة؟
- هل يوجد في نقابتك نساء يعملن في المناصب الرسمية سواء منتخبات أو موظفات بأجر؟
- هل النساء ممثلات في هيئات صنع القرار في نقابتك؟
- هل يوجد في نقابتك حصة (كوتا) للنساء أو سياسة للعمل الإيجابي بخصوص النساء؟
- هل تشارك المرأة في تنمية النقابة الرسمية وغير الرسمية وفي برامج التعليم؟
- هل نقابتك على اتصال مع إدارة شؤون المرأة في الـITF أو الممثلين الإقليميين؟
- هل تشارك نقابتك في أنشطة الـITF الخاصة بالمرأة؟

# استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في النقابات





# استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في النقابات

على مجالات العمل في البحرية التجارية بالإضافة إلى القضايا التي تواجهها المرأة البحارة.

تزور نقابة البحارة اليابانية الجامعات والمدارس البحرية التجارية بشكل سنوي "لترويج دور النساء في الصناعة البحرية".

## تجنيد النساء العاملات في البحرية في النقابات

يتجلى التركيز على تجنيد النساء في النقابات من خلال الناشطة في النقابة العامة للعاملين في الموانئ في الأردن والتي شاركت في ورشة عمل تدريبية للمنظمين في النقابات في الآونة الأخيرة. وقالت إن مهمتها في الأشهر القادمة ستكون "جذب أكبر عدد ممكن من النساء للانضمام إلى الاتحاد".

في خطوة لتحفيز النساء على الدخول في العمل النقابي، طلبت لجنة المرأة في نقابة Synatram في توغو من المجلس التنفيذي التنازل عن رسوم العضوية للمرأة الراغبة في الانضمام. وهذا بدوره يشجع العاملات ذوي الأجور المنخفضة - أو الموظفات الجدد أو اللواتي يعملن بدوام جزئي - للانضمام إلى النقابة والمشاركة في الأنشطة النقابية.

تقوم النقابات أيضا بتوجيه جهود التجنيد إلى النساء العاملات في شركات محددة. على سبيل المثال، تقوم نقابة البحارة الكرواتية بحملة مستمرة لجذب النساء البحارة في أكبر شركة شحن وطنية في البلاد، جاردولينا. وهي تخطط أيضا لحملة أخرى تستهدف النساء الكرواتيات اللواتي يعملن على متن السفن السياحية في جميع أنحاء العالم. وللمساعدة على تعزيز دور النقابة، تستخدم نقابة البحارة التنزانية سياسة نسائية لتثقيف النساء حول أهمية الانضمام إلى النقابة. أما نقابة Satawu في جنوب أفريقيا فإنها توفر مرافق رعاية الأطفال بالنسبة للمرأة لتمكينها من حضور الاجتماعات.

قامت نوتيلوس الدولية باتخاذ خطوات رائدة لتعزيز مكانة ومشاركة الأعضاء النساء في النقابة، وتشكل النساء فقط 600 من أصل 25,000 عضو في النقابة ولكن العدد يتزايد مع انضمام المزيد من النساء إلى هذه الصناعة. نوتيلوس لديها منتديات حيث تتمكن النساء من الالتقاء ومناقشة تجاربهن. وهذا الأمر يساعد النقابة في تطوير سياساتها. وقد أنشأت أيضا منصب مسؤول الاتصال للأعضاء النساء والذي يعمل جنباً إلى جنب مع السكرتير الوطني الأول في النقابة من أجل تنظيم الأعضاء الشباب والنساء.

في عام 2010، عقدت النقابة مؤتمرها التدريبي الأول من نوعه بالنسبة للمرأة، والذي وفر فرصة هامة للأعضاء لتبادل الخبرات والتواصل. وكانت أحد النتائج المباشرة لهذا المؤتمر هو دفع المزيد من الأعضاء النساء لحضور مؤتمر النقابة في لندن في يونيو 2010. وعلى الرغم من أنهن

العديد من نقابات النقل تقوم بتنفيذ استراتيجيات لزيادة المشاركة وإدراج العاملات في جميع أنشطة وهاياكل النقابة. وهذا أمر مهم لأن الكثير من النساء يعملن في وسائل النقل/ والوظائف البحرية وبالتالي فإن قوة نقابات العمال واستمرارية تحسينها يعتمد على زيادة مستويات العضوية من خلال تنظيم أعضاء جدد من النساء.

تشارك نقابات الـITF على نحو متزايد في حملات التوظيف التي تجري في القطاع أو يقوم بها صاحب العمل وتقوم بتشجيع النساء على حد سواء للعمل في هذه الصناعة، والانضمام إلى النقابات منذ البداية. هذه الخطوة الأولى في النشاط النقابي وهي لا تقل أهمية عن الجزء السابق عندما ألقينا نظرة على إشراك المرأة في هياكل النقابة والقيادة.

يتناول هذا القسم بعض من أنشطة النقابات البحرية التي تسعى إلى توسيع قاعدتها من الأعضاء النساء. وهذا يمكن أن يتخذ أشكالاً عديدة، ويمكن أن يتراوح من تنظيم أيام نشاط حول موضوع محدد مثل العنف ضد المرأة أو رفع الوعي حول فيروس نقص المناعة / الإيدز، ومن حملات التجنيد التي تستهدف أماكن العمل التي لديها مستويات عالية من العاملات غير المنتميات للنقابة إلى المزيد من الحملات الاستراتيجية التي تقودها النساء.

## توظيف الشباب في صناعة النقل البحري

العديد من النقابات العاملة في القطاع البحري تلعب دوراً هاماً في توظيف الشباب للعمل في فرص العمل البحري وتشجعهم على الانضمام إلى النقابات عندما تبدأ بالعمل.

"نحن نشرك في العديد من المعارض التي تقام لترويج الأعمال ونحن ندرك أن الفتيات هن أقل وعياً حول الإمكانات التي توفرها لهن مهن الملاحة البحرية، نحن بحاجة لنشر الكثير من المعلومات وربطها بمصالح المرأة." نقابة البحارة الدولية، كندا

هم يعقدون لقاءات مع المتدربات الشباب في المعاهد البحرية "لإجابة الأسئلة ومنح المشورة والمعلومات حول النقابة وحول الـITF".

تقول نقابة نوتيلوس الدولية أنها تلاحظ المزيد من الشباب المتدربات في كليات التدريب البحرية في بريطانيا، والتي تقوم بزيارتها خلال حملات التوظيف المعتادة. مجلة النقابة الشهرية يوجد فيها مقالات منتظمة تقوم بتسليط الضوء

يشكلن فقط نسبة ٢ في المائة من العضوية. إلا أن المندوبين النساء في المؤتمر شكلن رقما قياسيا وهو ثلث المندوبين الكلي في المؤتمر. وقد أقر هذا المؤتمر قرارات هامة متعلقة بالأمومة والأبوة وحقوق إجازة التبني، وأسس أول منتدى استشاري للنساء في النقابة - وهذا يدل على أن أصوات النساء يمكن أن تؤثر بقوة في تطوير سياسة النقابة.

الجانب الأكثر أهمية من هذه التطورات، كما يقول غاري إليوت، وهو السكرتير الوطني لنقابة **نوتيلوس** لشؤون التنظيم والتجنيد والعضوية، هو أن الأعضاء النساء يشكلن جزءاً أساسياً وهاماً من التيار السائد في النقابة.

"المفاوضة الجماعية تغطي الجميع، بغض النظر عن الجنسية، أو العرق أو الجنس. ولكن جزءاً من المفاوضة الجماعية تختص بالقضايا الفردية التي تؤثر على المرأة، مثل إجازة الأمومة والأبوة وترتيبات توزيع العمل. إذا كانت العضوية في النقابة ٥٠:٥٠، عندها لن نحتاج إلى المنتدى الاستشاري للمرأة. ولكن كون النساء تشكل أقلية صغيرة في النقابة، فإننا حقاً بحاجة إلى المنتدى **نوتيلوس** الدولية، المملكة المتحدة / هولندا / سويسرا

وكما قالت إحدى النساء المشاركات في مؤتمر **نوتيلوس**: "نحن لا نطلب معاملة خاصة، ولكننا نطلب فقط المساواة في التعامل. وهذا الطلب ليس بالشئ الكثير!"

## الاتصالات

التواصل مع أعضاء النقابة ضروري - ولكن هذا التواصل يمكن أن يكون صعباً وخاصة في الصناعات البحرية، حيث الأعضاء دائماً متنقلين، وفي كثير من الأحيان معزولين وخارج تغطية الهواتف أو الإنترنت. وعلى الرغم من أن طبيعة العمل البحري يمكن أن تكون العائق الأكبر أمام المشاركة النقابية، إلا أن هذا الأمر يشكل فرصة للنقابة لتطوير أساليب جديدة للاتصالات وجلب منافع جديدة للأعضاء.

على سبيل المثال نقابة MUA في استراليا لديها صفحة للمرأة على الفيسبوك. التغلب على العزلة في قطاع النساء العاملات في البحر هو مكسب ملموس يتحقق من خلال عضوية النقابة حيث يمكن جمع النساء العاملات في القطاع البحري معاً من خلال الشبكات الاجتماعية على الانترنت والمدونات أو صفحات الفيسبوك.

النقابات التي تتواصل بشكل منتظم مع أعضائها النساء (والأعضاء المحتملين) تستطيع التركيز بشكل جيد على العمل الذي تقوم به من أجل للنساء، بالإضافة إلى تحديد القضايا التي تعتبر مهمة للمجموعات المختلفة من النساء في النقابة، باستخدام وسائل الإتصال الاجتماعية يمكن للنقابة أيضاً أن 'تستبق الحدث' وتلتقط القضايا التي تتعامل معها النساء في حالات العزلة عند العمل في البحر - ومن أمثلة هذه القضايا حوادث التحرش الجنسي وعدم

وجود مرافق صحية للإناث.

عززت العديد من النقابات دور المرأة من خلال مجلات العضوية ووسائل الدعاية الأخرى. وقد ساعد هذا بالتركيز على قضايا المرأة، حتى وإن كانت النساء تشكل نسبة صغيرة من العضوية.

"قسم المرأة يستخدم تويتر والفيسبوك كأداة عامة للتواصل وحشد أعضاء النقابة في حملات المساواة الجارية. [إن] صفحة الفيسبوك تعزز برامج التعليم والمؤتمرات والحملات وهي أيضاً تشكل موقعا هاما للأعضاء النساء لمناقشة الأحداث الجارية والمشاركة فيها." نقابة CAW، كندا

الأعضاء النساء في **نوتيلوس** الدولية أيضاً يتواصلون من خلال شبكة غير رسمية باستخدام البريد الإلكتروني، والفيسبوك وتويتر للبقاء على اتصال وتبادل وجهات النظر والأخبار.

تقوم النقابة نفسها أحيانا بتوفير الدعم المالي لمساعدة الأعضاء في القيام بالنشاطات، في الهند، على سبيل المثال، تقوم نقابة عمال النقل والرصيف في كندا بتقديم المساعدة المالية للأنشطة ذات الصلة بالمرأة، وتقوم بعمل برامج التوعية المنتظمة، والحلقات الدراسية والتدريب، وتحتفل باليوم العالمي للمرأة بهدف إشراك المزيد من النساء، نقابة Syntopal في توغو تدعم أحيانا أنشطة المرأة مالياً، بما في ذلك الدعم الذي تقدمه للأعضاء النساء من أجل حضور اجتماعات الـ ITF في الخارج.

## التعليم والتدريب

برامج التعليم والتدريب غالباً ما تكون مصممة خصيصاً للنساء، وتساعد في تطوير الأعضاء النساء وبناء التنظيم النقابي. التعليم والتدريب يمكن أيضاً الأعضاء النساء من أخذ مواقع متقدمة في النقابة أو يمكنهن من القيام بدور نشط داخل النقابة.

بعض برامج التعليم والتدريب هي جزء من استراتيجية واسعة للعمل الإيجابي لبناء العضوية النسائية في النقابة. على سبيل المثال في كندا يقوم قسم المرأة الوطني في نقابة CAW بعقد العديد من الحملات والبرامج التعليمية والمؤتمرات خصيصاً للنساء كجزء من سياسته المستمرة للعمل الإيجابي، وهذه البرامج التعليمية الخاصة تشمل: الناشطات النساء، والمرأة في القيادة، والدفاع عن حقوق المرأة، والمرأة في المفاوضة الجماعية.

في إيطاليا، ركزت نقابة FIT - CISL على احتياجات وحقوق المرأة عموماً، وهي تقوم بتعزيز الاجتماعات والحلقات الدراسية والمؤتمرات وجلسات المعلومات التي تتعلق بموضوعات محددة تتعلق بالحماية من التمييز والمساواة بين الجنسين. كما أنها تعقد دورات تدريبية حول قوانين الإجازة الوالدية والسياسات الصديقة للأسرة وأفضل

الممارسات.

نقابة Satawu في جنوب أفريقيا تنظم برامج تتعلق بالتنقيف في مجال المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ومشاركة المرأة في هياكل النقابة. كما تنظم نقابة عمال الرصيف في كينيا الأنشطة المتعلقة بنوع الجنس. وفيروس نقص المناعة والإيدز في مكان العمل. وبرامج التوعية الصحية والسلامة والبيئة. فضلاً عن الحلقات الدراسية والتدريب للمرأة في مجال المفاوضات وتدريب خاص من مكتب النقابة المختص بنوع الجنس حول مواضيع التحرش. نقابة البحارة اليابانية تواظب بنشاط على دعوة النساء الأعضاء من أجل المشاركة في مدارس الاتصالات والدورات التدريبية السنوية لممثلي النقابات العمالية الجدد وموظفي النقابة.

تفيد نقابة عمال النقل والرصيف في كاندلا بأن أنشطتها التعليمية والحلقات الدراسية التي أقامتها حول الحقوق الأساسية. والتحرش الجنسي. والقضاء على العنف. وفيروس نقص المناعة/الإيدز وحملتها في يوم المرأة العالمي. كلها كانت ناجحة.

"لقد ساعدت هذه البرامج النساء على تطوير مهارتهن القيادية وقد بدأت هذه البرامج في أخذ أدوار أكثر حيوية في الأنشطة النقابية. وقامت بتحقيق الكثير من الوعي بين النساء الأعضاء وتمكنت من معالجة المواقف الصعبة في أماكن العمل."

نقابة SMOU في سنغافورة تنظم ورش عمل وحلقات دراسية لمساعدة النساء في معرفة حقوقهن ومسؤولياتهن سواء في مكان العمل أو في مجتمعاتهن. هذه الفعاليات تقدم فرصاً مهمة للتواصل فيما بين القيادات النسائية.

وعند بحث مسألة تشجيع الأعضاء النساء على المشاركة النقابية. فقد وجدت **نوتيلوس الدولية** أن تنظيم فعالية تدريبية مخصصة للأعضاء النساء أدى إلى زيادة ملحوظة في عملية المشاركة النقابية. على سبيل المثال. في عام ٢٠١٠ قامت النقابة بإدارة دورة تدريبية في كلية روسكين في أكسفورد. إنجلترا. وكانت بعنوان - النساء في البحر - وكانت على وجه التحديد مخصصة للأعضاء النساء. وقد أدت هذه الدورة إلى تبني مقترح لمؤتمر فرع النقابة في المملكة المتحدة في ٢٠١٠ يدعو إلى إنشاء منتدى للنساء لتقديم المشورة للمجلس الوطني للنقابة بشأن القضايا المتعلقة بنوع الجنس.

### الجهود الدولية التي تهدف للوصول إلى النساء من خلال الفعاليات التي تنظمها النقابات

يعتبر أهم يوم للمرأة في جميع أنحاء العالم هو اليوم العالمي للمرأة (IWD) يوم ٨ مارس. أما الأمم المتحدة فقد حددت اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة / يوم

الشريط الأبيض في ٢٥ نوفمبر. وإلى جانب النقابات التي تدعوا إلى "العمل اللائق والحياة اللائقة واحترام المرأة". فإن هذه الأيام تلعب دوراً هاماً في جلب النساء معاً وإشراك القادة الذكور من الحكومات والنقابات العمالية في قضايا المرأة.

تستخدم العديد من النقابات مناسبة يوم المرأة العالمي من أجل تنظيم مناسبات خاصة للنساء أو لنشر تقرير جديد حول المرأة العاملة - وهذا اليوم يشكل موعداً مهماً للعديد من النقابات للوصول إلى جمهور أوسع. ولأن يوم المرأة العالمي هو يوم مشهور عالمياً. فإن بعض التقارير الخاصة التي تنشر حول النساء العاملات تكون أكثر عرضة لأن يتم انتقاؤها وعرضها في وسائل الإعلام.

الكثير. إن لم يكن معظم النقابات تحتفل باليوم العالمي للمرأة بالمسيرات والندوات والاحتفالات وغيرها من الفعاليات.

"أصبح [اليوم العالمي للمرأة] أحد المكاسب لجميع النساء في ميناء لومي المستقل. ويتم الاحتفال به برعاية وتنظيم من قبل الإدارة العامة للميناء. وقد حصل هذا نتيجة المفاوضات المستمرة من قبل لجنة المرأة في نقابة Syntropal مع هيئة الميناء." نقابة Syntropal. توغو

في عام ٢٠١١. شاركت أكثر من ٥٠٠ امرأة في احتفالية اليوم العالمي للمرأة في ميناء مومباي. الهند. والذي نظمتها نقابة عمال النقل والرصيف. ومومباي. وتضمن الحدث خطاب نائب رئيس النقابة كالبانا ديساي حول حقوق المرأة والتحرش الجنسي في مكان العمل. فضلاً عن برنامج ثقافي تخلله الرقص وأداء الأغنيات.

"في اليوم العالمي للمرأة لدينا ما يقرب من ٩٠ في المائة من العاملات يشاركن في اجتماعات خلال ساعات عمل هذا اليوم. تجري لدينا في العادة عدة نقاشات - آخر مرة كان الحديث حول تمكين المرأة وتناول أيضاً الحقوق الأساسية والمشاكل الصحية للمرأة العاملة- بالإضافة إلى القيام ببعض الألعاب وتناول طعام الغداء." نقابة عمال النقل الرصيف. كاندلا. الهند.

تقول نقابة عمال النقل والرصيف في مومباي أنه منذ مشاركتها في النشاطات مثل ٨ آذار و ٢٥ نوفمبر. "قد بدأت تعمل على إنشاء روابط فعالة مع غيرها من النقابات المنتسبة للـITF. وبدأت النساء بابرار قضاياهن في مكان العمل."

"[في عام ٢٠١١] كان لدينا العدد الأكبر من أي وقت مضى من المشاركات في احتفالات يوم المرأة العالمي. هذه المرة كان لدينا أكثر من ١٠٠ مشاركة - هذا هو الوقت الوحيد الذي يمكن أن نتحدث فيه بفخر عن مشاركة المرأة في النقابة." نقابة عمال الرصيف الكينية.

العديد من النقابات تحتفل بمناسبة يوم الأمم المتحدة العالمي السنوي للقضاء على العنف ضد المرأة من خلال

بالمرأة والتي تشارك بها النقابات البحرية. مثل يوم المساواة في الأجور في بلجيكا. في ٢٥ مارس ٢٠١١. والذي تشارك فيه نقابة **BTB** لإظهار التضامن مع العاملات اللواتي لا يحصلن حتى الآن على نفس معدل أجور الرجال.

### تطوير النشاط النقابي المحلي

تؤكد هيلين مكارا وهي الأمين العام لنقابة عمال رابطة الخدمات التجارية. على أهمية قيام النقابة بتصنيف قضايا المرأة في البحرية. وهي تقول: "للأسف نتيجة طبيعة ضعف الموارد في النقابات فإن ذلك يتسبب في تناولها لقضايا المرأة برودة فعل أكثر من غيرها من القضايا ذات الطابع العام. عند العمل على "قضايا المرأة" في قطاع يهيمن عليه "الذكور". يمكن أن يُنظر إلى هذه القضايا على أنها تحويل للموارد القيمة. ولذلك فمن الأهمية بمكان أن تعمل سياسة النقابة على منح السلطة والدعم لهذا العمل".

جذب النساء من خلال النشاط النقابي المحلي غالباً ما يتضمن اعترافاً بالدور المزدوج للعديد من النساء - كعاملات ومقدمة للرعاية. حيث أنه من خلال التعرف على أهمية كل من العمل والمسؤوليات المنزلية. فإن النقابات تستطيع زيادة مشاركة المرأة فيها.

وجود فرص للنساء لتتولى أدواراً قيادية على المستوى المحلي يعمل على تطوير مهارات جديدة ويزرع الثقة بين الأعضاء النساء. ولذلك فمن المهم إشراك النساء من جميع مستويات النقابة في الحملات - وهذا يمنح المرأة على المستوى المحلي الفرصة الأولى لتتبع بأنّها جزء من النقابة. القادة النساء على المستوى المحلي سوف يكتسبن الخبرة اللازمة لتولي المزيد من المناصب العليا في النقابة وفي المجتمع. الحملات المحلية التي تجري حول قضايا مكان العمل أو قضايا المجتمع غالباً ما تجتذب الدعم من أولئك الذين لا ينشطون عادةً في الفعاليات النقابية.

في كندا. يوجد لدى نقابة **CAW** حملات رفيعة المستوى تركز على إنهاء العنف ضد المرأة والتحرش الجنسي في مكان العمل.

فيرونيا ميساتويوا. الأمين الوطني (البحري) لنقابة **Satawu** في جنوب أفريقيا ورئيسة قسم عمال الأرصفة الإفريقية في **ITF** تشرح أسلوب تعامل نقابتها مع قضايا الحملات.

تقول فيرونيا: "هناك صعوبة لدى النساء في عملية الفصل بين أدوارهن كعمال وبين أدوارهن كمهات في المنزل. نحن بحاجة إلى تأهيلهن وأن نحدد لهن أدواراً في الحملة. نقابة **Satawu** تضم مكتب مختص بقضايا نوع الجنس ويعمل به لجنة مكونة من ستة موظفين بالإضافة إلى منسق. تضع اللجنة برامج للنساء في مكان العمل. تهتم قيادتنا بقضايا المرأة وتعتبرها من ضمن القضايا الرئيسية.



التقارير. والأنشطة. والفعاليات التعليمية أو عن طريق التجمعات والمسيرات. في شيلي. نقابة **Comach** تقوم بعقد الحلقات الدراسية في هذا اليوم.

في أستراليا تفيد نقابة **MUA**. والتي يهيمن عليها الذكور. بأن جميع أعضاء النقابة يشاركون في يوم الشريط الأبيض. في عام ٢٠١١. نظمت نقابة **MUA** حملة لرفع أعلام على السفن تحمل عبارة "لا صمت - لا عنف". وارتدى أعضاء النقابة القمصان. والأشرطة والأساور البيضاء. وقام المشاركون في مؤتمر بحارة نقابة **MUA** في سيدني بحلف اليمين: "أقسم بأن لا ارتكب أو أتغاضى أو أصمت عن أي فعل يتعلق بالعنف ضد المرأة"

من الأيام الأخرى التي تحتفل فيها النقابات بشكل تقليدي. والتي تكون مناسبة لتعزيز قضايا المرأة العاملة. هي عيد العمال / يوم العمال في ١ مايو. واليوم الدولي للمهاجرين في ١٨ ديسمبر. واليوم العالمي للإيدز في ١ ديسمبر. ويوم البحرية الأوروبية في ٢٠ مايو.

اليوم العالمي للإيدز في ١ ديسمبر هو محط الأنظار بالنسبة للعديد من النقابات. في توغو. تشارك نقابة **Syntrupal**. على سبيل المثال في الفعاليات التي يبرعها ميناء لومي. أما نقابة عمال الرصيف الكينية بالإضافة إلى احتفالها في يوم ١ ديسمبر. تقوم بالمشاركة في يوم التوعية بسرطان الثدي (الانثين الرابع من شهر أكتوبر. والمعروف أيضاً باسم يوم الشريط الوردي) وتشارك أيضاً في يوم التوعية من السل (٢٤ آذار). وكذلك تشارك في عيد العمال والاحتفالات الدولية الأخرى.

أيضا تقوم الكثير من البلدان تقوم بتخصيص مناسبات وطنية محددة تتعلق بالمرأة. على سبيل المثال. في كندا. تقوم نقابة **CAW** بالوقوف دقيقة صمت في ٦ ديسمبر من كل عام تخليداً لذكرى ١٤ امرأة قتلن بالرصاص في حرم مونتريال في عام ١٩٨٩.

المراكز الوطنية النقابية تنظم الفعاليات ذات الصلة



وقد لعبت نقابة سائقي شاحنات المسافات الطويلة الكينية والمنتسبة للـ ITF دوراً محورياً في التخطيط للمركز. تم تدريب أعضاء من النقابة أيضاً ليصبحوا مثقفي أقران في المراكز. فيما قدمت وزارة الصحة الكينية مجموعة من الموظفين بدوام كامل بالإضافة إلى توفير التمويل اللازم لشراء الأدوية. الآن سوف يتم إنشاء عشرة مراكز أخرى في جنوب أفريقيا على مدى العامين المقبلين. هذا النهج من الشراكة يساعد أعضاء النقابة في كفاحهم ضد فيروس نقص المناعة / الإيدز، والمراكز الصحية أيضاً. تمنح النقابات الفرصة للوصول إلى العمال غير المنظمين.

### أهمية تتبع اتجاهات العضوية

من أجل أن نفهم اتجاهات العضوية في القطاع البحري بشكل صحيح، يجب أن تكون جميع سجلات العضوية في النقابة "مصنفة حسب نوع الجنس"، وهو ما يعني تسجيل بيانات عضوية الذكور والإناث في أعمدة منفصلة. ثم يمكن بعد ذلك تعقب اتجاهات العضوية وفحصها لمعرفة ما إذا كانت النساء العاملات منظمات بالكامل من قبل النقابة.

يوجد اعتقاد سائد في بعض النقابات بأنه لا يوجد نقص في تمثيل المرأة في المجالات التي يكون فيها للنقابة تاريخ طويل في عملية التنظيم. ومع ذلك فإن هذا الرأي قد لا يأخذ في الاعتبار تلك الوظائف "الجديدة" التي تميل إلى أن يتم شغلها من قبل النساء، أو وظائف الخدمات التي تقوم بها النساء، مثل الوظائف الإدارية ووظائف تكنولوجيا المعلومات وموظفي المقاصف. هذه الوظائف عادةً تكون غير منظمة من قبل النقابات، وخاصة إذا كانت عقود العمال عرضية أو مؤقتة، أو كان العمال من فئة عمال الاقتصاد غير المنظم.

من المهم للنقابات أن تتحقق من أن نسبة النساء الأعضاء المسجلة في النقابات في القطاع البحري تتماشى مع النسبة الكلية للنساء العاملات في الصناعات البحرية. والطريقة الوحيدة للقيام بذلك هي البحث بعناية عن كل صاحب عمل ومعرفة عدد النساء الكلي الذي يعمل لديه ومن ثم معرفة عدد النساء الأعضاء في النقابات عند صاحب العمل نفسه.

في نيوزيلندا تستخدم نقابة عمال رابطة الخدمات التجارية قاعدة بيانات من أجل تقديم معلومات عن تفصيلات الأعضاء من الجنسين. وتعمل النقابة أيضاً على إجراء تحليلات للمعلومات الإحصائية الموجودة في قاعدة البيانات والمتعلقة بعضوية المرأة حسب القطاع الذي تعمل فيه. والمؤهلات، والعمر، لإنشاء مجموعات يتم استهدافها بالبريد الإلكتروني كل مجموعة حسب القضية التي تخصها. وقد ساعد هذا الأمر النقابة على اتباع نهج أكثر مباشرة وشخصية عند مخاطبة العمال، بالإضافة إلى تعزيز الجهود الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة في نقابة تكاد تكون ذكورية في مجملها.

لدينا نائب الرئيس في النقابة وهو رجل ولكنه من المدافعين عن قضايا المرأة. لدينا نساء قويات بالإضافة إلى برامج تدريبية لتقوية النساء. فضلاً عن أننا نقدم مرافق رعاية الأطفال لأعضائنا للنساء لئتمكن من حضور الاجتماعات".

تقوم نقابة عمال الرصيف الكينية باقامة حملات تتعلق بمجموعة من القضايا، بما في ذلك مراعاة الفوارق بين الجنسين، وإيذاء الأطفال وحماية حقوق المرأة. أما حملة النقابة المتعلقة بحقوق المرأة الأساسية فقد اتسع نطاقها لتشمل معظم القضايا التي تشعر النساء حيالها بقوة - مثل العنف ضد المرأة والصحة. وقد ساعد العمل الإجماعي في النقابة على فتح فرص العمل للمرأة في القطاعات التي كانت يوماً ما حكراً على الذكور. مع الإشارة إلى أن العنف ضد المرأة في مكان العمل قد انخفض بشكل كبير.

### النقابات في المجتمع

نجاح المشاريع الاجتماعية والصحية والمجتمعية التي تقوم بها النقابات البحرية ونقابات النقل تعطينا فكرة عن امكانيات وقوة هذه النقابات في المستقبل. هذه الحملات نجحت عندما تحولت النقابات من الطريقة النمطية المباشرة لمعالجة المشاكل وذلك باستخدام العضوية الموجودة، إلى طريقة الحملات المركزة استراتيجياً والتي تستخدم منظمين مدفوعي الأجر يعملون على تعبئة عمال النقل.

حملة هامة يستفيد منها عمال الموانئ الكينية والبحارة وهي تغطي موضوع الوقاية والعلاج من فيروس نقص المناعة / الإيدز: الخدمة الصحية يتم تقديمها لكل من الرجال والنساء، مركز الـ ITF الصحي في مومباسا يرسل رسالة قوية إلى النساء العاملات في الصناعات البحرية مفادها أن النقابة تقوم باتخاذ إجراءات بشأن القضايا التي تؤثر على حياتهم وحياة أسرهم.

عمال النقل وأعضاء المجتمع المحلي يستفيدون من المركز الصحي. أصحاب المصلحة الرئيسيون - من ممثلي الحكومة والنقابات إلى جمعيات اصحاب العمل وشركات النقل - أجمعوا جهودهم من أجل إنشاء المركز الصحي في ميناء مومباسا. حيث أن سائقي الشاحنات، وعمال الموانئ وعمال آخرون يستخدمون الميناء بانتظام، جنباً إلى جنب مع أفراد المجتمع.

تم اقامة هذا المرفق الصحي في مومباسا في حاوية شحن قديمة وذلك من اجل الحصول على أكبر قدر من الاستفادة والاستمرارية ويقوم المرفق بتقديم الخدمات الصحية المجانية لعمال النقل. وتشمل هذه الخدمات النصائح والاستشارات واختبار فيروس نقص المناعة والعلاج من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وتوزيع الواقيات الذكرية. كما أنه يوجد نظام لتكنولوجيا المعلومات يربط جميع المراكز معاً لضمان أعلى المعايير.

قام الـITF في عام ٢٠١٠ بعمل تدقيق مبني على نوع الجنس وهو بعنوان "إحصائية الأعضاء النساء في نقابات النقل". وقد بين هذا التدقيق مدى أهمية تحديد اتجاهات العضوية المصنفة حسب نوع الجنس في النقابات. وقد طلب الـITF من جميع النقابات المنتسبة له أن يتم تزويده ببيانات النقابات المتعلقة بمنتسبيهم من الذكور والإناث مصنفيين حسب نوع الجنس.

كان التدقيق ممارسة هامة لأسباب أقلها أنها أظهرت أن عضوية المرأة في نقابات النقل في تزايد بينما عضوية الذكور إما بقيت ثابتة أو انخفضت في بعض الأحيان. وهذا يعكس التغييرات الصناعية الهامة في صناعة النقل. دراسة الإحصاءات المصنفة حسب نوع العضوية يمكن أن يؤثر على أهداف وأساليب حملات التنظيم.

أظهرت إحصائية الأعضاء النساء في نقابات النقل بما لا يدع مجالاً للشك أن القوة المستقبلية لنقابات النقل تكمن في تنظيم عمال النقل النساء. بما في ذلك أولئك النساء اللواتي يعملن في الوظائف الجديدة المتصلة بالنقل. قضايا المرأة - والعضوية النسائية - أصبحت تحتل أهمية متزايدة بالنسبة للنقابات.

وهناك دراسة استقصائية مبنية على العضوية المصنفة حسب نوع الجنس تساعد النقابات في:

- إحصاء الأنماط المختلفة لعمالة الإناث؛
- تحديد الأماكن التي تعمل بها المرأة فعلياً والوظائف التي تقوم بها؛
- تقدير نسبة المرأة في مكان العمل؛
- تحديد القضايا. و
- المساعدة في وضع الأهداف لحمات التجنيد.

أما بالنسبة للتدقيق المبني على نوع الجنس. فقد أظهرت الدراسة الاستقصائية للعضوية في النقابة ما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠١٠. بأن عضوية نقابات النقل النسائية قد ارتفعت بنسبة تزيد على ٢٠ في المائة. هذا النمو الإجمالي في العضوية النسائية في جميع الأقسام المهنية. وبصرف

النظر عن الركود الحاصل في خدمات السياحة. كان أكبر بكثير من النمو المتواضع في مجموع العضوية (ذكور + إناث) لنفس الفترة.

قسم مصايد الأسماك. على الرغم من أنه بدأ بقاعدة صغيرة جداً. إلا أنه ازداد بمقدار ضعفين ونصف عن عدد الأعضاء النساء (١٤٩ في المائة) في فترة السنوات الست بين عامي ٢٠٠٤ - ٢٠١٠. وقد أظهر قسم عمال الرصيف خسارة هامشية في مجموع أعضائه (- ٠,٣ في المائة). ولكن مع نمو قوي جداً في العضوية النسائية أدى إلى زيادة مقدارها ٥٢ في المائة في اعداد الأعضاء النساء خلال هذه الفترة. مما يشير إلى أن النقص في اعداد الذكور تم تعويضه بالزيادة في الأعضاء النساء. أما فيما يتعلق بقسم البحارة فبينما كان هناك زيادة عامة في عدد الأعضاء الكلي. فقد كان لزيادة العضوية النسائية والتي تقدر بـ ٧,٥ في المائة تأثير كبير في رفع مستوى العضوية الكلية.

#### تفسير بيانات العضوية لاتخاذ القرارات

من أجل أن تعرف النقابات كيفية تطوير نشاط ما واستهدافه لتحقيق الأهداف المرسومة. فإنه عادة ما يكون من الضروري النظر في الوظائف التي تعمل فيها النساء في الصناعات البحرية. بما في ذلك الوظائف الخدمية وذلك من أجل التحقق مما إذا كانت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في العضوية النقابية. المثال النظري التالي يظهر كيفية حساب عدد الأعضاء الجدد المحتملين:

عدد النساء العاملات في شركة  
السفن السياحية الدولية = ٣٠٠

عدد النساء الأعضاء في  
نقابة السفن السياحية الدولية = ٣٠

عدد الأعضاء النساء المحتملين = ٢٧٠

الجدول أدناه هو مثال عن كمية المعلومات المهمة التي يمكن استخراجها من بيانات عضوية النقابة.

اقسام شركة السفن السياحية الدولية / تحليل العضوية النقابية				
الإدارة	متن السفينة/ المحرك	تقديم الطعام	الضيافة/ الترفية	
١٢	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	الموظفون من الرجال
٠	٧٠	١٠٠	١٥٠	الرجال الأعضاء في النقابة
١٢	٣٠	٠	٥٠	الأعضاء الجدد المحتملين
١٠٠	١٠	١٥	١٧٥	الموظفون من النساء
٥	١٠	٠	١٥	النساء الأعضاء في النقابة
٩٥	٠	١٥	١٦٠	الأعضاء الجدد المحتملين

يثيرها العمال. فإنه يجب على النقابة أيضاً التأكد من أن هدف زيادة تمثيل المرأة سوف يتحقق أيضاً.

### النمو في العضوية النقابية

كل مرحلة تشكل جزءاً مهماً من العملية وينبغي عدم تفويتها. هناك أساليب مختلفة في كل مرحلة لضمان أن النساء يشاركن بشكل كامل في الحملة. وبالتالي يمكن أن تتحقق الأهداف.

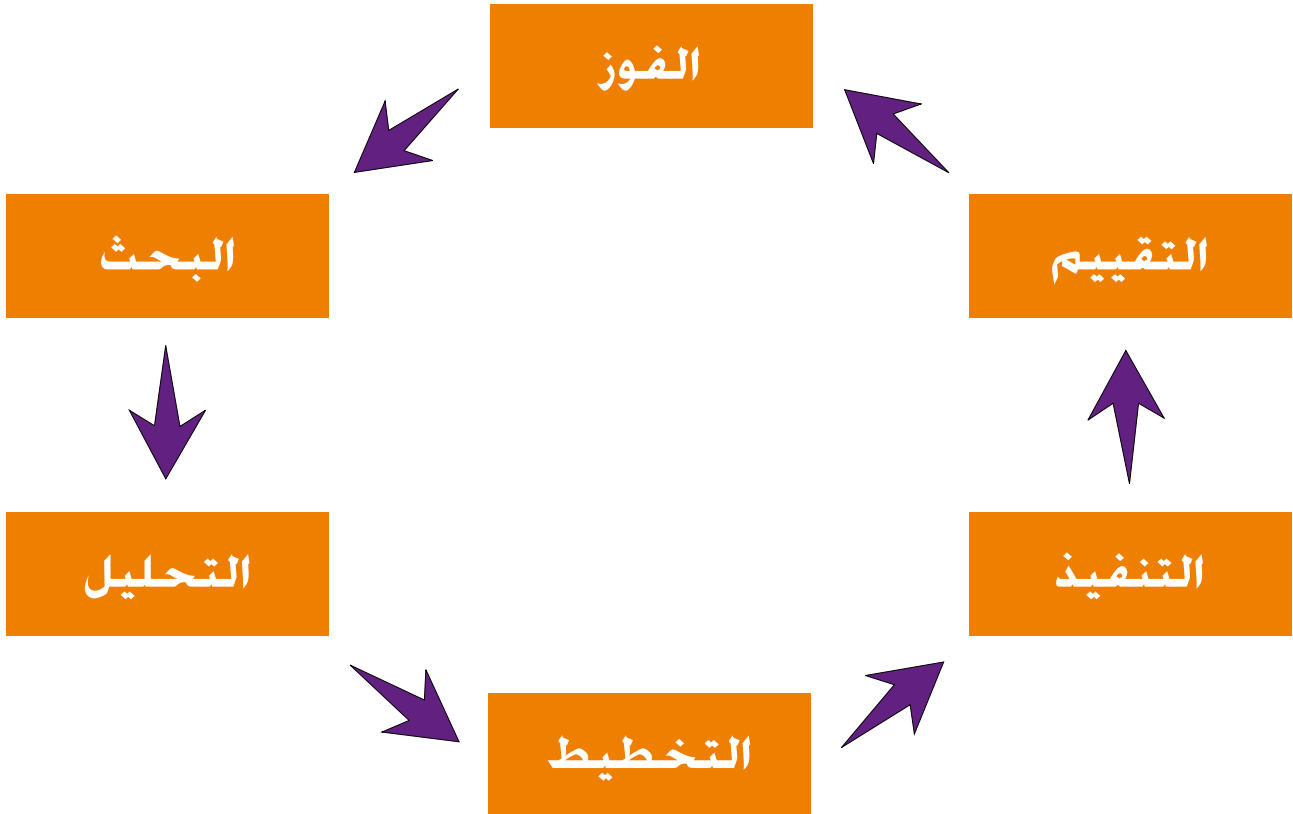
مكاسب المفاوضات الجماعية غالباً ما تكون نتيجة مباشرة لهذا النوع من النهج. نقابة عمال أحواض السفن والمستودعات الدولية (ILWU) في الولايات المتحدة أقامت حملة لمساعدة ما يقرب من ٦٠٠ عامل مستودعات في كاليفورنيا. وقد تسبب في إثارة الحملة ذلك الصراع الذي نشأ بسبب إدارة المستودعات التي أرادت أن يبقى العمال بالعمل بعد نهاية الوقت الرسمي والاستمرار في العمل الإضافي بشكل إلزامي. ونتيجة لذلك، لم يتمكن العمال من التقاط أطفالهم بعد المدرسة أو من دور الحضانة. وكانت القضية نقطة رئيسية في الصراع الذي حقّق العاملين على تشكيل نقابة وانتسابهم إلى ILWU. ثم قام العمال بعد ذلك بالتفاوض مع صاحب العمل لمعالجة المشكلة في عقدهم الجديد.

في المثال أدناه فإن أقسام الضيافة/الترفيه والإدارة لديهم مستويات عالية من النساء العاملات. ولكن عدد قليل من الأعضاء. وفي هذه المرحلة يمكن للنقابة أن تقرر استهداف قسمين لتطوير النشاط:

- الإدارة. حيث الموظفين على الأرجح يسهل التحدث معهم وهم أكثر احتمالية لأن يكونوا في مواقع ثابتة. والقوى العاملة متماسكة نسبياً. وموجودة في مكان عمل واحد. وهذا كله من شأنه أن يسهل إدارة عملية التنظيم.
- الضيافة/الترفيه. من المرجح أن يكون العمال متنقلين (على متن السفينة). ولديهم أنماط عمل غير منتظمة وقد تكون أكثر تشتتاً. وهذا يضع بعض التحديات أمام حملة التنظيم النقابية. ولكن من ناحية أخرى، فإن العمال على متن السفينة السياحية سوف يبقون في مكان واحد طوال مدة الرحلة. وهذا يشير إلى أهمية وجود النشاط النقابيين في أماكن العمل والذين يكون باستطاعتهم تنظيم زملائهم خصوصاً على متن السفن والقوارب.

### تطوير أداة للحملة

فيما يلي الإطار العام الذي يستخدم ويدرس في كثير من البلدان لتطوير أي حملة تريد النقابات أن تقوم بها. وهذا الإطار يوفر منهجاً منتظماً للنشاط. المركز في هذا النشاط هو النمو. وبينما يكون النصر محددًا بالقضية التي





## استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في النقابات. قائمة مرجعية للنقابات:

- هل تعمل نقابتك مع الهيئات التعليمية والقطاعية لترويج صناعة النقل البحري كمهنة للنساء؟
- هل تستطيع نقابتك معرفة عدد الأعضاء المحتملين من النساء في جميع أماكن العمل؟
- هل تستطيع نقابتك معرفة الوظائف، والإدارات، وساعات العمل التي تعمل بها المرأة؟
- هل تقوم نقابتك بتسجيل ومتابعة هذه البيانات؟
- هل تقوم نقابتك باستهداف التوظيف أو الحملات في هذه المجالات؟
- هل تقوم نقابتك بالطلب من الأعضاء المحتملين من النساء الانضمام والنشاط في النقابة؟
- هل تقوم نقابتك بتقديم معلومات مستهدفة بشأن القضايا التي تؤثر على الأعضاء النساء؟
- هل فكرت بحوافز خاصة من أجل تجنيد النساء في النقابة، مثل مجانية الاشتراكات الأولية أو تخفيضها؟
- هل تقدم نقابتك مرافق رعاية الأطفال للأعضاء الذين يحضرون الاجتماعات والدورات التدريبية؟
- هل تقوم نقابتك بعمل حملات خاصة بالنساء؟
- هل تقوم نقابتك بأنشطة للاحتفال باليوم العالمي للمرأة ويوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة؟

# الفوز باتفاقية أفضل للنساء قائمة مرجعية مختصرة للنقابات





## متابعة قضايا المرأة من خلال المفاوضة الجماعية

### المفاوضة الجماعية

- هل يتم تحديد قضايا المرأة قبل عملية المفاوضة ويتم ادراجها على جدول الأعمال التفاوضي؟
- هل يتم اشراك النساء كأعضاء في فرق التفاوض والمساومة؟
- هل تحصل النساء على أجور وظروف عمل متساوية مع نظرائهن من الرجال؟
- هل هناك أحكام مختصة بالنساء على سبيل المثال، عمال القطاع البحري في الاتفاقية الجماعية الخاصة بك:
  - مرافق صحية ومراحيض منفصلة
  - أماكن النوم ومناطق الاستراحة
  - ملابس الوقاية والسلامة المناسبة

### اعتبارات وطنية وتشريعية

- هل تقدم دولتكم الأمن الوظيفي لجميع العاملات النساء في القطاع البحري؟
- هل لدى دولتكم القوانين التي تؤكد على حق المساواة في الأجور وظروف العمل بين الرجال والنساء؟
- هل قامت دولتكم بوضع معدلات للحدود الدنيا من الأجور؟
- هل يوجد لدى دولتكم مجموعة الأحكام الخاصة بإجازة الأمومة مدفوعة الأجر واجازات الأبوة الأخرى؟
- هل لديكم قوانين وطنية ضد التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة؟
- هل هناك قوانين للصحة والسلامة المهنية الوطنية؟
- هل لدى دولتكم القوانين المناهضة للتمييز ضد المرأة؟

## تمثل المرأة في هياكل النقابة والقيادة

- هل يوجد في نقابتك موظف لشؤون النساء أو شخص مسؤول عن عمل النساء؟
- هل يوجد في نقابتك شبكة نسائية نقابية فعالة؟
- هل يوجد في نقابتك لجنة نسائية منتخبة؟
- هل يوجد في نقابتك نساء يعملن في المناصب الرسمية سواء منتخبات أو موظفات بأجر؟
- هل النساء ممثلات في هيئات صنع القرار في نقابتك؟
- هل يوجد في نقابتك حصة (كوتا) للنساء أو سياسة للعمل الإيجابي بخصوص النساء؟
- هل تشارك المرأة في تنمية النقابة الرسمية وغير الرسمية وفي برامج التعليم؟
- هل نقابتك على اتصال مع إدارة شؤون المرأة في الـ ITF أو الممثلين الإقليميين؟
- هل تشارك نقابتك في أنشطة الـ ITF الخاصة بالمرأة؟

## استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في النقابات

- هل تعمل نقابتك مع الهيئات التعليمية والقطاعية لترويج صناعة النقل البحري كمهنة للنساء؟
- هل تستطيع نقابتك معرفة عدد الأعضاء المحتملين من النساء في جميع أماكن العمل؟
- هل تستطيع نقابتك معرفة الوظائف، والإدارات، وساعات العمل التي تعمل بها المرأة؟
- هل تقوم نقابتك بتسجيل ومتابعة هذه البيانات؟
- هل تقوم نقابتك باستهداف التوظيف أو الحملات في هذه المجالات؟
- هل تقوم نقابتك بالطلب من الأعضاء المحتملين من النساء الانضمام والنشاط في النقابة؟
- هل تقوم نقابتك بتقديم معلومات مستهدفة بشأن القضايا التي تؤثر على الأعضاء النساء؟
- هل فكرت بحوافز خاصة من أجل تجنيد النساء في النقابة، مثل مجانية الاشتراكات الأولية أو تخفيضها؟
- هل تقدم نقابتك مرافق رعاية الأطفال للأعضاء الذين يحضرون الاجتماعات والدورات التدريبية؟
- هل تقوم نقابتك بعمل حملات خاصة بالنساء؟
- هل تقوم نقابتك بأنشطة للاحتفال باليوم العالمي للمرأة ويوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة؟







## الملحق (1)

### استبيان الـITF الخاص بأفضل الممارسات للنساء العاملات في القطاع البحري

قام الإستبيان بطلب الإجابة عن الأسئلة التسعة التالية:

1. ماذا تقدم نقابتك من أجل دعم البحارة / وعمال الموانئ / والصيادين من النساء؟
2. ما هي التحديات التي تواجهها نقابتك في تجنيد العاملات النساء؟
3. هل يوجد لدى نقابتك سياسات محددة تشمل احتياجات الأعضاء النساء؟  
إذا كانت الإجابة بنعم، يرجى تقديم تفاصيل.
4. هل يوجد لدى نقابتك نساء يعملن في مناصب منتخبة أو يعملن كمسؤولات في النقابة؟  
إذا كانت الإجابة بنعم، يرجى تقديم تفاصيل.
5. يرجى إعطاء أمثلة عن حملات النقابة الخاصة أو الإجراءات التي استفادت منها الاعضاء النساء / العاملات في المجال الذي تعملين فيه.
6. يرجى تقديم أي أمثلة على الأنشطة الخاصة التي اتخذتها النقابة لتعزيز التنظيم أو تمثيل الأعضاء النساء / العاملات في المجال الذي تعملين فيه.
7. هل يوجد لدى نقابتك هياكل تنظيمية محددة تمكن المرأة من تبادل وجهات النظر، على سبيل المثال لجنة المرأة أو شبكة المرأة؟ إذا كانت الإجابة بنعم، يرجى تقديم تفاصيل.
8. إذا لم يكن لدى نقابتك نشطاء من الأعضاء النساء، فما هي السياسات أو الأنشطة التي تستخدمها نقابتك لتعزيز أو إشراك الأعضاء النساء؟
9. هل يوجد لديك تعليقات أخرى؟

## الملحق (٢)

### بنود نموذج المفاوضة

فيما يلي أمثلة من البنود النموذجية المتعلقة بالمساواة والتي تستخدم من قبل بعض النقابات المنتسبة للـITF في المفاوضة والتي يمكن تكييفها للاستخدام في بلدان ونقابات أخرى.

### الإجازة الوالدية

١. يحق للموظفين بدوام كامل أو بدوام مؤقت، بعد خدمة ١٢ شهراً متواصلة، الحصول على الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر التالية كجزء من حقوقهم في الحصول على ما مجموعه ٥٢ أسبوعاً إجازة والدية متعلقة بولادة الطفل:
- (أ) ٢٨ أسبوعاً تقويمياً كإجازة أمومة للموظفة الأنثى عندما تكون هي أم لطفل حديث الولادة ولديها ١٢ شهراً من الخدمة المتواصلة
- (ب) ٤ أسابيع تقويمية كإجازة أبوة للموظف الذكر عندما يكون هو والد الطفل المولود حديثاً :  
أو
- (ج) ٤ أسابيع تقويمية كإجازة والدية عندما يكون الموظف هو الأب غير الوالد لزوجين من نفس الجنس للطفل المولود حديثاً.
٢. باقي رصيد الإجازة الوالدية لن يكون مدفوع الأجر. بينما يستطيع الموظف أن يتقدم بطلب لضم الإجازات المتوفرة له. مثل الإجازة السنوية أو اجازة الخدمة الطويلة أو أية أجازات يستحقها إلى الاجازة الوالدية المستحقة المدفوعة الأجر.
٣. عندما يكون الموظف هو مقدم الرعاية الأساسي للطفل الوليد وهناك ظروف تمنع الموظف من عودته إلى العمل بعد انقضاء فترة الـ ٥٢ أسبوعاً من استخدامه لأي جزء من الإجازة الوالدية أو اجازة متصله بها. فإنه يجوز للموظف أن يتقدم إلى مديره بطلب اجازة لمدة ٥٢ أسابيع إضافية كإجازة والدية غير مدفوعة الأجر.
٤. إجازة التبني، وإجازة الأمومة الخاصة وأحكام الموظفين العائدين إلى العمل بعد الإجازة الوالدية يجب أن تكون وفقاً للترتيبات المذكورة أعلاه.
٥. سوف يكون من حق جميع الموظفين مواصلة تقديم دفعات التقاعد طيلة مدة الإجازة الوالدية الممنوحة كما هو موضح أعلاه.

### الدعم بخصوص حالات العنف المنزلي

#### المبدأ العام

يعلم صاحب العمل أن بعض الموظفين قد يواجهون أحياناً حالات من العنف أو الاعتداء الجنسي في حياتهم الشخصية مما قد يؤثر على حضورهم أو أدائهم في العمل. لذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير الدعم للموظفين الذين يتعرضون للعنف المنزلي.

#### تعريف العنف المنزلي

يشمل العنف المنزلي الاعتداء الجسدي أو الجنسي أو المالي أو اللفظي أو العاطفي من قبل أحد أفراد العائلة المباشرين كما هو محدد في هذه الاتفاقية.

#### التدابير العامة

- (أ) إثبات العنف المنزلي قد يكون مطلوباً ويمكن أن يكون على شكل وثيقة متفق عليها صادرة عن دائرة شرطة، أو محكمة، أو طبيب، أو جهة تقدم خدمات دعم بخصوص العنف المنزلي أو محام.
- (ب) أن تبقى جميع المعلومات الشخصية المتعلقة بالعنف المنزلي سرية تماشياً مع سياسة الشركة والتشريعات ذات الصلة. ولن يتم الاحتفاظ بأي معلومات في ملف الموظف دون الحصول على إذن كتابي صريح منه.
- (ج) لن يتم اتخاذ أي إجراء ضار ضد الموظف إذا تأثر حضوره أو أدائه في العمل نتيجة المعاناة من العنف المنزلي.

- (د) على صاحب العمل تحديد موظف اتصال في الموارد البشرية [قسم شؤون الموظفين] والذي سيتم تدريبه حول العنف المنزلي وقضايا الخصوصية. وعلى صاحب العمل الإعلان عن اسم موظف الاتصال داخل الشركة.
- (و) الموظف الذي يعاني من العنف المنزلي قد يثير هذه المسألة مع المشرف المباشر عليه أو موظف الاتصال في الموارد البشرية. المشرف بدوره قد يطلب المشورة من قسم الموارد البشرية إذا اختار الموظف عدم رؤية موظف الاتصال في الموارد البشرية.
- (ز) حيثما طلب ذلك الموظف. فإن موظف الاتصال في الموارد البشرية وبالتنسيق مع المشرف على هذا الموظف ونيابة عن الموظف نفسه، سوف يقدم توصية بشأن أنسب شكل للدعم الذي يمكن توفيره.
- (ح) على صاحب العمل أن يضع مبادئ توجيهية لاستكمال هذا الشرط وأن يبين الإجراءات المناسبة التي يجب اتخاذها في حال إبلاغ الموظف عن تعرضه للعنف المنزلي.

### الإجازة

يحق للموظف الذي يتعرض للعنف المنزلي الحصول على ٢٠ يوماً في السنة كإجازة خاصة مدفوعة الأجر من أجل استخدامها للمواعيد الطبية وللإجراءات القانونية وغيرها من الأنشطة المتعلقة بالعنف الأسري. وهذه الإجازة سوف تكون بالإضافة إلى استحقاقاته من الإجازات العادية ويمكن أن تؤخذ هذه الإجازة على شكل أيام متتالية أو منفردة أو كجزء من اليوم ويمكن استخدامها دون موافقة مسبقة.

يستطيع الموظف الذي يقوم بمساعدة الأشخاص الذين يعانون من العنف المنزلي أن يأخذ إجازة رعاية لمرافقتهم إلى المحكمة، أو إلى المستشفى أو ليقوم برعاية أطفالهم.

### الدعم الفردي

- من أجل تقديم الدعم للموظف الذي يتعرض للعنف المنزلي، ولتوفير بيئة عمل آمنة لجميع الموظفين، فإن على صاحب العمل الموافقة على أي مطالب معقولة من الموظف الذي يعاني من العنف وهي تشمل:
- إجراء التغييرات على ساعات العمل الكلية أو أنماط أو ساعات نوبات العمل:
  - إعادة تشكيل الوظيفة أو إجراء تغييرات على واجباتها:
  - النقل إلى وظيفة أخرى مناسبة داخل الشركة:
  - تغيير رقم الهاتف أو عنوان البريد الإلكتروني لتجنب المضايقات الناتجة عن الاتصالات:
  - أي تدابير مناسبة بما في ذلك تلك المتاحة بموجب الأحكام الحالية المتعلقة بترتيبات العمل المرنة والصديقة للأسرة.
- الموظف الذي يعاني من العنف المنزلي سوف يحال إلى برنامج مساعدة الموظفين (EAP) و/أو البرامج المحلية الأخرى. ويجب أن يشمل برنامج EAP على مهيئين مدربين بشكل خاص على قضايا العنف المنزلي.

## الملحق (٣)

### نموذج سياسة الاحترام المتبادل

ما نطلبه من أعضاء نقابتنا

- التعامل مع الجميع. بما في ذلك الأعضاء الآخرين. فضلا عن المسؤولين والموظفين. باحترام وكرامة.
- التأكد تماما من أن سلوكك الخاص لا يتسبب بأي إهانة أو ينتج عنه سوء فهم.
- التفكير قبل أن تدلي بملاحظات شخصية.
- قبول المسؤولية حول تخدي كافة أشكال السلوك غير المقبول والسلوك العدائي. والسعي لرفع الكرامة الشخصية. وقد ينطوي هذا على بعض الأشكال السلوكية غير المرغوب فيها مثل:

- الاتصال الجسدي غير المرغوب فيه
- الاعتداء البدني أو الجنسي
- المقترحات المتعلقة بالجنس أو المساومة الجنسية
- النكات العنصرية. أو الجنسية أو الدينية
- اللغة العدوانية والشتائم والإيماءات الفاحشة
- الهدايا غير المرغوب فيها
- التطفل بواسطة المضايقة أو المطاردة.

هذه القوائم ليست نهائية.

ونحن ندرك بأنه يوجد بين النقابيين درجة عالية جدا من التقدير لمبدأ احترام كرامة كل فرد. نرحب بتعاونكم في جهودنا العملية الهادفة لجعل اتحادنا مكان للعمل ولجعل جميع اجتماعات الاتحاد تجربة إيجابية للجميع.

## قائمة النقابات المشاركة

لقد وردت الردود على الإستبيان من:

www.mua.org.au - MUA	النقابة البحرية في استراليا	أستراليا
www.bwu-bb.org - BWU	نقابة عمال بريادوس	بربادوس
www.btb-abvv.be - BTB	نقابة عمال النقل البلجيكية	بلجيكا
www.burma-seafarers-union.blogspot.com - SUB	نقابة البحارة في بورما	بورما
www.caw.ca - CAW	النقابة العامة لعمال النقل والفضاء والسيارات الوطنية في كندا	كندا
www.ilwu.org - ILWU	نقابة عمال أحواض السفن والمستودعات الدولية	
www.seafarers.org - SIU	نقابة البحارة الدولية	
confederacionmaritimadechilecomach.blogspot.com - Comach	النقابة البحرية في تشيلي	شيلي
www.sph.hr - SPH	نقابة البحارة الكرواتية	كرواتيا
www.emsa.ee - EMSA	النقابة المستقلة للبحارة الاستونية	
fo-regionlr.pagesperso-orange.fr - FO	نقابة العمال لانغدوك روسيون	فرنسا
www.verdi.de - verdi	نقابة الخدمات المتحدة	ألمانيا
	جمعية موظفي ميناء كوشين	الهند
	نقابة عمال النقل والرصيف. كاندلا	
	نقابة عمال النقل والرصيف. مومباي	
www.fitcisl.org - FIT - CISL	الاتحاد العمالي للنقابات الإيطالية	إيطاليا
www.jsu.or.jp - JSU	نقابة البحارة اليابانية	اليابان
	النقابة العامة للعاملين في الموانئ	الأردن
www.kenyadockworkersunion.com - DWU	نقابة عمال الرصيف في كينيا	كينيا
www.nsu.org - NSU	نقابة البحارة النرويجية	النرويج
www.smou.org.sg - SMOU	نقابة ضباط البحرية السنغافورية	سنغافورة
www.satawu.org.za - Satawu	نقابة النقل والعمال المتحالون في جنوب أفريقيا	جنوب أفريقيا
www.sjobefalsforeningen.se - Sjobefalsforeningen	رابطة ضباط السفينة السويدية	السويد
	نقابة البحارة التنزانية	تنزانيا
Synatram	النقابة الوطنية لعمال شحن توغو	توغو
Syntrapal	نقابة عمال ميناء لومي المستقلة	
		المملكة المتحدة/ هولندا/سويسرا
nautilusint.org	نوتيلوس الدولية	
www.seafarers.org - SIU	اتحاد البحارة الدولي	الولايات المتحدة

# لجنة عمال النقل النساء في الـITF

## ممثلات النساء العاملات في القطاع البحري

هؤلاء الأخوات من لجنة المرأة في الـITF يقمن بتمثيل وترويج السياسات التي تصب في مصلحة النساء العاملات في القطاع البحري. إذا كنت مهتماً في عملهن نيابة عن المرأة العاملة في القطاع البحري يرجى الاتصال بالموقع الإلكتروني: [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)



جاكلين سميث: قسم البحارة  
نقابة البحارة النرويجية (NSU)  
النرويج



دينيتسا سوكلوفا: قسم الملاحة الداخلية  
اتحاد نقابات عمال النقل في بلغاريا (FTTUB)  
بلغاريا



تريسي مايهيو: قسم مصائد الأسماك  
اتحاد البحارة الدولي في أمريكا الشمالية (SIU)  
الولايات المتحدة الأمريكية



مونيك فيريك: قسم عمال الرصيف  
نقابة عمال النقل البلجيكية (BTB)  
بلجيكا









الإتحاد الدولي لعمال النقل - العالم العربي  
مجمع الحسيني التجاري، مكتب ٥١١  
منطقة زهران (بين الدوار السابع والثامن)  
تلفاكس: +٩٦٦-٦-٥٨٢١٣٦٦  
ص.ب ١٣٩٢ عمان ١١٨٢١ الأردن



المكتب الرئيسي - لندن  
49-60 Borough Road, London SE1 1DR, UK  
تلفون: +٤٤ (٠)٢٠ ٧٤٠٣ ٢٧٣٣  
فاكس: +٤٤ (٠)٢٠ ٧٣٥٧ ٧٨٧١  
بريد الكتروني: mail@itf.org.uk  
موقع الكتروني: www.itfglobal.org/women