



من الأزمة العالمية إلى العدالة العالمية: عمال النقل النساء يعاودن النضال

نبذة

هذه الوثيقة هي وثيقة استشارية للنساء اللواتي سيحضرن إلى مؤتمر عمال النقل النساء 2014 والذي سوف يقود إلى الكونجرس الـ43 والذي سيعقد في صوفيا، بلغاريا في اغسطس في عام 2014. وهو يتضمن نتائج وتوصيات المؤتمرات الإقليمية لعمال النقل النساء ومؤتمر الـITF لعمال النقل النساء الذي عقد في عام 2010. هذه الوثيقة سوف تشكل أساسا لوثائق الكونجرس. كذلك يشجع الـITF جميع منتسبيه لمناقشة هذه الوثيقة وتقديم المشورة إلى الأمانة العامة حول أولوياتهم.



جدول المحتويات

3	الجزء الأول: عمال النقل النساء في العالم اليوم
3	الأزمة الاقتصادية العالمية وعمال النقل النساء
3	حقوق العمال تعاني هجمات غير مسبوقه
4	الأعمال غير المستقرة (الهشة) وعمال النقل النساء
4	أثر الأزمة المالية العالمية على عمل المرأة وأمنها
5	نوعية العمل والحماية الاجتماعية لعمال النقل النساء
6	الأزمة العالمية: أثر انخفاض التحويلات المالية
6	الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية - المفتاح لمعالجة الازمات وعدم الاستقرار الاجتماعي
7	الجزء الثاني: معاودة النضال - تنظيم عمال النقل النساء من أجل بناء النقابات القوية
7	تنظيم النساء العاملات - بحسن قوتنا الصناعية
7	عمال النقل النساء يتمركزن في الوظائف منخفضة الأجر والأعمال العرضية
8	حملات الـITF - اليوم العالمي للمرأة
9	تحديد الأولويات - احصاء النساء الأعضاء في نقابات النقل
10	عمال النقل النساء يناضلن من أجل حقوق العمال في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
11	العمل في شراكات استراتيجية - الشبكات العالمية
12	انتهاكات حقوق العمال في الطيران المدني
12	النقابات المنتسبة للـITF تغيير صورة صناعة النقل
14	عمال النقل النساء يعاودن النضال
14	الفوز خلال المفاوضات الجماعية
16	الجزء الثالث: بناء التحالفات لتعزيز حملات النقابات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة
16	نقابات النقل تقوم بإجراءات بشأن العنف ضد المرأة، وتوفر الدعم الشخصي وتناضل لمنعه
17	حملات الـITF - يوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة
18	مفوضية الأمم المتحدة حول وضع المرأة
19	العمل في شراكات استراتيجية
21	الجزء الرابع: عمال النقل النساء يقمن بحملة "خدماتنا العامة"
21	المرأة والخدمات العامة
22	العمل في شراكات استراتيجية: "خدماتنا العامة"
23	التحالفات الاستراتيجية: مستقبل النقل المستدام
25	الجزء الخامس: المرأة في القيادة، "تقود التغيير" لتنمية النقابات
25	تعزيز الدور القيادي للمرأة - برنامج القيادة لنساء الـITF
26	تقدم الـITF المحرز بشأن المرأة في القيادة
27	الشبكات والتوجيه - زيادة التواصل بين النساء في الـITF
28	حملة الـITUC "اعتبرونا معكم!"
29	عمال النقل النساء - اعتبرونا معكم !

الجزء الأول: عمال النقل النساء في العالم اليوم

الأزمة الاقتصادية العالمية وعمال النقل النساء

1. الأزمة الاقتصادية العالمية كان لها تأثير كبير على فرص العمل والدخل للرجال والنساء في جميع القطاعات الصناعية في البلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء. ومع ذلك فإن النتائج الكارثية لفشل الحكومات في تنظيم رأس المال، والسرعة التي نشرت بها آليات العولمة هذه النتائج حول العالم لم تغير اهتمام وتعلق الحكومات بالتحريير الاقتصادي، وغالبا ما تكون نقابات العمال هي القوة المنظمة الوحيدة لمواجهة هذه السياسات - الرجال والنساء في نقابات النقل هم متحدون لمواجهة هذا التحدي.
2. العولمة ورفع القيود أدى إلى عمليات نقل ضخمة للثروة والسلطة من الفقراء إلى الأغنياء، وأدى إلى كارثة الانهيار الاقتصادي العالمي. وكان رد رأس المال العالمي متمثلا في اطلاق هجمات تكشف تستهدف الرجال والنساء العاملات في جميع القطاعات الصناعية، وذلك من أجل رفع القيود وتقليص القطاع العام بشكل أكبر، واستبدال الوظائف المستقرة بالوظائف غير المستقرة والهشة، وخفض الحقوق النقابية والاجتماعية للعمال والهجوم على النقابات. وكان لهذه الهجمات أثر شديد على المرأة بصفة عامة وعلى عمال النقل النساء بصفة خاصة.
3. الحركة النقابية الدولية لها خمسة مبادئ أساسية للتعامل مع التحديات الاقتصادية الحالية وهي ضرورية للنضال من أجل عمال النقل النساء. وهذه المبادئ هي: فرص العمل، والحماية الاجتماعية والعمل الكريم، والأنظمة المالية، والضرائب العادلة، وتغيير المناخ¹. اثناء مخاطبة القادة السياسيين ورؤساء الشركات في المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس في يناير 2012، دعى القادة النقابيون لأن تكون "الوظائف والنمو في محور خطط إعادة انعاش الاقتصاد العالمي". وقال شاران بورو، الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، إن التحديات الاقتصادية المنقشية انتشرت في جميع مجالات الحياة، ابتداءً من الشباب غير القادر على العثور على وظيفته الأولى إلى الآباء الذين يكافحون مع ازدياد عدم المساواة، إلى المرأة العاملة ومسؤوليتها العائلية، إلى كبار السن الذين يكافحون من أجل البقاء مع انخفاض المعاشات التقاعدية. وهذه التحديات تشعر بها عمال النقل النساء بشدة.

حقوق العمال تعاني هجمات غير مسبوقه

4. ITF بالاشتراك مع ITUC والنقابات العالمية، يقود النضال ضد مستويات البطالة غير المحتملة، وانعدام الامن الاقتصادي والتفاوت في الدخل، ويبرز الآثار التي تهدد المرأة وخصوصاً النساء العاملات في مجال النقل. ويزداد تهديد الاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي. العمال يقعون على خط المواجهة في الحرب على أوضاعهم المعيشية وظروف عملهم، والتي تشنها القوات التي أركعت النظام المالي على ركبتيه في عام 2008. أما الذين لا يزالون في وظائفهم فإنهم يواجهون هجوما غير مسبوق على الأجور وظروف العمل. انظمة المفاوضة الجماعية يجري تفكيكها والجوانب الاساسية من قوانين العمل يجري أيضاً اضعافها. أما ما تبقى من قوانين العمل فلا يتم تطبيقها.

"هذا هجوم منسق على العمال غير مسبوق. لم نر سابقاً مثل هذا الهجوم منذ بداية نضال الحركة النقابية وفوزها بحق العمال في تشكيل النقابات والمفاوضة الجماعية. وقد وضع الـ ITUC حداً لهذا الأمر. هذه المحاولة السافرة وغير المبررة لتجريد العمال من حقوقهم الأساسية لا يمكن أن تستمر ويجب أن يتم دحرها."

شاران بورو، الأمين العام، ITUC

5. المؤسسات الدولية التي ناضلت النقابات بشدة من أجل إنشاءها، بما في ذلك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة، هي أيضاً مؤسسات يتم مهاجمتها. هذه المؤسسات والتي دعمت العمال وحقوقهم ووقفت من أجل المساواة بين المرأة والرجل، ومن أجل معايير النقل، تتطلب التعزيز والتقوية ولكن الكثير من أرباب العمل وبعض الحكومات يعملون على تقويضها وتدميرها.

¹ مبادئ الـ ITUC الخمسة الأساسية للتنمية:

1. فرص العمل - خمس سنوات مع اثنين في المئة في الناتج المحلي الإجمالي في الاقتصاد الأخضر عبر ستة قطاعات في 12 بلداً يمكن أن توفر أكثر من 55 مليون وظيفة لائقة مستدامة.
2. الحماية الاجتماعية، الطلب المستدام والعمل اللائق - هذه ينبغي أن تشمل أرضية للحماية الاجتماعية في كل بلد، مع تمويل عالمي لبدء التنمية في أفقر البلدان؛ وضمان الحد الأدنى للأجور الذي يستطيع الناس العيش معه بكرامة؛ وتوسيع نطاق المفاوضة الجماعية لضمان ظروف عمل عادلة.
3. النظام المالي - يجب على الحكومات أن تتحد معاً من أجل الوقوف مع الاقتصاد الحقيقي من خلال حظر خوارزميات التجارة عالية التردد وتنظيم وكالات تقدير درجة الجدارة الائتمانية، وتحقيق الشفافية في الأنظمة المصرفية - صناديق التحوط ووسائل الاستثمار التي تتعامل بتريليونات من الدولارات ولكن تنهار خارج النظم التنظيمية الوطنية.
4. ضرائب عادلة وتصاعدية - حان الوقت لإصلاح ميزانيات الحكومات من خلال المساهمة المنصفة من أولئك الذين يستطيعون أن يدفعوا. ومن خلال جعل الشركات تدفع حصتها العادلة، ومن خلال تنفيذ برامج واسعة النطاق، لخفض الضريبة على الصفقات المالية مما يؤدي لخفض المضاربات، ومن خلال توفير مصدر تمويل من الحكومة من أجل الاستثمار في الخدمات العامة، والحماية الاجتماعية.
5. المناخ - يجب على الحكومات إيجاد الإرادة السياسية اللازمة لإنقاذ مستقبل أطفالنا، من خلال تخفيض الانبعاثات من البلدان الصناعية بنسبة 25-40 في المائة بحلول 2020، وتفعيل صندوق المناخ الأخضر وضمان تحول عادل للعمال والمجتمعات المحلية.

الأعمال غير المستقرة (الهشة) وعمال النقل النساء

6. المؤشرات تشير إلى أنه يوجد أقلية فقط من عمال النقل في العالم تعمل في وظائف مستقرة. وقد كان هناك نزعة مستمرة من أرباب العمل لتجنب معايير العمل اللائقة وحقوق العمال، وتجزئة عملياتهم إلى وحدات أعمال تجارية أو تعهدها إلى المتعاقدين بطريقة تعمل على عزل العمال وتجعل عملية التمثيل الجماعي لهم صعباً للغاية. يتم تمثيل عمال النقل النساء بشكل غير متناسب في الأعمال غير المستقرة في صناعة النقل. ويبدو أن الأزمة الاقتصادية العالمية قد تم استخدامها من قبل العديد من أصحاب العمل كوسيلة من أجل خفض فرص العمل، أو جعلها عرضية أو للاستعانة بمصادر خارجية، أو لتخفيض الأجور وظروف العمل. العديد من خدمات النقل العام تم خصصتها وتجزئتها إلى أعمال تجارية يمتلكها أو يديرها أرباب عمل صغار.
7. من عام 2006 - 2010 قام الـITF وبشكل منهجي على تحليل استراتيجيات التنظيم لعمال النقل في الوظائف غير المستقرة في مختلف البلدان من خلال التقرير "تنظيم النقل غير النظامي: مشروع بحث عالمي" ومن خلال تقرير آخر "العودة إلى الأساسيات؟ تنظيم عمال النقل غير المحميين". وهذا يسلط الضوء على حقيقة وهي أنه على الرغم من أن هناك بعض من هؤلاء العمال منظمين في النقابات، إلا أن هناك حاجة إلى الاعتراف والعمل مع أشكال أخرى من المنظمات العمالية المطورة ذاتياً وربطها مع الحركة النقابية.
8. في العيش مع انعدام الأمن الاقتصادي: المرأة في العمل غير المستقر، قام الـITUC بتحدى الفرضية العامة بأن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل قد زودها بالوسائل الكافية من أجل بناء الامن الاقتصادي. كما أنه يدعو الحكومات إلى تسليط الضوء على النوعية الرديئة للوظائف التي تعمل بها العديد من النساء. العمل غير المستقر يقوض حقوق المرأة، ويكرس عدم المساواة بين الجنسين في المجتمعات ويقال من فرص التقدم الاقتصادي المستدام. وصناعة النقل ليست مستثناء من ذلك.
9. وعلى عكس الوظائف الدائمة فإن الوظائف غير المستقرة أو غير القياسية تقوم بنقل المخاطر الاجتماعية من عاتق أرباب العمل والحكومات إلى عاتق العمال - الذين لا يستطيعون تحملها. وهذه المخاطر لا تؤثر فقط على العمال فقط وإنما على أسرهم والمجتمع ككل. مصطلح الوظائف غير المستقرة يغطي أشكال العمل التي تشمل انعدام الأمن الوظيفي، وانخفاض الدخل، ومحدودية المنافع الاجتماعية والاستحقاقات القانونية.²
10. وقد أجرى الـITF بحثاً حول المرأة في العمل غير المستقر، وكانت النتائج تؤكد على أن البيانات المتوفرة بهذا الخصوص هي محدودة. وتشير البحوث إلى أن محاولات تنظيم النساء العاملات في النقل ضمن فئة الأعمال غير المستقرة كانت حتى الآن غير ناجحة. ويرجع ذلك إلى عدد من الأسباب منها عدم وجود حقوق تشريعية للنقابات من أجل تنظيم هذه الفئات من العمال، كما أن أصحاب العمل يستغلون ضعف هؤلاء النساء. وسوف يشارك قسم المرأة في مشروع الـITF لعمال النقل غير الرسميين من أجل إيجاد الحلول لهذه التحديات.
11. زيادة مشاركة المرأة في العمل المأجور قد تسهم في الضغوط السياسية الرامية إلى إصلاح القوانين، والتي سوف تمكن لاحقاً المزيد من النساء من السعي نحو فرص العمل. وجود المزيد من النساء في البرلمان قد يرتبط مع إصلاح القوانين التي تمنح المرأة المزيد من حقوق الملكية والقدرة القانونية.³

أثر الأزمة المالية العالمية على عمل المرأة وأمنها

12. الازمة المالية والاقتصادية العالمية كانت أشد على المرأة من الرجل في سوق العمل - وليس هناك تحسن متوقع في السنوات القادمة.⁴
13. النزعة القديمة والموجودة حالياً تجاه تبني نسق العمالة غير المستقرة والعمالة غير النظامية أخذت في الازدياد بشكل ملحوظ في سوق العمل خلال الازمة المالية، مما اسفر عن ترك الكثير من النساء دون عمل أو ضمان للدخل، وأدى إلى خفض كبير في الأجور. على مدى العقود الماضية، الملايين من النساء قد اضعفن مالياً مما أدى إلى عدم الاستقرار في حاضرهن ومستقبلهن. وتشير بعض الدلائل إلى أن المؤشرات والبيانات المعيارية تفشل في معرفة الدرجة التي يتم فيها دفع المرأة للوصول إلى حالة انعدام الأمن الاقتصادي. وفي أحيان كثيرة جداً، فإن البيانات بشأن حالات معينة من النساء تكون غير متوفرة - وهذا بالتأكيد ينطبق على النساء العاملات في صناعة النقل.⁵

² منظمة العمل الدولية

³ حقوق المرأة القانونية على مدى 50 عاماً. ما هو تأثير الإصلاح؟ ورقة عمل بحثية حول سياسة البنك الدولي، ورقمها 6617 سبتمبر 2013

⁴ اتجاهات العمالة العالمية للمرأة في الـILO لعام 2012

⁵ ITUC 2011، العيش مع انعدام الأمن الاقتصادي: المرأة في الأعمال غير المستقرة (عبر الإنترنت) <http://www.ituc-csi.org/living-with-economic-insecurity?lang=en>

14. وعلى الصعيد العالمي فإن المعدلات الرسمية البطالة عند النساء تخفي حقيقة أشد قسوة، مع وجود زيادة هائلة في أعداد "العمالة الضعيفة"، ومعظمهم من النساء، وهي الاعمال التي لا تقدم ما يكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية - وعلى وجه العموم⁶، بحلول 2011 أصبحت نصف القوى العاملة في العالم ضمن فئة العمالة الضعيفة. وهذا يشمل الأعداد المتزايدة من النساء (والرجال) الذين يعملون في الوظائف غير الرسمية في قطاع النقل والذين يحرمون من حق الانضمام إلى النقابات والمفاوضة الجماعية لتحسين الامن الوظيفي والأجور.

15. "يبدو ان الازمة قد فاقمت الفجوة بين الجنسين في معدلات البطالة في جميع المناطق، وبغض النظر عما إذا كانوا متواجدين في الخطوط الأمامية من الأزمة مثل الاقتصادات المتقدمة، أو في درجة متأخرة مثل آسيا وأفريقيا"⁷.

"بينما المرأة في جميع أنحاء العالم تساهم في الاقتصاد والإنتاجية، فإنها لا تزال تواجه العديد من العوائق التي تمنعها من تحقيق كامل إمكاناتها الاقتصادية. وهذا ليس فقط يعرقل المرأة، وإنما يعرقل الاداء الاقتصادي والنمو. ضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل ليس فقط قرارات صائبة يمكننا القيام بها ولكنه يؤدي إلى الاقتصادات الذكية."
ميتشيل باتشيليت، المدير التنفيذي، قسم المرأة في الأمم المتحدة

16. ومع أن أجور النساء أصبحت أقرب إلى أجور الرجال في بعض البلدان، إلا أن منظمة العمل الدولية تحذر من أن هذا قد يعني أن أحوال الرجال هي الآن أسوأ مما كانت عليه قبل الازمة.⁸

نوعية العمل والحماية الاجتماعية لعمال النقل النساء

17. الاتجاهات العالمية والوطنية في العمل والتنمية تؤكد على أهمية تحسين نوعية عمل المرأة - النمو الاقتصادي في حد ذاته ليس كافياً لسد الفجوات بين الجنسين في العمالة أو الأجور.

18. "هناك إدراك متزايد من أن نمط التنمية هو أمر مهم بقدر سرعته: السيطرة على التضخم، وتوازن الميزانيات يعتبر مسألة هامة. ولكن كمية ونوعية فرص العمل يعتبر مسألة حاسمة أيضاً. الرجل والمرأة يجب أن يتشاركوا في الاستفادة من النمو بدلا من يجدوا أنفسهم يتنافسون على الوظائف النادرة وقليلة الأجور في سوق العمل الذي يأخذ في الانكماش ... المساواة بين الجنسين ... توفر لنا تعهداً بالنمو المبني على العنصر البشري"⁹.

19. هناك خطأ شائع بأن الاقتصاد غير الرسمي يقدم "وسادة (عامل تخفيف)" في أوقات الأزمات الاقتصادية. ولكن أثبتت الأبحاث أن الانكماش الاقتصادي العالمي قد ازدادت حدته على العمال وأسرهم.¹⁰ على سبيل المثال، بالنسبة لسائقي دراجات توت توت أو الباعة المتجولين بالفعل تأثروا بالانخفاض الكبير في الطلب الاستهلاكي، وازداد الامر سوءاً بزيادة المنافسة عندما تحول العاطلون الجدد عن العمل إلى النقل غير النظامي أو إلى العمل كباعة متجولين. وبدلاً من ذلك، لم يكن لدى العمال في الاقتصاد غير الرسمي إلا خيار زيادة ساعات العمل التي هي طويلة بالفعل.¹¹

20. الزيادة في الاعمال غير الرسمية وذات النوعية الرديئة يعطي المزيد من صفة الاستعجال لنداءات منظمة العمل الدولية التي تدعو الى توسيع نطاق تدابير الحماية الاجتماعية من أجل توفير شبكة أمان للمرأة بالإضافة إلى نوعية عمل لائقة.

21. الأزمة المالية قد أضرت بشدة بأجندة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق، مما دفع الملايين إلى البطالة و/أو البطالة والأعمال غير المستقرة. عند حدوث الازمات، عادة ما تقوم الحكومات بخفض الإنفاق الاجتماعي، وتشير بعض الدلائل إلى أن المرأة تساهم بصورة متزايدة بحصة غير متناسبة من العمل غير المأجور في التكاليف الاجتماعية. العمل غير المأجور يعتبر غير مرئي في البيانات الإحصائية وردود الفعل المتعلقة بالازمات. ولذلك، لا بد من تسليط الضوء على هذا الجانب من عمل المرأة - والأزمة الشاملة للرعاية - وتأثيرها على قدرة المرأة على التمتع بحقوقها الإنسانية.¹² حيث أن تأثير انعدام الأمن على المرأة يصبح بعيد الأثر لا سيما أنها مقدم الرعاية الأساسي في الأسرة.

⁶ ITUC 2011، العيش مع انعدام الأمن الاقتصادي: المرأة في الاعمال غير المستقرة (عبر الإنترنت) <http://www.ituc-csi.org/living-with-economic-insecurity?lang=en>

⁷ اتجاهات العمالة العالمية للمرأة في ILO لعام 2012

⁸ تقرير منظمة العمل العالمية عن الاجور العالمية 2012/13

⁹ تمكين المرأة اقتصادياً يوفر أفضل سيناريو: مدونة الجارديان حول مسائل الفقر: <http://www.guardian.co.uk/global-development/poverty-matters/2012/nov/06/women-economic-empowerment-win-scenario> نشرت من قبل نائلة كابير أستاذ الدراسات التنموية في كلية الدراسات الشرقية

والأفريقية، 6 نوفمبر 2012 الساعة 12:28 بتوقيت جرينتش

¹⁰ مشروع المدن الشاملة، تم تنسيقه من قبل النساء في العمالة غير الرسمية: العولمة والتنظيم (WIEGO)

¹¹ المرأة في مجال العمالة غير الرسمية، العولمة والتنظيم. www.wiego.org

¹² تأثير الأزمة على العمل اللائق وعلى اقتصاد الرعاية: حلقة مفرغة، موجز AWID 11

22. البطالة وانعدام الامن الوظيفي، وانخفاض الأجور وتقليص الخدمات العامة كلها تحد من قدرة النساء والرجال على تغذية وترقية أطفالهم ورعايتهم. وعندما يعملون يفتقدون إلى فرص العمل الكريم والأمن وحماية الحقوق. هشاشة العمل وعدم استقراره ينتج عنه تزايد في عدم اليقين وانعدام الأمن وضعف الأشخاص ويحرم الناس من الاستقرار المطلوب من أجل اتخاذ قرارات طويلة الأجل والتخطيط لحياتهم، وكذلك يحرمهم من المشاركة في العمل الجماعي كقائمين ومواطنين في مجتمع ديمقراطي.
23. في الأجلين المتوسط والطويل، ورغم الأزمة، يتوقع الخبراء استمرار النمو في النقل بسبب العولمة. ولكن هذا النمو في النقل لن يستمر بشكل تلقائي جنباً إلى جنب مع إنشاء الوظائف الكريمة في صناعة النقل. ولكن على العكس من ذلك، وإلى حد كبير فإن هذا النمو في النقل أصبح ممكناً من خلال عولمة شركات النقل والشركات اللوجستية، ومن خلال عولمة السلاسل اللوجستية العالمية – مما أدى إلى توليد الكثير من الضغوط على ظروف العمل من خلال الترشيد وزيادة الإنتاجية، و"الإغراق الاجتماعي" في سلسلة النقل العالمية. كما أن الأمر ليس مقصوراً على شركات النقل متعددة الجنسيات والشركات اللوجستية ولكن أيضاً المقاولين وشركات الشحن تملئ أسعارها ومن ثم تفرض تخفيض مستويات ظروف العمل وزيادة مستويات العمالة غير المستقرة.

الأزمة العالمية: أثر انخفاض التحويلات المالية

24. نتيجة لقلّة التغذية فإن الحالة الصحية للناس الذين يعيشون في الفقر قد تتدهور. وربما تكون النساء والفتيات هن أول من يخفضن الاستهلاك وبالتالي سوف يتأثرن بشكل أكبر من الرجال والفتيان، مما يؤثر على حقوقهن في الحصول على الرعاية الصحية بصورة غير متكافئة. انخفاض الإيرادات وانخفاض التحويلات المالية من الخارج واستمرار ارتفاع التضخم أدى إلى تقييد الأسر في طريقة غذائها وإخراج الأطفال من التعليم.
25. "ابنتي الصغرى تدرس في المستوى الرابع ... الآن تعمل كمساعدة في المطبخ وتكسب 5 روبيات (حوالي 8 سنتات) يومياً".
أرملة، مدينة أحمد آباد، الهند¹³
26. كلما تم تقليص الميزانيات الحكومية فإن التمويل المتاح من أجل الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي ينخفض أيضاً. عندما يترجع اقتصاد الدولة فإن المرأة تكون بمثابة شبكة أمان، وتقوم عادةً بزيادة في عملها المأجور وغير المأجور كاستجابة إلى احتياجات أسرتها. وبالتالي فإن هذا يضاعف (مرتين أو ثلاث مرات) عبء العمل على عاتقها، كما يهدد حقوق المرأة في الحصول على حق التعليم، والرعاية الصحية، وسوق العمل بشكل متكافئ مع الرجل.¹⁴

الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية - المفتاح لمعالجة الازمات وعدم الاستقرار الاجتماعي

27. مع زيادة هشاشة العمل، فإن الحماية الاجتماعية تصبح قضية متزايدة الأهمية في الحركة النقابية الدولية – وحاسمة بالنسبة للمرأة والتي تكون أقل احتمالاً من أن تشملها الحقوق الاجتماعية. وتزايد أعداد العاملين في الاقتصاد غير الرسمي في جميع القطاعات، بما في ذلك قطاع النقل، مع قلّة حقوق العمل أو حقوق الرعاية التي تحصل عليها في زمن النقش والتخفيضات الاقتصادية حيث الحاجة إلى شبكة أمان اجتماعي تصبح أكثر حدة من أي وقت مضى.
28. تقدر الأمم المتحدة أن 5.1 بليون شخص، معظمهم من النساء، يفتقرون إلى الضمان الاجتماعي أو الحماية الاجتماعية على مستوى العالم، بينما 15 في المائة من العاطلين عن العمل في العالم يتلقون أنواعاً مختلفة من معونات البطالة. تحسين تدابير الحماية الاجتماعية سوف يفيد النساء مثل أولئك اللاتي يعملن في صناعة النقل ضمن الوظائف محررة القيود أو غير الأمانة أو الوظائف غير الرسمية.¹⁵

¹³ قاعدة بيانات الاعمال التجارية الداخلية الهندية

¹⁴ منظمة العمل الدولية - اتجاهات العمالة العالمية للمرأة 2012

¹⁵ الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية من أجل العولمة العادلة والشاملة: تقرير الفريق الاستشاري للحد الأدنى من الحماية الاجتماعية برئاسة ميشيل بيشيليت، والذي عقد من قبل

منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية، منظمة العمل الدولية، أكتوبر 2011

الجزء الثاني: معاودة النضال - تنظيم عمال النقل النساء من أجل بناء النقابات القوية

تنظيم النساء العاملات - يحسن قوتنا الصناعية

29. يعتبر تنظيم النساء العاملات أولوية لكونجرس الـITF الدولي بقدر أولوية المساواة بين الجنسين وأكثر. وبينما لا تزال النساء عبارة عن أقلية في قطاع النقل إلا أنها أخذت في التزايد. وتظهر البحوث بشكل متزايد بأن أعداداً كبيرة من الأخوات تعمل في بعض من أهم المواقع الاستراتيجية في صناعة النقل. يعتبر بناء معرفتنا عن أماكن عمل المرأة، ولا سيما عندما لا تكون تعمل في مجالات النقل التقليدية حيث تقوم عادةً بتنظيم العمال، أمراً حاسماً في قدرتنا على بناء قوتنا الصناعية من أجل الفوز لجميع العمال. عندما نقوم بالبحث من أجل تحديد القضايا التي تشعر المرأة حيالها بشدة ونقوم بتخصيص الموارد التي تستهدف عمال النقل النساء، عندها يمكننا تحرير الطاقات الكامنة لتنمية نقابتنا العمالية، ومعالجة التفاوتات في هذا القطاع، وزيادة قدرتنا على العطاء لجميع العمال في القضايا الصناعية مثل الخصخصة والصحة والسلامة.

إجراءات نقابية: حققت المرأة في بابوا غينيا الجديدة نجاحاً في المفاوضات الجماعية مما كشف الستار عن القوة والأهمية الاستراتيجية التي تتمتع بها المرأة في مصائد الأسماك.

من مجموع منتسبي الـITF، تمثل النساء فقط 3 في المائة من قطاع مصائد الأسماك. ولكن الثابت هو أنه من ضمن الـ135 مليون عامل في مرحلة ما بعد الصيد في سلسلة التوريد فإن معظم هذه المرحلة يتألف إلى حد كبير من النساء. إن الشراكة ما بين اتحاد الغذاء الدولي IUF والاتحاد الدولي لعمال النقل الـITF في سلسلة التوريد في مصائد الأسماك تعتبر ذات أهمية لعمل الـITF، بالإضافة إلى مواصلة السعي من أجل تمثيل النساء في القطاع وفي قسم الـITF.

بوجود سفينة صيد متوسطة على متنها 21 عاملاً، فإن محاول تحقيق تأثير في هذه الصناعة باستخدام السفن كهدف رئيسي سوف يحقق نفوذ ضئيل على شكل قوة في العمال أو في قواعد العضوية. بينما يمكننا أن نبني قوة وقواعد عضوية محتملة ذات أهمية في قطاع ما بعد الصيد، ولا سيما في مصانع تجهيز السمك. ووفقاً لمنظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، فإن الدراسات تشير إلى أن 30 في المائة من إجمالي القوة العاملة هي من النساء، مع وجود اختلافات اقليمية ووطنية تعكس دور المرأة في المجتمع بصورة أعم.

الحملة التجريبية في بابوا غينيا الجديدة (PNG) قامت ببناء نموذج حول التعريف بالقيادات النسائية التي شاركت في التدريب، وصنع القرار، وإنشاء الحملات من أجل تقديم كل التغييرات الدستورية والقانونية التي أدت إلى الفوز بالاعتراف النقابي والفوز بالحق في المفاوضات الجماعية وعلى الأغلب من أجل النساء العاملات.

"هذه هي مصانع التعليب حيث نستطيع أن نبني قواعدنا الكبيرة بأعداد ما بين 100 و5000 من القوى العاملة المستقرة نسبياً وبأعداد كبيرة من النساء. وتعتبر معازل العضوية هذه مهمة من أجل استراتيجيتنا للتنظيم عبر سلسلة التوريد في مصائد الأسماك".

ليز بلاكشو، قائدة برنامج الـIUF/ITF لمصائد الأسماك

في 2012، أطلقت حملة للحصول على الاعتراف من خلال القوة العاملة ذات الأغلبية النسائية في مصنع تعليب لشركة كان لديها تاريخ من العداء الشديد للعمل النقابي، ثم توسع نطاق الحملة ليمتد هذا الاعتراف إلى صيادي الأسماك. وبعد سلسلة من الأنشطة التدريبية؛ وورش العمل والإجراءات العمالية بما فيها عريضة تم توقيعها من أكثر من 3500 عامل، وفي يوليو 2013 بالتحديد فاز العمال بحقهم في الاعتراف بالنقابة البحرية في بابوا غينيا الجديدة (MTWU)، كقنابة مستقلة. كما طالب الصيادون الآن رسمياً أن يعطائهم نفس الحقوق.

عمال النقل النساء يتركزن في الوظائف منخفضة الأجر والأعمال العرضية

30. عادةً ما تعمل النساء في الخدمات مثل التنظيف وخدمات المطاعم ومراكز اتصال - وهذه الخدمات تكون ضمن تعاقبات تتميز بعدم تأمين ظروف العمل للعمال. وتكون المرأة دائماً في هذه الوظائف ذات الاجور الأدنى وهي التي تعاني بشكل أكبر في الأزمات الاقتصادية الصعبة حيث تعتبر أنها تقوم بوظائف "غير ضرورية". التمييز المهني القائم على أساس نوع الجنس يتجلى بشكل خاص في النقل، ومن المرجح أن الأزمات هي التي تبرز هذا الاتجاه.

إجراءات نقابية: فوز لعمال التنظيف في سكة الحديد البريطانية

نتيجة الخصخصة العالمية لصناعة السكك الحديدية، فإن خدمات التنظيف عادةً ما يتم التعاقد عليها من الخارج. عمال التنظيف في السكك الحديدية وهم عادةً من النساء يتحملون بعضاً من أسوأ الظروف وأدنى الأجور في السكك الحديدية. وحيث أن التنظيف لم يعد جزءاً من صناعة السكك الحديدية، فإن فرص التطوير الوظيفي التقليدية في هذا القطاع لم تعد متاحة. الأجور في هذا المجال تميل إلى أن تكون ضمن أو حول الحد الأدنى الوطني للأجور. معظم عمال التنظيف في السكك الحديدية هم من العمال المهاجرين الذين يكونون في وضع ضعيف، وهذا الأمر يستخدمه أرباب العمل لصالحهم. في عام 2000 بدأ عمال النظافة في سكة الحديد بالتعبير عن مخاوفهم، وفي عام 2005 وبعد الدعم من نقابة RMT في المملكة المتحدة (النقابة الوطنية للعمالين بالسكك الحديدية والبحرية والنقل) والذي جاء على شكل تدريب أساسي لعمال النظافة حول حقوقهم، انطلقت حملة "الحد الأدنى للأجور في لندن". كما تضمنت الحملة المطالبة بالاحترام وبظروف عمل كريمة، على سبيل المثال، حرية التنقل، وإجازة 28 يوماً، ومعاشات تقاعدية كالتي يحصل عليها بقية عمال السكك الحديدية ما عدا عمال النظافة. في عام 2006، انطلقت نقابة RMT "ميثاق عمال النظافة في السكك الحديدية".

<http://www.rmt.org.uk/news/publications/cleaners-charter/>

وكجزء من أنشطة هذه الحملة، تم تنظيم مجموعتين للإضراب. وخلال الحملة تم دعم عمال النظافة في السكك الحديدية من قبل مجموعات عمال السكك الحديدية الأخرى (مثل، السائقين، وموظفي إصدار التذاكر). ازداد عدد من عمال النظافة المنظمين في السكك الحديدية إلى ثلثي العدد الكلي لعمال النظافة في السكك الحديدية. في يوليو 2010، ومن خلال حملة "الحد الأدنى للأجور في لندن" تم تأمين الحد الأدنى للأجور لجميع عمال النظافة في مترو أنفاق لندن. كما تركزت الحملة على تأمين ظروف العمل الكريمة والمرافق لعمال النظافة في مترو لندن، وكذلك تركزت الحملة على الأجر المنصف لعمال النظافة في السكك الحديدية الأخرى. هذه الحملة هي دليل على أن العمال في الوظائف غير المستقرة مثل عمال التنظيف يمكن أن يتم تنظيمهم بشكل فعال للنضال والفوز بظروف عمل أفضل.

إجراءات نقابية: حملة تنظيم عمال المبيعات عن بعد في نقابة SATAWU

ووفقاً لخطة الـITF الاستراتيجية لعمال النقل النساء للأعوام 2011-2014، وافقت لجنة المرأة في الـITF في عام 2010 على تقديم الدعم المالي لحملة رائدة تستهدف مراكز الاتصال في جنوب أفريقيا تحت رعاية نقابة SATAWU (نقابة عمال النقل وعمال الاسناد في جنوب أفريقيا). واتفق على أن تسط الحملة اهتمامها على نقاط البيع العالمية، وهي مملوكة بالكامل من قبل شركة الخطوط الجوية الألمانية لوفتهانزا في كيب تاون حيث 59 في المائة من الموظفين هم من النساء وغالبيتهم من الشباب. وفي نفس الوقت بدأت SATAWU في تنظيم الشركات الأخرى المملوكة لوفتهانزا أو المتصلة بها في جنوب أفريقيا.

وقد تمخضت هذه الحملة عن عدد من النتائج الإيجابية بما في ذلك تجنيد المزيد من النساء، وزيادة فهم تعقيدات الصناعة، ومعرفة التحديات التي تواجه العمال والنقابات العمالية التي تسعى إلى التنظيم. أماكن العمل غير التقليدية مثل مراكز الاتصال زودت الـITF والنقابات المنتسبة له بالفرصة لتنظيم المزيد من النساء اللواتي غالباً ما يعملن في الوصلات الحيوية ضمن سلسلة التوريد. والمناقشات ما زالت جارية حول استراتيجية الـITF العالمية وأهداف الحملات المحتملة في مراكز الاتصال شركات النقل.

حملات الـITF - اليوم العالمي للمرأة

31. اليوم العالمي للمرأة IWD في 8 آذار/مارس يشكل مناسبة سنوية وحملة مدعومة بشكل جيد في تقويم النقابات المنتسبة للـITF. وهذا اليوم يبرز دور نقابات النقل في مناصرة حقوق المرأة وهو أيضاً يشكل فرصة للوصول إلى العاملات النساء غير المنظمات.

32. في 8 مارس من عام 2011 احتفل العالم بالذكرى المئوية ليوم المرأة العالمي، ولعبت النقابات المنتسبة للـITF دوراً بارزاً في الفعاليات التي تم تنظيمها في شتى البلدان حول العالم، مما سلط الضوء على كفاح المرأة.

33. النساء في جمهورية الكونغو الديمقراطية من نقابة عمال النقل المركزي والاتصالات المنتسبة للـITF قامت بالضغط على الحكومة من أجل توفير العمل اللائق وتكافؤ الفرص. في الهند قام منتسبو الـITF بتنظيم مسيرات وحلقات دراسية. وفي الأردن قام منتسبو الـITF بعقد ورشة عمل حول دور المرأة الاجتماعي في مكان العمل وفي المجتمع.

34. وتمشيا مع برنامج عمل المرأة للأعوام 2011-2014، تم تقديم مواد في يوم المرأة العالمي لعام 2013 على أكثر من 80 نقابة منتسبة من أجل دعم أنشطتهم، وتجدون أخبارهم منشورة على الرابط التالي:
<http://www.itfglobal.org/campaigns/IWD2013-Activites.cfm>

35. زادت نقابات العمال في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التي تقوم باستخدام يوم المرأة العالمي من أجل جذب النساء لعضوية النقابات بنسبة 20 في المائة منذ 2012.

"يوم المرأة العالمي هو فرصة حقيقية من أجل اتخاذ خطوات عملية لتحسين حياة المرأة وإبراز عملها عبر العالم. بالنسبة لنقابات النقل فإن هذا هو وقت التفكير في إنجازات الأعضاء النساء واتخاذ خطوات للبناء على تلك المنجزات."
إكاتيرينا يوردانوف، عضو المجلس التنفيذي في الـITF، اتحاد نقابات النقل في بلغاريا

تحديد الأولويات - احصاء النساء الأعضاء في نقابات النقل

36. فهم الجانب المتعلق بنوع الجنس في النقابات المنتسبة للـITF وتطوير المعرفة حول أنواع ومواقع الوظائف حيث يتم تنظيم النساء العاملات يعتبر من المعلومات الحيوية. وتحقيقاً لهذه الغاية، ووفقاً للخطة الاستراتيجية لعمال النقل النساء في الـITF للأعوام 2011 - 2014، نشر قسم المرأة مراجعة للبيانات الإحصائية المتعلقة بالجنسين من أعضاء الـITF في عام 2011. أن النظر إلى الأعضاء حسب نوع الجنس يوفر لنا معلومات إضافية، وعندما نأخذ هذا الأمر بعين الاعتبار جنباً إلى جنب مع تحليل سلاسل التوريد، حيث تتركز النساء في أدنى المستويات، فإن النقابات المنتسبة يمكنها تحديد أهداف أساسية لحملة تنظيمية ناجحة حيث يمكنها تخصيص الموارد بأقصى قدر من الفعالية.

37. مراجعة احصاء النساء أظهرت أنه في عام 2010 فإن أكثر من عضو من بين عشرة أعضاء من النقابات المنتسبة للـITF كان من النساء. وتظهر سجلات العضوية لعام 2012 أن نسبة الاعضاء النساء المعلنة قد ارتفعت الى 12 في المائة، مما يبرز الأهمية المتزايدة لتوجيه الموارد إلى تنظيم وتنمية المزيد من النساء.

38. المزيد من النساء تعمل في الوظائف التنفيذية في قطاع النقل مع وجود زيادة في أعداد النساء التي تعمل بوظائف السائقين. هناك مستويات أعلى من النساء تعمل في هذه المراكز الحضرية في نقل الركاب مقابل اللواتي يعملن في الشحن، ومستويات التنظيم تميل أيضاً إلى أن تكون أعلى في هذا القطاع وهذا يوفر للنقابات المنتسبة فرصة أكبر لتنظيم المزيد من النساء العاملات لبناء قوة النقابات العمالية.

39. احصاء النساء في برامج التنظيم ذات الأولوية الذي قام به الـITF واستكمل في نوفمبر 2012، تم وضعه لإحصاء أعداد النساء العاملات في الموانئ العالمية، والشحن الدولي والخطوط الجوية الإقليمية منخفضة التكلفة في دراسة شملت أربعة بلدان هي: الهند، وتركيا، والبيرو، والأردن. وخلص البحث إلى:

- الطيران يمتلك أعلى معدل لعدد النساء العاملات وهو 42.69 في المائة
- متوسط النساء العاملات في الموانئ هو 6.6 في المائة في البلدان التي تناولتها الدراسة
- متوسط الموظفات النساء في شركات الشحن العالمي هو 25.4 في المائة
- كان لشركة DHL أعلى معدل من النساء الموظفات وهو 36.5 في المائة

البحث حول المرأة في مجال النقل زودنا ببعض البيانات المفيدة التي سوف تستخدم في المناقشات حول كيفية دعمنا للنقابات المنتسبة من أجل أن تقوم بأولوياتها في تنظيم عمال النقل النساء.

40. نوع الجنس يشكل موضوعاً محورياً لمشروع الممرات المائية الداخلية المصرية، وأشار مسح نوع الجنس في عام 2012 بوضوح إلى أنه رغم وجود بعض النساء العاملات في مكتب سلطة النقل النهري وفي وكالات تشغيل الرحلات النهرية، إلا أنه لا يكاد يوجد مشاركة للمرأة في جانب السفن من هذه الصناعة. يوجد مخطط لعقد ورشة عمل حول الجندر ويتم عادةً تشجيع النساء على الالتحاق ببرامج التدريب وبناء القدرات.¹⁶

41. في عام 2011 قامت نقابات عمال النقل البري المنتسبة للـITF ببحوث وإحصاءات حول أعداد النساء التي تعمل في كسائق أو كمنزلة (كمسري) في قطاع الحافلات. وبناء على ذلك، قام مؤتمر قسم عمال النقل البري في الـITF بالموافقة على عدد من التوصيات من أجل المتابعة. وتشمل هذه التوصيات وضع سلسلة من دراسات الحالة للنظر بمزيد من التفصيل في استراتيجيات التنظيم التي استخدمتها نقابات العمال في قطاع الحافلات، فضلاً عن المبادرات الرامية إلى تشجيع المرأة في هذا القطاع.

"تعتبر الحافلات حيوية لجميع المجتمعات الحديثة، وهي كذلك بالنسبة لمئات الآلاف من الرجال والنساء العاملين في قطاع الحافلات في جميع أنحاء العالم. وهذا دليل من الـITF لأفضل الممارسات وهو من أجل دعم جميع النقابات التي تمثل الأعداد المتزايدة من النساء التي تقود الحافلات والنساء العاملات في هذه الصناعة. ولا ينبغي لأي امرأة في صناعة الحافلات أن تواجه انعدام المساواة في الأجر، أو ارتداء الزي المصمم للرجل إذا كانت حاملاً، أو تواجه المخاطر الصحية بسبب نقص المراحيض أو تخاطر بكرامتها أو سلامتها من خلال التحرش الجنسي أو العنف. ويبين هذا الدليل كيف أن نقابات العمال في صناعة الحافلات هي في طليعة النضال - تكافح التمييز، وتكفل الاحترام والسلامة والمعايير المرتفعة للعاملين والمسافرين".

ديانا هولاند، رئيس لجنة المرأة في الـITF، ومساعد الأمين العام للنقل والمساواة والغذاء في نقابة يوناييت، المملكة المتحدة

¹⁶ تقرير السياسات المتعلقة بنوع الجنس، ومشروع برنامج بناء القدرات للمعهد الإقليمي للنقل النهري.

مورد: دليل أفضل الممارسات للنساء العاملات في القطاع البحري "الفوز باتفاقية أفضل للنساء" تم اطلاقه في مؤتمر عمال الموانئ والرصيف في 2013. تم انشاء الدليل بناءً على استبيان شمل النقابات المنتسبة للـITF، ويوفر الدليل حلاً لتحديات مثل التنظيم وتعزيز المفاوضات الجماعية، وزيادة التمثيل والقيادة من خلال دراسات حالة عملية. وهو متوفر الآن في ثلاث لغات عبر الرابط: <http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/39317>

عمال النقل النساء يناضلن من أجل حقوق العمال في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

42. أهمية ما يسمى بـ"الربيع العربي" لا يمكن تقليل أثره على المرأة في العالم العربي. انضمت المرأة - خصوصاً الشباب من النساء - إلى النقابات وفازت في قيادة النقابات المنشأة حديثاً، ولعبت دوراً رائداً في الكفاح من أجل الحقوق النقابية والمساواة في عملية إصلاح مجتمعها.

43. وتماشياً مع برنامج عمل نساء الـITF للأعوام 2011-2014، فقد أيدت لجنة المرأة هذا العمل على سبيل الأولوية وتم تعيين د. سمر يوسف سعغان في أكتوبر 2011 كأول امرأة منظم في مصر وقد تم وضع برنامج تنمية للمرأة في موضع التنفيذ. ومثل أي منطقة أخرى ذات تاريخ ثقافي حيث تكون المناصب القيادية النقابية والمناصب السياسية مسيطر عليها من قبل الرجال وتنشط النساء في تحدى الحدود الاجتماعية لأجل حقوقهن، فإنه من الأهمية بمكان أن تقوم النقابات بوضع المنظمات النساء في مكانة من أجل دعم وتوحيد المرأة لتواصل الكفاح من أجل تحقيق المساواة في من أجل أن تدرك المرأة العاملة في النقل إمكانياتها في إعادة بناء مجتمعاتها.

"لعبت المرأة في مصر دوراً هاماً جداً، ودورا رئيسياً في القيام بتغيير حقيقي منذ الثورة".
بلال ملكاوي، السكرتير الإقليمي للـITF في العالم العربي

44. هناك استمرار في الاعتداءات الجنسية الخطيرة في ميدان التحرير في القاهرة ضد النساء المتظاهرات وفقاً لنشطاء محليين في مجال حقوق المرأة. حيث تقوم حشود من الرجال خلال هجوم معتاد بالإحاطة بسرعة ببعض النساء المعزولات، ويمسكونهن ويحاولون خلع ملابسهن. في يناير 2013 تم تجريد بعض النساء من ملابسهن تماماً فيما تعرضت احداهن للاغتصاب. وليس من المؤكد من يقف وراء هذه الهجمات، ولكن فرقة مكافحة التحرش الجنسي (OpAntiSH)، وهي مجموعة أنشئت في نوفمبر 2012 لإنقاذ ضحايا الاعتداء في ميدان التحرير، تعتقد أن التحرش ينظم من قبل أولئك الذين يعارضون الاحتجاجات.

45. اشتمل عمل د. سمر على تنسيق مشروع التدريب في مصر، والذي يركز على بناء القدرات النقابات المستقلة المنشأة حديثاً. حيث تم تدريب حوالي 250 امرأة من هذه النقابات، والذي أدى بدوره إلى تشكيل شبكة عمال النقل النساء الوطنية للمساعدة في تدريب وتمكين النساء النقابيات. في النقابات المهنية الجديدة في مصر تم وضع نسبة مئوية ثابتة للمشاركة النسائية حيث ينبغي أن تكون نسبة النساء في مجالس النقابات ي 30 بالمائة.

"من المهم للمرأة في نقابات النقل العمالية في مصر أن تتبادل التجارب والخبرات وتستكشف كيف يمكن أن تلعب دوراً أكبر في النقابات العمالية من أجل تحقيق تحسين الأجور وظروف العمل لجميع النساء العاملات في البلاد في قطاع النقل".
سمر يوسف سعغان، منظم للنساء في الـITF، العالم العربي

46. منطقة العالم العربي تقود الطريق بمشاركة المرأة في الهياكل الديمقراطية في الـITF بما فيها تنظيم الاجتماعات والتدريب. ومع أن النساء تشكل فقط 12 في المائة من النقابات المنتسبة للـITF، فقد كانت المشاركة النسائية في المؤتمر الإقليمي 36 في المائة، وأيضاً كانت المشاركة النسائية ما بين 20 إلى 35 في المائة في جميع الأنشطة الأخرى.

"كانت تلك ورشاً مهمة وناجحة. لقد أعطتنا فرصة لضمان أن دور المرأة والدور القيادي للمرأة كان وما زال مؤيداً ومصاناً في قطاع كان يهيمن عليه الذكور".
سمر يوسف سعغان، منظم للنساء في الـITF، العالم العربي

47. التضامن الدولي مع عمال النقل النساء والنساء بشكل عام هو حلقة وصل مهمة في عمل الـITF والنقابات المنتسبة إليه. هذا العمل يساعد على تسليط الضوء على القضايا التي تواجه النساء في جميع أنحاء العالم وعلى الحملات التي خاضتها نقاباتها العمالية والتي بدورها اضافت ضغوطاً عالمية إلى الإجراءات النقابية المحلية والوطنية.

"في تونس ومصر، العاملات النساء بشكل عام، وخصوصاً عمال النقل النساء، كان لهن دوراً كبيراً في تحقيق التغييرات المذهلة التي حدثت. وتقوم المرأة بدور نشط في النضال من أجل الديمقراطية والتقدم في بناء نقابات العمال في البحرين وفي النضالات المستميتة الجارية للحفاظ على المعيشة والحياة في ليبيا واليمن. في الجزائر، سوريا، السعودية، الأردن تسعى المرأة أيضاً إلى تعزيز الانفتاح والحوار، ونحن بدورنا كلجنة الـITF النسائية نشاهد ونشيد وندعم جهودكم .
لجنة المرأة في الـITF، ابريل 2012

العمل في شراكات استراتيجية - الشبكات العالمية

48. نقابات النقل من إيطاليا إلى الهند كانت في طليعة النضال باستخدام الإضرابات. الاتحادات العالمية قد طرحت وظائف بديلة مبنية على الاستراتيجيات الاقتصادية. إطلاق الطاقة الكامنة في النساء العاملات في النقل هو أحد المجالات التي يقدم الـITF لها الدعم لمنتسبيه. اسماع صوت الأعداد المتزايدة من الأعضاء النساء يشكل ركيزة في بناء استجابة نقابية عالمية ديناميكية والتي بدورها تعمل مع النقابات الوطنية كجزء من استمرارية واستدامة النضال. نقابات النقل الفعالة تعرف بأن لديها إمكانات مذهلة في تناول يدها - رأس المال العالمي يعتمد على النقل العالمي. وعبر ممرات النقل، وفي الشركات المتعددة الجنسيات وسلاسل التوريد العالمية، فإن زيادة معرفتنا بالمرأة العاملة في أماكن العمل الصناعية المهمة تشكل دليلاً على أن نقابات الـITF بحاجة إلى المرأة والرجل على حد سواء من أجل تنفيذ الخطط الاستراتيجية ومن أجل بناء قوة النقابة.

"عزمت نقابات العمال المنتسبة للـITF على الرد على الأزمة الاقتصادية من خلال التنظيم بشكل حيوي ومن خلال تنمية قوتها الصناعية. برنامج التنظيم عالمياً في الـITF هو أكثر أهمية من أي وقت مضى - وتعتبر النساء عنصراً أساسياً في إستراتيجية التنظيم لدينا".

كونجرس الـITF 2010 في المكسيك

49. الشبكات الدولية يمكن أن تفوز بحقوق العمال: يعتقد الـITF بأن الإجراء الدولي المنسق هو أنجع وسيلة لتحدي الشركات متعددة الجنسيات التي أصبحت بصورة متزايدة تشكل القوة المهيمنة في الاقتصاد العالمي: "من أكبر 100 كيان اقتصادي في عام 2009، كان منها 44 عبارة عن شركات".¹⁷

50. يقوم الـITF ورفيقه الاتحاد العالمي للنقابات UNI بتنسيق ما بين منتسبيهم الذين يبنون شبكات النقابات وينشئون الحملات عبر شركات الشحن الكبرى العالمية مثل شركة "DHL". التعاون مع الـUNI حقق مزايا تكنولوجية، وقام بتوحيد النقابات العمالية من أجل التعامل مع تحديات القيام بالإجراءات في الشركات متعددة الجنسيات. الشبكات يديرها ناشطون على الأرض أو في مكاتب النقابات، أو في المواقع الرئيسية في عمليات الشركة أو محاورها، مع وجود قاعدة بيانات تدعم تخزين البحوث الرئيسية، والبيانات الاحصائية، والنشاط النقابي، ويتم انشاء هذه القاعدة وإدارتها من قبل مسؤولي الاتصال الرئيسيين. وهذه الشبكات تقوم بتوصيل الناشطين في الشركات العالمية مع بعضهم البعض حول العالم، وقد حققت هذه الطريقة التقدم وأدت إلى زيادة قوة العمال.

نجاح التنظيم العالمي في شركة "DHL" في تركيا

51. الـITF والـUNI: فوز تاريخي للعمال الأتراك في شركة DHL، 4 أكتوبر 2013

شكر رئيس النقابة التركية TUMTIS، كينان اوزتورك جميع الذين قاموا بدعمهم في نضالهم. "بعد نضال طويل، نحن الآن حصلنا على اشعار أهلية المفاوضات الجماعية من سكرتير العمل والضمان الاجتماعي في شركة DHL تركيا". وقال ايضاً "هذا الفوز ليس فوزاً لـTUMTIS فقط بل هو انتصار للنضال الجماعي والتضامن الدولي. أشكر كل نقابة وأخت وأخ ورفيق وكل من بذل جهداً في تحقيق هذا النصر."

52. في حملة الشحن العالمي حيث تشكل النساء نسبة 25.4 في المائة من القوة العاملة، من الأهمية بمكان أن تشارك المرأة في هذه الشبكات والقيادة الاستراتيجية. هناك نساء يعملن كموظفات للحملات في أمريكا الوسطى، وتركيا، وجنوب أفريقيا. وحقيقة أن نسبة 25 في المائة من أعضاء الشبكة و26 في المائة من مسؤولي الاتصال الأساسيين لهو دليل إضافي على أن المرأة ممثلة بشكل عادل ومتناسب عبر هذه الحملة.

53. كان للنساء مشاركة في حملة ممر شرق أفريقيا دوراً في المناصب القيادية منذ ان بدأت الحملة. وفي عام 2009 قام قسم المرأة في الـITF بتنظيم التدريب اللازم لـ24 من الأخوات في مومباسا، كينيا. وفي 2013 شاركت المرأة في المشروع على عدد من المستويات بما في ذلك كمتطوعات ومنظمات في بلدانهم، وفي الأنشطة الممتدة عبر الحدود المشتركة، وفي أنشطة التوعية والإرشاد للعمال الشباب. وما زالت الحملة مستمرة في بناء القوة النقابية في كينيا وتنزانيا وبوروندي ورواندا وأوغندا.

54. ابتدأت حملة طيران LAN في أمريكا اللاتينية في يناير 2008 عندما شرعت نقابات الطيران المنتسبة للـITF في أمريكا اللاتينية في حملة للتنظيم. شركة خطوط الطيران LAN هي الناقل المحلي في شيلي ومن المتوقع أن توسع عملياتها وتسيطر على سوق أمريكا اللاتينية. الحملة مستمرة في نجاحها وقد تم التركيز على تعزيز شبكة النقابات خلال عمليات هذا الناقل الاقليمي حيث توجد أغلبية من قادة النقابات النساء. وقد امتدت الحملة لتشمل نقابات العمال في شركة TAM البرازيلية بعد قرار شركتنا الطيران بالاندماج. وهذا يتضمن أيضاً العمليات في باراغواي (TAM Mercosur) حيث أن القوى العاملة هناك لم يتم تنظيمها. نقابات العمال والتي يوجد للنساء فيها ادواراً قيادية ونشطة، تستعد الآن للتعامل مع آثار الدمج وخاصة تأثيره

¹⁷ الاتجاهات العالمية، نفوذ الشركات 2012: تأثير أكبر 100 كيان اقتصادي

على الوظائف والأجور. بفضل الاندفاع والتقدم في المشروع، فإن طاقم TAM Mercosur في باراغواي حاز على الاعتراف النقابي علماً بأن الرئيس وأغلبية اللجنة القيادية هي من النساء.

55. لجنة المرأة في الـITF وقسم الطيران المدني يدعمان طيران فانواتو في حملته التنظيمية بقيادة شانون اوكيف، مدير حملات الـITF في سيدني. حيث أن صاحب العمل هناك له تاريخ حافل من تقويض العمل النقابي بما في ذلك طرد ما يقرب من ثلث العاملين المؤهلين للانضمام إلى النقابة بما في ذلك جميع قادة النقابة من 2005-2006. نقابة عمال فانواتو الوطنية VNWU تعمل عن كثب مع منظمة العمل الدولية وبقية الشركاء على قانون علاقات العمل الجديد الذي سوف يساهم في تحسين حماية حقوق النقابة وأعضائها. ويخلص البحث إلى أنه بمجرد تطبيق القانون فإن هناك عدد من العوامل التي تدعم حملة ناجحة لإعادة بناء نقابة VNWU داخل طيران فانواتو. ومن المقرر أنت يتم تعيين منظمين محليين مع تقديم دعم في مجال التخطيط والتدريب من مكتب الـITF في سيدني.

انتهاكات حقوق العمال في الطيران المدني

56. الإمارات والخطوط القطرية وطيران الاتحاد من بين أسرع شركات الطيران نمواً في العالم. ويعمل فيها أكثر من 70,000 من الطيارين والمضيفين الجييين والطواقم الارضية. أكثر من 90% من موظفي هذه الشركات هم من غير مواطني الإمارات/قطر - ويعتمدون في اقامتهم على الحصول على تأشيرات عمل مؤقتة تحت برنامج الكفالة. وعلى الرغم من أن هذه العمالة الأجنبية هي اساسية في نجاح شركات الطيران، إلا أنهم لا يتمتعون بحقوق العمال الأساسية، بما في ذلك حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية، وهي الحقوق التي تطبق في أوطانهم وفي جميع الدول التي تتنافس خطوطها الجوية مع الخطوط الجوية الإماراتية، وطيران الاتحاد والخطوط الجوية القطرية.

57. الفقرة التالية تم اقتطافها من عقد موحد في الخطوط الجوية القطرية وهي تمثل واحدة من أهم الطرق التي تعاني فيها العمليات في الخطوط الجوية في المنطقة من التمييز على أساس نوع الجنس:

"هناك حاجة إلى الحصول على إذن مسبق من الشركة في حال رغبتك بالزواج وتغيير الوضع العائلي وعلى الموظفة إبلاغ صاحب العمل في حالة الحمل من تاريخ علمها بحدوثه. ويحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من تاريخ اخطاره بالحمل. وعندما تفشل الموظفة في إخطار صاحب العمل أو تقوم بإخفاء وقوع حادثة الحمل فإن ذلك يعتبر إخلالاً بالعقد."

58. وتمشيا مع برنامج عمل المرأة للأعوام 2011-2014 فإن قسم المرأة يعمل بالتعاون مع قسم الطيران المدني على زيادة الضغط الدولي على هذه الخطوط وعلى البلدان العاملة فيها من أجل تحسين حقوق العمالة لديها، حيث سيكون للـITF اهتمامات كبيرة في تنظيم المزيد من عمال النقل النساء.

النقابات المنتسبة للـITF تغيير صورة صناعة النقل

59. يتغير دور المرأة ويتوسع في صناعة النقل بشكل كلي وينمو نتيجة العولمة. أعداد كبيرة من النساء يعملن في وظائف جديدة ضمن سلسلة التوريد، ولا سيما في مجال اللوجستيات، والمحاوور التكنولوجية والإدارية. كما أن المرأة أصبحت تتحدى التمييز المهني التقليدي، على سبيل المثال، من خلال زيادة أعداد النساء اللواتي أصبحن سائقات للحافلات و الحافلات أو ضباط في السفن أو مفتشات.

إجراءات نقابية: تدريب سائقي الحافلات في غانا، احراز تقدم للمرأة

مبادرة مشتركة ما بين صاحب العمل والنقابة في غانا تضع الفرص المتكافئة بثبات على جدول الأعمال في قطاع النقل البري. برنامج تدريب السائقي النساء، والذي تتم ادارته بالاشتراك مع نقابة النقل العام، وعمال النفط والمواد الكيماوية GTPCWU وشركة النقل مترو ماس ترانزت، يهدف إلى تدريب منظمات (كمسرية) الحافلات ليصبحن سائقات للحافلات، مما يشكل تحدياً للتفرقة المهنية في هذه الصناعة. برنامج تدريب سائقي الحافلات لمدة ستة أشهر تم عقده في أكرا في غانا، أبيديجان في ساحل العاج.

المجموعة الاولى المكونة من 24 المرأة أكملت الدورة التدريبية بنجاح في يونيو 2010 وجميع النساء المتدربات بدأت العمل في قيادة الحافلات. ومنذ ذلك الحين تم تدريب أكثر من مجموعة من النساء السائقات. في 2012، ارتفع عدد النساء اللواتي يعملن كسائقات للحافلات من 24 إلى 75 نتيجة لهذا البرنامج. وتقول النقابة: "لقد قمنا بتشجيع المرأة وأيدنا شركة مترو ماس ترانزت بهذا المجال. الرجال يسيطرون على قيادة الحافلات. ونحن نسعى إلى تعزيز المساواة. توظف الشركة الكثير من النساء في نقاط بيع التذاكر وفي تنظيم الحافلات، ثم أدركنا أنه ينبغي تطوير مهارات النساء حتى تصل إلى مستويات أعلى- ألا وهي قيادة الحافلات."

إجراءات نقابية: النساء العاملات في الخطوط الإرجنتينية يحصلن على المساواة

فازت نقابات العمال في الأرجنتين بمعركة المساواة بالنسبة للمرأة عندما أفلعت أول رحلة طيران مأهولة بفريق كامل من الإناث من مطار بوينس آيرس في عام 2011. رحلة الخطوط الإرجنتينية التي غادرت المطار في 1 أبريل كانت تشغل من قبل الكابتن فيفيانا روسيل بينافينتي، ومساعدتها ماريبا فرناندا و ورئيسة أفراد الطاقم مارسيليا فيري فيري وكذلك موظفي طاقم الكابينة أدريانا رودريجيز وتاليا لوسي. وهن جميعاً أعضاء أما في رابطة طواقم الكابينة الإرجنتينية (AAA)، أو اتحاد الطيارين وكلاهما منتسبان للـITF بالإضافة إلى أنهما طالما ناضلا من أجل المساواة بين الجنسين.

أليسيا كاسترو من رابطة AAA وعضو لجنة المرأة في الـITF شرحت بأن فكرة أن يكون جميع طاقم الطائرة من النساء لا تزال غير عادية في قطاع الطيران في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي:

"هؤلاء الذين قاموا بحملتهم منذ حوالي 30 عاما من أجل تعزيز تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة هم الآن سعداء جدا مع هذا التطور. ونتيجة لنضالنا أصبحت المرأة تدخل في مهن مثل رئيس طاقم الكابينة. كما ان النقابة نجحت في عملية اجازة طاقم الكابينة، وهذا بدوره ساعد في رفع مستوى المهنة ومنع العقود العرضية والاستعانة بمصادر خارجية."

60. مما يدل على النضوج المتزايد في برنامج عمال النقل الشباب، والذي بدأ في 2006، في سبتمبر 2012 في مونتريال، كانت كندا في المرتبة الثالثة في تعداد النقابيين الشباب. وكانت نسبة مشاركة النساء في البرنامج 41 في المائة، وقد أمضت الوفود ثلاثة أيام في استكشاف الطرق لبناء التضامن الدولي في خضم القضايا التي تؤثر على الشباب بشكل غير متكافئ مثل: الازمة الاقتصادية وندرة فرص العمل الكريم والإحترار العالمي.

61. تصنف الكثير من النساء الآن على أنهن بحارة وذلك بفضل اتفاقية العمل البحري MLC. ودخلت اتفاقية الـMLC حيز التنفيذ في اغسطس 2013. ويحدد هذا التشريع الحد الأدنى من الحقوق للبحارة، وسوف يشجع الممارسات السليمة في مجال التوظيف عبر صناعة النقل البحري. كما أن التشريع يعني أيضاً أنه ولأول مرة سوف يتم تصنيف العاملين في السفن السياحية على أنهم بحارة، وهذا سوف يمنح منتسبي الـITF نطاق أوسع لتنظيم أماكن العمل هذه، حيث توجد فيها أغلبية ساحقة من النساء البحارة.

62. يعمل قسم البحارة مع نقابة البحارة النرويجية NSU ومع اتحاد نقابات العمال الإيطالية (FIT CISL) على زيادة نشاط الاتحاد في سفن الرحلات البحرية. وقد كان هناك عدد من الندوات الدراسية تستهدف الناشطات النساء العاملات في سفن الرحلات البحرية على كافة المستويات، مع ملاحظة زيادة في عدد المشتركات، ولا سيما في الفلبين واندونيسيا والهند. وتهدف هذه الدورات إلى بناء شبكة قوية من المندوبين على متن هذه الرحلات .

لوز باز هي مفتش الـITF في اسبانيا. وفي مقتطف من دليل افضل الممارسات للمرأة العاملة في القطاع البحري "الفوز بأفضل اتفاقية للمرأة"، تقول لوز بأن ظروف عمل المرأة على سفن الرحلات السياحية "يمكن أن تكون قاسية". وحيث أن العديد من النساء قد بدأن في العمل على مثل هذه السفن، كضباط أو ضمن فئة الرتب الأخرى، فإن لوز قالت إنها تريد أن يصبح "عمل المرأة جزءاً طبيعياً من البيئة على متن السفينة."

تحدي صناعة عمال الرصيف لتغيير الصورة "الذكورية"

63. ملصق جديد تم تصميمه لحملة تهدف إلى تحدي المفاهيم التقليدية حول "كيف يكون عامل الرصيف" وتم اطلاقه من قبل نقابات الـITF في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ. اجتماع عمال الرصيف النساء في مانيل في أوائل 2013 جاء على خلفية مناقشة مفتوحة، رؤية النقابات وأرباب العمل حول مميزات وخصائص عمال الميناء تم صياغتها في قالب الملصق الجديد. نقابات العمال من كل أنحاء المنطقة اضافت وجهة نظرها الخاصة حول الادوار التقليدية للنساء والرجال في الموانئ بالإضافة إلى المناصب الأخرى في الميناء مثل الكتبة والعاملين في مستشفى الميناء إلى الملصق ليلائم الجماهير المحلية. تأمل أن تعلم هذه الملصقات على تعزيز العمل المشترك بين زملاء من الذكور والإناث وكذلك تشجيع النساء على الانضمام إلى القطاع والانضمام إلى النقابة.

64. ثم جاء قرار من مؤتمر المرأة الاقليمي لآسيا والمحيط الهادئ وتم تأييده من المؤتمر الاقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في 2013 والذي اشتمل على ما يلي: "على الـITF والنقابات المنتسبة له أن تضمن أن المرأة تظهر في الوثائق، والرسائل الاخبارية، المنشورات والمواد الترويجية لضمان أن النساء العاملات في الصناعة تعتبر القاعدة بدلاً من الاستثناء."

65. في يوليو 2013، حضرت حوالي 120 امرأة من عمال الموانئ ورشة عمل في بومباي، الهند، لمعالجة قضايا مكان العمل مثل دورات المياه، والحاجة إلى ترتيبات عمل مرنة تسمح بالقيام بمسؤوليات رعاية الأطفال. وقد تم تنظيم ورشة العمل من قبل الـITF لنقابة جميع عمال الموانئ والرصيف الهندية AIPDWF.

66. سكرتير النقابة ومنسق البرنامج كالبانا ديساي، والذي هو أيضاً منسق برنامج موانئ الموانئ في الـITF للهند، قال: "هناك التزام من الاتحاد بأن تدرج هذه المسائل على أنها ذات اولوية في منطقة مومباي ويعتبر هذا شيء جيد جداً بالنسبة للنساء العاملات."

عمال النقل النساء يعاودن النضال

67. الخطوط الجوية التركية والـDHL هما اثنتان من الشركات الكبيرة التي تتحدى حق التنظيم النقابي. وعلى الرغم من ان محاولات أرباب العمل في هذه الشركات لكسر الاضرابات في هذه النقابات المنتسبة للـITF إلا أن العمال يعاودون النضال. هذه الحملات تكتسب أهمية خاصة حيث أن شركات الطيران والشحن العالمي يشكلان مناطق تنشط فيها أعداد كبيرة من النساء العاملات في النقل.

إضراب الخطوط الجوية التركية

68. في مايو 2012 قامت الخطوط الجوية التركية بطرد 305 من موظفيها ظلماً - بواسطة الرسالة النصية عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني - لمجرد احتجاجهم على خطة لحظر حقوقهم المحدودة بالفعل في مسألة القيام بالإضرابات. ثم سنت الحكومة التركية تشريعياً بهذا الخصوص. وتحت ضغط دولي هائل من الـITF، ومن نقاباته المنتسبة ومن الاتحاد الأوروبي، قامت الحكومة التركية بسحب الحظر في وقت لاحق. وعلى الرغم من هذا، فإن إدارة الخطوط الجوية التركية قد رفضت رفضاً قاطعاً إعادة العمال المفصولين .

69. في 15 مايو 2013، بدأ أعضاء نقابة Hava-Is اضراباً عن العمل الى اجل غير مسمى ضد الخطوط الجوية التركية احتجاجاً على عدم قبولها لأي مقترحات بشأن المفاوضات الجماعية ورفضها إعادة العمال المفصولين . وبدلاً من التفاوض مع النقابة قامت الخطوط الجوية التركية بمحاولة كسر الإضراب وذلك من خلال تعيين موظفين مؤقتين، وكذلك من خلال فرض أعمال غير مناسبة على ما يقرب من 700 من أعضاء Hava-Is والذين تم استبعادهم من الاضراب بواسطة القانون. ورغم المحاولات لكسر اضراب نقابة Hava-Is المنتسبة للـITF، إلا أن العمال يعاودون النضال. علماً بأن العديد من العمال والنشطاء النقابيين هم من النساء.

"عملت كموظف في الخطوط التركية لمدة 18 سنة. وكنت ممثلاً عن نقابة Hava-Is على مدار 15 سنة. ومنذ سنة أصبحت رئيس ممثلي النقابة. ثم شاركت بصفتي هذه في المؤتمر الصحفي في ذلك اليوم وكنت في إجازة رسمية للعمل النقابي. وكان من واجبي النقابي أن أكون هنا ولم يكن لي إلا ثلاثة أشهر على التقاعد... وحتى أنني لم اتلق رسالة نصية. أنا ببساطة لم أكن قادراً على الدخول للعمل في 4 يونيو. أخبرني مشرفي في العمل في ذلك اليوم أنه قد تم إنهاء عقد عملي."

سولى بايكال

لمحة شخصية: مونيكا أوكبي، نقابة عمال النقل النرويجية

مونيكا أوكبي، وهي نقابية نرويجية تم اقالتها من شركة DHL. لكن في مارس 2012 فازت بعملها عندما اصدرت المحكمة قراراً يقضي ببطلان عملية فصلها من العمل وأحققتها بالعودة إلى عملها بأي وقت. مونيكا وهي ممثلة عن النقابة وسكرتيرة الفرع المحلي لنقابة عمال النقل في أوسلو تم فصلها من عملها في 6 مايو 2011 من قبل الإدارة المحلية لشركة DHL في محطة أولفين في أوسلو وذلك بسبب " غياب غير مبرر". وطوال 10 أشهر من النضال كانت مونيكا دائماً تقول أنها فصلت من العمل نتيجة قيامها بواجباتها النقابية. وفي قرار إجماعي ومُلمزم حكمت محكمة العمل ببطلان عملية الفصل وأنها تكسر قوانين العمل في النرويج وأن على الشركة إعادة مونيكا إلى عملها ومنحها تعويضاً مقداره 340000 كرونة (35000 جنية استرليني). بعد قرار المحكمة قالت ادارة الـDHL بأنها ترحب بعودتها إلى العمل.

"شكرا جزيلاً إلى كل نقابات الـITF على الدعم الكبير الذي تلقينته. خلا كل تلك الشهور من انعدام الامن لم أكن لأتغلب عليها دون الدعم من زملائي العمال ومن نقابتي المحلية ومن الدعم الدولي. وهذا يثبت أن التضامن الدولي يظهر مدى القوة والسلطة التي تنتج عندما تتحد الحركة النقابية."

الـITF والنقابات المنتسبة له دعمت مونيكا في جهودها الرامية إلى إثبات أن عملية فصلها من عملها كانت ظالمة وقد تم الدفاع عنها بثبات من خلال نقابة عمال النقل النرويجية بالتعاون مع نقابات العمال النرويجية الأخرى.

الفوز خلال المفاوضات الجماعية

إجراءات نقابية: نقابات جنوب أفريقيا تكافح لتحسين اجازة الامومة

تتفاوض نقابة SATAWU من أجل رفع اجازة الامومة المدفوعة الأجر من أربعة إلى ستة أشهر بأجر كامل، مع السماح بالرضاعة الطبيعية أثناء العمل بالإضافة إلى اجازة من أجل فحوصات ما بعد الولادة. عندما تفوز النقابة باتفاقية اعتراف مع شركة جديدة تقوم النقابة بالتأكد من أن اجازة الامومة هي جزء من الاتفاق، فضلا عن وجود سياسة فيروس نقص المناعة/ الإيدز، ومدونة الممارسات

الجيدة المتعلقة بنوع الجنس. كما أن النقابة تكفل وجود عضو مكتب المرأة في المفاوضات وأن إجازة الأمومة تكون مشمولة في مفاوضات الاجور.

اجراءات نقابية: النقابة الكندية تفوز بتحسينات على إجازة الأمومة والأبوة

في مايو 2011، تم التفاوض على اتفاقية مكان العمل لعمال تفريغ السفن على ساحل المحيط الهادئ في كندا. اتفاقية الثمانية سنوات للأجور وظروف العمل بين النقابة المنتسبة للـITF وهي نقابة عمال التفريغ والمخازن الدولية ILWU في كندا وبين رابطة ارباب الاعمال البحرية في كولومبيا البريطانية تعزز استحقاقات الأمومة والأبوة والمعاشات التقاعدية. برنامج الاتفاقية الجديدة لإجازة الأمومة والأبوة كان من بنود المفاوضات الرئيسية للنقابة.

اجراءات نقابية: عمال الرصيف والموانئ الهندية يفوزون بخصوص بنود فيروس نقص المناعة/ الإيدز ورعاية الأطفال

في 25 أكتوبر 2013 وقع عمال الرصيف والموانئ الهندية مذكرة تسوية مدتها خمس سنوات من أجل هيكلية الاجور وظروف العمل. وتتبنى التسوية اقرار سياسة بشأن فيروس نقص المناعة /الإيدز في 12 من الموانئ الرئيسية، وهي السياسة التي سبق إقرارها في مينائين فقط في الهند. كما تتضمن التسوية الموافقة على سنتين إجازة من أجل رعاية الطفل للمرأة العاملة في الميناء. وهذا ينطبق على جميع النساء اللاتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن 18 سنة، ويمكن أن تستخدم هذه الإجازة في أي وقت قبل أن يبلغ الطفل سن الـ18.

الجزء الثالث: بناء التحالفات لتعزيز حملات النقابات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة

70. على الكثير من عمال النقل النساء التعامل مع خطر التحرش الجنسي والعنف المبني على نوع الجنس، سواء في مكان العمل أو في المجتمع المحلي. كل النقابات المنتسبة للـITF موجودة في مجتمعات تعاني فيها النساء من العنف، وفي الكثير من الأحيان مع نتائج وخيمة. وتقع المسؤولية على عاتق كل امرأة تعمل في قطاع النقل بأن تكون جزءاً من النضال من أجل التغيير. العنف ضد المرأة هو قضية نقابية وتستطيع النقابات العمالية أن تحدث فرقا.

"من المؤسف أن الكثير من النساء يهملن العنف الذي يتعرضن له في العمل. وعندما نحقق نجد الكثير من النساء ينكرن هذه الحوادث أو أنهن لا يرغبن في مناقشة المسألة، بعض النساء تقول لنا القصة الحقيقية. ولكن يبقى الخوف من العار والفضيحة هو الأمر الذي يسود".

نقابة CNTTT، البرازيل

نقابات النقل تقوم بإجراءات بشأن العنف ضد المرأة، وتوفر الدعم الشخصي وتناضل لمنع

إجراءات نقابية: عمال السيارات الكنديين "برنامج حماية المرأة"

"لا ترغب الشركات عادة بالتعامل مع العنف حيث أن مرتكبي هذه الأفعال يكونون في الواقع من العملاء الذين يدفعون للشركات. ربما يكون هناك نجاح أكبر في أسلوب التفاوض عندما يكون المعتدي هو زميل أو عضو من الإدارة. ولكن هذا النهج غير المتسق في التعامل مع هذا الموضوع يتحدث عن حجم التزام الإدارة بشأن هذه المسألة. ولكن عندما يتم إرسال الرسالة إلى الجمهور بطريقة معبرة وجديّة على أن العنف أياً كان نوعه لن يتم التغاضي عنه، عندئذ فقط سوف تجد المرأة العدالة الحقيقية".

ليزلي دياس، ممثلة وطنية، نقابة عمال السيارات الكندية

في أعقاب مذبحة مونتريال في كويبيك، كندا عام 1989 حيث قام مسلح وحيد بقتل 14 من طالبات الهندسة، لا لسبب إلا لأنهن كن من النساء، عندها اجتمع نشطاء نقابة CAW وقادتها لمناقشة استراتيجيتهم حول العنف ضد المرأة. جزء من هذه الاستراتيجية كان لوضع "برنامج حماية المرأة"، حيث أنه إذا كان هناك مخاوف لدى النساء فإنه يوجد ممثلات مدربات بشكل متخصص سوف يقدمن لهن المعلومات والنصائح حول الدعم الممكن من مكان العمل وموارد المجتمع التي تحتاجها المرأة من أجل التخلص من علاقة تتسم بالعنف.

في السنوات الأولى من بداية البرنامج بدأت النقابة في أدراك قيمة برنامج حماية المرأة. النساء اللواتي وجدن الدعم والمساعدة من خلال حماية المرأة في أماكن عملهن عادةً ما يبدأن في عيش حياة خالية من العنف. المفاوضات الأولية في عام 1993 أسفرت عن توفير 27 منصب لحماية المرأة، أما في عام 2013 فقد تم التفاوض على 262 منصب للمدافعات عن حقوق المرأة عبر البلاد وفي كل قطاع من قطاعات الاقتصاد. أولوية النقابات ليست فقط من أجل المساومة من أجل الحصول على مناصب أكثر لحماية المرأة ولكن لمفاوضة صاحب العمل من أجل الدفع لصندوق التدريب أيضاً. يقدم قسم المرأة في نقابة CAW 40 ساعة ضمن برنامج التدريب الأساسي لجميع حماية المرأة الجدد، فضلاً عن تدريب سنوي لمدة ثلاثة أيام لمساعدة حماية المرأة في أداء أدوارهم.

وعلى أية حال فإن نقابة CAW تدرك بوضوح بأن هذا البرنامج لا يمكنه البدء في معالجة الأسباب الجذرية للعنف القائم على أساس نوع الجنس في المجتمع.

"نحن نعرف أن العنف ضد المرأة ما زال موجوداً بسبب أوضاع النساء الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعدم المساواة. إنهاء العنف ضد المرأة يعني إنهاء عدم المساواة النضال من أجل قضايا مثل الحد من الأسلحة، العدالة الإنجابية ورعاية الأطفال هي بعض الوسائل من ضمن العديد من الطرق الأخرى التي تعمل من خلالها النقابة على معالجة هذه المسألة. ومثل معظم الأشياء في مجتمعنا فإن هذا الأمر أيضاً يرجع إلى الإرادة السياسية. ولكني أعتقد أن نقابتنا قد ساهمت في كسر حاجز الصمت بشأن العنف القائم على أساس نوع الجنس، ولكن حتى تقوم الحكومات بدورها في حل أحد أكبر المآسي في مجتمعنا فإن وضع هذه القضية كأولوية وطنية لن يكون كافياً".

جولي وايت، مديرة قسم شؤون المرأة، نقابة عمال السيارات الكندية

71. الموارد: دليل عمل الـITF بشأن العنف ضد عمال النقل النساء

تفيد التقارير بأن العنف ضد عمال النقل النساء في ازدياد وكذلك هو الحال بالنسبة للدعم الذي تقدمه النقابات المنتسبة للـITF في يوم عمل الأمم المتحدة. لجنة المرأة في الـITF تقر بأننا بحاجة إلى المزيد من العمل لدعم النقابات المنتسبة من أجل تطوير نشاطاتها لإنهاء العنف ضد عمال النقل النساء وذلك تمثياً مع برنامج عمل المرأة للأعوام 2011-2014. خلال عام 2012 شاركت النقابات المنتسبة للـITF وعلى نطاق واسع في دراسة حول العنف القائم على نوع الجنس في النقل. وأعقب مناقشة لجنة المرأة لإستراتيجية عملها الجديدة اطلاق دليل عمل الـITF بشأن العنف ضد النساء في أكتوبر 2013. يقدم هذا الدليل مجموعة من الأدوات العملية التي

يمكن أن تستخدمها النقابات المنتسبة للـITF عند قيامها بوضع استراتيجياتها للقضاء على العنف ضد المرأة. هناك أيضا احتفال حول نجاح العديد من أعضاء الـITF في حملاتهم. طبعة الـ2013 من مجلة الـITF اجندة نشرت مقالاً خاصاً عن العنف ضد النساء وفيروس نقص المناعة/الإيدز.

إجراءات نقابية: النقابة البحرية في استراليا (MUA) وحملة الشريط الأبيض

إن التزام نقابة MUA في منع العنف ضد المرأة قد ظهر أثناء جهود النقابة الجارية إلى توسيع نطاق وصول حملة الشريط الأبيض على حد سواء داخل النقابة، وبصورة أعم خلال الأعضاء ومجتمعاتهم. جميع الرجال المسؤولين والموظفين في نقابة MUA اصبحوا سفراء لحملة الشريط الأبيض وقد حلفوا اليمين التالي: " أقسم أن لا أرتكب أو أتغاضى أو أسكت حيال العنف ضد المرأة. وعلى ذلك أقسم."

"حملة الشريط الأبيض تعبر عن امتنانها للدعم المستمر والدؤوب من نائب الامين العام، مايك دونمان في قيادته لحملة الشريط الأبيض عبر الحركة النقابية في استراليا وربطها بالانشطات الدولية."

72. قامت نقابة عمال الرصيف الكينية بالقيام بحملات حول مجموعة من القضايا بما فيها التوعية الجنسية، وإساءة معاملة الأطفال، وحماية حقوق المرأة. دراسات النقابة الاجتماعية ساعدت على فتح فرص عمل للمرأة في مجالات العمل التي كانت محتكرة على الذكور. العنف ضد المرأة في مكان العمل انخفض بشكل كبير.

إجراءات نقابية: ضغط المملكة المتحدة يقود إلى التقدم السياسي

قامت النقابة البريطانية ناوتيلوس بالضغط بشكل مكثف على السلطات الرسمية بعد مقتل امرأتين في البحر: ريببكا كوريام، وهي مواطنة بريطانية تعمل على متن سفينة للركاب، وأخونا جيفازا وهي من جنوب أفريقيا وتعمل على متن سفينة حاويات ترفع العلم البريطاني. وبالإضافة إلى ذلك تستخدم النقابة هذه القضايا لتسليط الضوء على مشكلة العنف ضد المرأة، وقد قامت ناوتيلوس بحملة من أجل تحقيقات كاملة وشفافة لكلتا القضيتين. احد النتائج الإيجابية المباشرة كان قرار الحكومة البريطانية بتقديم مقترحات إلى المنظمة البحرية الدولية بشأن التدابير الجديدة التي تسعى إلى تحسين التحقيق في الجرائم المرتكبة في عرض البحر

إجراءات نقابية: نقابات النقل في الهند تطلق برامج التوعية في أعقاب الهجوم الوحشي

صعق العالم للأحداث التي جرت في الهند في ديسمبر 2012. استجابات النقابات المنتسبة للـITF في الهند بسرعة من خلال إطلاق برامج التوعية لأعضائها بعد اغتصاب وتعذيب امرأة تبلغ 23 عاماً من العمر في حافلة خاصة في الهند في أواخر 2012. طالبة العلوم الطبية المساعدة توفيت بعد الهجوم الذي اشترك فيه ستة رجال، أحدهم سائق الحافلة. وقد تسبب مقتل "نيربهايا" بموجة من الغضب لم يسبق لها مثيل عبر الهند انضمت فيها نقابات عمال النقل إلى النشطاء والطلاب والمواطنين في إدانة الهجوم، والدعوة إلى إجراءات عادلة وسريعة ضد الجناة بالإضافة إلى سن قوانين أكثر صرامة تحكم الجرائم ضد المرأة.

قامت نقابة جميع عمال السكك الحديدية في الهند AIRF والاتحاد الوطني للسكك الحديدية الهندية NFIR بخطوة أخرى وأشركت أعضاء النقابات في برامج التوعية. نقابات العمال ملتزمة بضمان أن المواقف تجاه المرأة بين عمال النقل العام تتمثل في الاحترام المتبادل بين العمال وزملائهم بالإضافة إلى الالتزام بسلامة المسافرين.

"أحد الرجال المتورطين في هذه القضية هو سائق الحافلة الخاصة التي وقع فيها الحادث. ومن الأهمية بمكان أن يكون عمال النقل العام من الموظفين الدائمين الذين يتم تدريبهم وتوعيتهم لاحترام جميع الركاب من الرجال والنساء الركاب. غير أن الشركات التي تقوم بتوظيف هؤلاء العمال تفضل أن يكونوا من فئة الموظفين بعقود، أو من العمال العرضيين أو من العمالة غير الرسمية التي لا تتلقى التدريب ولا الاحترام من الشركات التي يعملون لديها."

ديانا هولاند، رئيس لجنة المرأة في الـITF، الامين العام المساعد في نقابة يوناييت

حملات الـITF - يوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة

73. المرأة في الـITF لها تاريخ مشرف في النضال من أجل وقف أعمال العنف التي ترتكب ضد المرأة. تستحق جميع النساء العاملات في النقل أماكن عمل ومنازل ومجتمعات تكون خالية من العنف. تعتقد النقابات بأن العنف ضد المرأة هي قضية نقابية وتقوم بنشاط بدعم حقوق المرأة بما في ذلك المشاركة في اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة في 25 نوفمبر.

74. العنف في العمل أو في المنزل أو حتى في الأماكن العامة ما زال مشكلة كبيرة لعمال النقل النساء في جميع أنحاء العالم. وعلى مدى السنوات القليلة الماضية تزايد عدد النقابات التي سجلت حوادث للعنف البدني والنفسي والجنسي ضد المرأة. ابحاث الأمم

المتحدة تبين أن واحدة من كل ثلاث نساء تعاني من العنف خلال حياتها. اللجنة النسائية في الـITF تعمل مع قسم المرأة على تشجيع ودعم اعضائها من النقابات على وضع استراتيجيات تساعد على القضاء على العنف ضد المرأة.

75. خلال حملة الامم المتحدة السنوية في يوم 25 نوفمبر، شارك نشطاء نقابات النقل في مجموعة واسعة من الأنشطة، بما فيها عروض لأفلام، وجلسات إعلامية، ومسيرات، ومعارض للملصقات، ودورات تدريبية، وورش عمل، وحلقات دراسية، واجتماعات عمل، وحملات اعلامية. في عام 2011 شارك عدد كبير من منتسبي الـITF من 27 بلدا من مختلف مناطق الـITF في هذه الحملة.

76. الخطوة التالية للجنة المرأة في الـITF سوف تكون من خلال وضع برنامج عملي من أجل دعم النقابات المنتسبة في عملها، ومن خلال البناء على نجاحات يوم نشاط الأمم المتحدة، وتطوير الحملات القطاعية التي توفر أماكن عمل خالية من العنف ضد عمال النقل النساء.

مفوضية الأمم المتحدة حول وضع المرأة

77. مفوضية الامم المتحدة المعنية بوضع المرأة UNCSW، هي منتدى عالمي حيث يتم الاتفاق على الحد الأدنى من المعايير الدولية. ويتمثل التحدي بالنسبة للنقابات المنتسبة للـITF في بناء تحالفات من أجل الضغط على الحكومات الوطنية لاعتماد النتائج المتفق عليها. وبمجرد اعتمادها يمكن القيام والتقدم بالعمل من خلال الحملات والمفاوضات مع أصحاب العمل لضمان أن هذه المعايير يتم الالتزام بها في مكان العمل من أجل تحسين سلامة عمال النقل النساء.

موضوع الجلسة الـ57 للـUNCSW لعام 2013: "ازالة ومنع جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات"

78. الاخوات في الـITF تم تمثيلهن من خلال وفد نقابي يتكون من 90 امرأة من جميع أنحاء العالم، حيث قمن جنباً الى جانب مع المنظمات غير الحكومية NGOs، بصياغة عدد من "النتائج المتفق عليها". وتمت احوالة هذه النتائج إلى المجلس الاقتصادية والاجتماعية في الامم المتحدة على أنها "مسائل تتطلب اجراءات". اصدر الوفد بياناً مشتركاً بعنوان "نقابات العمال تقول: لا تسوية بشأن حقوق المرأة، لا تسامح مع العنف ضد النساء والفتيات"، وهو منشور على الموقع:

http://unioncsw.world-psi.org/sites/default/files/EN_UNCSW57_Statement.pdf

"مفوضية الـUNCSW تعتبر قضية العنف ضد النساء والفتيات، إحدى الأولويات لديها. أما النتائج المتفق عليها فإنها تعطي النقابات فرصة لإضافة المزيد من القوة إلى عملهم، ولحث أرباب العمل والحكومات على التفاوض".
بريجيتا باس، نائب رئيس الـITF

79. الوفود المحافظة من الكرسي الرسولي، وإيران، وسوريا، وروسيا، ومصر، وبولندا، ومالطة، والمملكة العربية السعودية حاولت عرقلة هذه العملية بالسؤال حول شرعية المساواة بين الجنسين، وشرعية الاتفاقات السابقة، ومن خلال معارضة الأحكام بشأن الحقوق الجنسية والإنجابية. وأدى ذلك إلى قيام الـITUC بشن اجراء الكتروني ضد الفاتيكان.

80. المجالات الرئيسية من الاتفاق تم طرحها في "النتائج المتفق عليها". وهذه النتائج حثت جميع الحكومات على أن تدين العنف ضد النساء والفتيات، وعلى إعادة تأكيد الالتزامات السابقة بشأن حقوق المرأة الانجابية، وحقوق المساواة بين الجنسين. وتحث الدول على التزاماتها بممارسة العناية الواجبة لمنع الانتهاكات والتحقيق فيها ومقاضاة ومعاقبة مرتكبي العنف، وتطالب الحكومات أيضاً بالامتناع عن التذرع بأي عرف أو تقليد أو اعتبارات دينية للتوصل من التزاماتها. بعد هذا الجزء التمهيدي، دعت النتائج جميع الدول وجميع الأطراف المعنية، بما فيها نقابات العمال، إلى اتخاذ اجراءات تتركز في أربعة مجالات:

- تعزيز تنفيذ الأطر القانونية وأطر السياسة العامة والمساءلة.
- معالجة الأسباب الهيكلية والكامنة وعوامل الخطر لمنع العنف ضد النساء والفتيات.
- دعم الخدمات والبرامج في القطاعات المختلفة من أجل التصدي للعنف ضد النساء والفتيات.
- تحسين قاعدة بيانات الأدلة والشواهد (البحوث والتحليل).

لمزيد من المعلومات، بما فيها الوثيقة الكاملة "النتائج المتفق عليها" يمكن الحصول عليها من الرابط:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm>

في مايو 2013، اتخذت لجنة المرأة في الـITF قراراً فاز بالإجماع بدعم من المجلس التنفيذي، وهو يدعو إلى حث الامناء العاملين في جميع النقابات المنتسبة للـITF لتنفيذ حملة الاتحاد ضد جميع أشكال العنف ضد المرأة، ويحث أيضاً على دعم يوم الأمم المتحدة الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة في 25 نوفمبر. ويدعو القرار ايضا الامناء العاملين إلى زيادة التوعية باستخدام حملات الـITF في جميع القطاعات والمناطق، ويحثهم أيضاً على جذب اهتمام حكوماتهم من أجل التصديق على اتفاقية الـUNCSW رقم 57 بشأن العنف ضد النساء والفتيات.

العمل في شركات استراتيجية

81. تواصل برامج فيروس نقص المناعة / الإيدز للنساء في الـITF العمل مع شركات استراتيجية، وعادةً مع أرباب العمل والمنظمات غير الحكومية في شبكات النقل العالمية. أحد أشكال العنف الذي تتعرض له المرأة هو رفض الزوج أو الشريك ممارسة الجنس الآمن معها باستخدام الواقي الذكري. زوجات الذكور العاملين في النقل الذين يتعرضوا أو يصابوا بالفعل بفيروس نقص المناعة / الإيدز يصبح أيضاً عرضة للإصابة من شركائهم، وكذلك يكون الأمر بالنسبة للأطفال إذا حملت المرأة بعد الإصابة. يوجد لدى الزوجات والشركاء حافظاً قوياً من أجل تثقيف أنفسهم، وتثقيف أزواجهم والمجتمع من حولهم بشأن المخاطر من أي شكل من أشكال العنف الجنسي أو من فيروس نقص المناعة / الإيدز. في واحدة من أنجح الحملات، وتمشيا مع برنامج عمل المرأة للأعوام 2011-2014 قامت النقابات المنتسبة للـITF من أوغندا، وبوروندي، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وكينيا، وتنزانيا بدعم التثقيف في مجال فيروس نقص المناعة وتوفير خدمات المشورة والفحوصات الطوعية VCT لسائقي المسافات البعيدة والمجتمعات على طول الممر الشمالي.

إجراءات نقابية: نقابات عمال النقل تحدي للعنف القائم على نوع الجنس في أيام الاسرة لسائقي الشاحنات في رواندا

رابطة أزواج سائقي الشاحنات الرواندية، وهي جمعية للنساء المتزوجات من سائقي الشاحنات وتضم حوالي 2000 عضواً، وتم تشكيلها بالتشاور مع النقابة المنتسبة للـITF في رواندا، وهي نقابة سائقي شاحنات الوزن الثقيل في وسط رواندا CESTRAR. تقوم الحملة بتشجيع تغيير السلوك المتعلق بالعنف القائم على نوع الجنس، وذلك لمنع فيروس نقص المناعة / الإيدز بين السائقين وأزواجهم من خلال التثقيف عن طريق الاقتران، والتثقيف من خلال الفعاليات الاجتماعية المتعلقة بالعنف. كما أن الحملة تزيد فرص الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية النوعية لفيروس نقص المناعة / الإيدز وإلى توفير خدمات الرعاية الصحية الأولية لزوجات السائقين .

"حيث أننا في خطر جراء الإصابة بفيروس نقص المناعة / الإيدز بسبب نوع العمل الذي يقوم به أزواجنا، فقد قررنا أن نقوم بتثقيف الرجال والنساء من أجل الوقاية من المرض، فضلاً عن تثقيفهم حول مخاطر العنف ضد المرأة".
إيرين بابازي، رئيس RTSA

إجراءات نقابية: كولومبيا منتدى المجتمع الكولمبي عمل الأطفال في مجال الجنس

عقدت نقابة عمال النقل الوطنية في كولومبيا SNTT بالتعاون مع رئيس بلدية العاصمة كرتاجينا منتدى من أجل رفع التوعية حول عمل الأطفال في مجال الجنس. "العنف لهؤلاء الأطفال، ولا سيما الفتيات، يعتبر واقعاً يومياً". من بين 80 مشاركاً في المنتدى من سائقي سيارات الاجرة، ومن منتسبي نقابة SNTT، وقادة المجتمعات المحلية، والمنظمات غير الحكومية، والشرطة الوطنية، وممثلو عمال الفنادق، وجامعة كرتاجينا، كان هناك إصراراً على تناول قضايا الاعتداء الجنسي على الأطفال، والعنف، وفيروس نقص المناعة / الإيدز ضمن برنامج أوسع حول الجنس والنشاط الجنسي الذي يشمل حقوق المرأة، والعنف القائم على نوع الجنس، وحقوق السحاقيات، واللوطيون، وثنائيي الجنس والمتحولون جنسياً¹⁸.

إجراءات نقابية: نقابة بلغارية تفوز باتفاقية جماعية استباقية

الدراسة التي قام بها اتحاد نقابات النقل البلغارية FTTUB عن العنف ضد المرأة استطاعت أن تجمع معلومات هامة عن العنف الذي تواجهه النساء كل يوم في العمل. تم ارسال استبيان إلى جميع شركات النقل المدني العام في صوفيا، مع توفير مكان مخصص لجمع الاستبيانات والتقارير الأخرى حول العنف. وقام الـFTTUB بإعداد تحليل شامل عن العنف والمضايقة في العمل، مما مكّنه من إبراز قضيته بصورة مقنعة أمام لجنة مجلس مدينة صوفيا للنقل وأرباب العمل. حملة الاتحاد قامت بدفع الشركاء الاجتماعيين إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

82. المرأة في العمل القسري والاتجار بالبشر

حسب ما ذكرته منظمة العمل الدولية، فإن الأغلبية الساحقة (98 في المائة) من ضحايا الاستغلال الجنسي هم من النساء والفتيات. النساء المعرضات للاتجار هن من ضمن الفئة العمرية من 10-35 عاماً ومن الفقراء، أو من السكان الأصليين غير المتعلمين، أو من ضمن الأقليات العرقية، أو من المجموعات الريفية أو اللاجئيين.

¹⁸مجلة الـITF أجندة

اجراءات نقابية: حملة من أجل سن تشريع لحماية ضحايا الاتجار بالعمالة في المملكة المتحدة

النقابة الانجليزية يوناييت لها تاريخ طويل من العمل مع منظمات عمال المنازل المهاجرين ضد الاتجار بعمال المنازل وغيرهم من العمال. اثنتان من خمسة حملات قامت بها نقابة يوناييت ضمن استراتيجيتها بشأن النساء للأعوام من 2010-2012 تتعلقان بالعنف والاتجار بالبشر. وتدعم النقابة النساء المتجر بهن والمهاجرات العاملات في المنازل لمواجهة الاستغلال من خلال الضغط بانتظام على الحكومة البريطانية لتغيير التشريعات واللوائح. في يوم المرأة العالمي في العام 2011 قامت النقابة بتسليط الضوء على العلاقة بين العنف والاتجار غير المشروع بالعمال في اجتماع شارك به حضور كبير خلال مؤتمر المرأة.

الجزء الرابع: عمال النقل النساء يقمن بحملة "خدماتنا العامة"

المرأة والخدمات العامة

"التخفيضات في الانفاق العام دون النظر إلى أثرها على الجنسين له أكبر تأثير على المرأة، سواء من خلال ارتفاع معدل البطالة أو من خلال انخفاض الخدمات الحيوية مثل رعاية الأطفال".
شاران بورو، الأمين العام، ITUC

83. حيث أن النساء تشكل نسبة كبيرة من القطاع العام للقوى العاملة، فإن أثر تخفيضات العمل في القطاع العام تكون ملموسة بشكل أكبر من النساء - مما يؤدي بالعديد من النساء العاملات في الخدمة العامة إلى مواجهة البطالة أو الانتقال إلى العقود الخارجية غير الآمنة و/أو الاقتصاد غير الرسمي. التخفيض على نطاق واسع في الخدمات العامة يؤثر في حصول الأسر على الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية. فقدان الخدمات وارتفاع تكلفة رعاية الطفل سوف يؤثر على المرأة ودورها في الرعاية، وسوف يزيد من معدلات الرعاية غير مدفوعة الأجر والتي هي عالية بالفعل. في الاتحاد الأوروبي هناك تهديد من أن ضبط الاجراءات المالية قد يؤدي في آخر المطاف إلى الحد من معونات الرعاية الاجتماعية والأعمال المتعلقة بها (على سبيل المثال مقدمي الرعاية) مع الآثار المترتبة على الجنسين المرتبطة بها. النساء والأطفال ومستخدمي¹⁹ الخدمات العامة، سوف يتأثرون بصورة غير متناسبة من جراء هذه التخفيضات.²⁰

"لقد حان الوقت لوقف الحديث. حان الوقت للعودة إلى بلادنا للعمل على ما اسند إلينا".
روزا بافانيلي، السكرتير العام، الخدمات العامة الدولية

84. " على مستوى السياسات، والاستثمارات والخطط فإن النقل يتم رؤيته على أنه يوفر الرفاه الاقتصادي لمجموعة واسعة من الفئات المحرومة، بما فيها... المرأة. وتشمل هذه الفوائد زيادة فرص الحصول على العمل²¹ ".

85. المنتدى الدولي للنقل الريفي والتنمية
إذا نظرنا بشكل أعمق إلى كل هدف من الأهداف الإنمائية للألفية كل على حده، فإن الدور الحفاز للنقل يصبح أكثر وضوحاً:

الهدف 3: تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

غالباً ما تحمل المرأة عبئاً أثقل في الوقت والجهد المبذول على النقل. وتعتبر المرأة عبر التاريخ هي الأقل وصولاً وسيطرة على الموارد، والأقل فرصاً من الرجل في استخدام تكنولوجيات النقل. عند تركيز المزيد من الاستثمار في البنية التحتية والخدمات المناسبة المستخدمة من أجل المرأة، فإن الفقر يمكن أن ينخفض انخفاضاً شديداً. تحسين قدرة التنقل تعمل على تمكين المرأة من السيطرة بشكل أكبر على حياتها من خلال زيادة فرص وصولها إلى الاسواق، وزيادة اطلاعها على التعليم والمعلومات، وزيادة فرص حصولها على المزيد من الدخل، والمشاركة في الأنشطة السياسية، وتحقيق التوازن والمساواة في العلاقات بين الجنسين.²²

"الخدمات العامة ضرورية لتأمين مجتمعات عادلة و متماسكة. ومهاجمة الخدمات العامة وإضعافها تعتبر خطوة خاطئة إلى الأمام وخطوة إلى الخلف بالنسبة للمرأة والمساواة".
برناديت سيجول، أول امرأة في منصب الأمين العام، اتحاد نقابات العمال الاوروبي

86. وقد سعى الـITF بشكل منتظم إلى دعم حملة نقابية دولية من أجل بناء تحالفات استراتيجية مع منظمات المجتمع المدني للدفاع عن الخدمات العامة، وتعزيز النقل المستدام على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية. إن بناء الـITF للتحالفات الاستراتيجية التي تدعم عمال النقل النساء وتؤكد على أهمية ونوعية حملة الخدمات العامة بالنسبة للمرأة يعتبر أمراً حيوياً. الأزمات الاقتصادية السابقة أظهرت أن التخفيضات في دخل الأسرة تؤثر سلباً على الصحة والتعليم وتقليل نسبة الفقر؛ وتعمل على زيادة وفيات الأطفال، لا سيما الإناث منهم؛ وتؤدي إلى انخفاض مستويات مشاركة الفتيات في المدارس.²³

"النقل هو حق وليس سلعة. تماماً مثل المياه والصحة، ويجب أن يبقى النقل في أيدي القطاع العام وأن يتم تنظيمه من أجل أن يلبي احتياجات الشعب".
مندوبي المرأة والمجتمع المدني في مؤتمر المنتدى الحضري العالمي حول النقل 2012

¹⁹ تأثير الأزمة الاقتصادية على حالة المرأة والرجل في سياسات المساواة بين الجنسين، (الشبكة الأوروبية لخبراء المساواة بين الجنسين) ENEGE،

المفوضية الأوروبية، 2012

ETUC 20

²¹ منتدى النقل الدولي، آفاق اقتصادية حول النقل والمساواة، ورقة مناقشة سبتمبر 2011

²² دور الاهداف الإنمائية للألفية <http://www.ifrtd.org/new/issues/mdgs.php>

²³ البنك الدولي PREM ، 2009

87. "في الوقت الحاضر، تهدف العديد من المشاريع في البلدان النامية إلى تشجيع وصول المرأة إلى خدمات ووسائل النقل، وإلى تحسين مشاركة المرأة في الوظائف المتعلقة بالنقل. مراعاة نوع الجنس في هذه الطريقة يتم تبريره بحقيقة أنه يعزز فعالية الإجراءات في قطاع النقل وبالتالي يكون له تأثير كبير في الحد من الفقر. الوكالات الانمائية تدعم مجموعة متنوعة من الجهود الرامية إلى مراعاة القضايا المتعلقة بنوع الجنس في مجال النقل وإلى تطوير الأدوات التي يمكن استخدامها من قبل المخططين للنقل وواضعي السياسات والممارسين. كما أن مشاركة المرأة في مجموعات العمل والمناقشة المتعلقة بالتخطيط لأنظمة النقل تعتبر أمراً مشجعاً بشكل خاص".²⁴

88. ماذا تقول المرأة عن النقل

- ◀ "في كثير من الأحيان تكون أنظمة المرور العابرة غير مجدية بالنسبة للمرأة على الرغم من أن النساء أقل فرصة في الوصول إلى وسائل نقل بديلة."
- ◀ "جداول المرور العابرة، يجب أن تكون مبنية على أساس احتياجات المرأة. النساء يغلب عليهن الفقر ويعتمدن على وسائل النقل العام أكثر من أي مجموعة أخرى."
- ◀ "هناك عقبة كبيرة تقع في طريق المرأة أثناء وصولها إلى عملها ألا وهي وسائل النقل غير الآمنة - تفيد التقارير من حول العالم من أمريكا الشمالية إلى جنوب أفريقيا، بأن قضية السلامة هي الشغل الشاغل للنساء وتتسبب في بقائها في المنزل."

العمل في شراكات استراتيجية: "خدماتنا العامة"

89. خلال العقد الماضي، أصبح الاستثمار في النقل العام أكثر اعتماداً على التمويل المقدم من القطاع الخاص، مما أدى إلى ضعف الخدمات الأساسية، فضلاً عن ضعف التمويل المخصص لتحسين البنية الأساسية للنقل. وهذا يجعل حملات الاتحاد ضد الخصخصة ومن أجل الخدمات العامة اللائقة أكثر أهمية، وهذا هو السبب في أن الـITF يعمل مع الاتحادات العالمية الأخرى للدفاع عن جودة الخدمات العامة.

90. في 23 يونيو 2011، اجتمعت النقابات المنتسبة للـITF تحت شعار "تعزيز وسائل النقل العام" من أجل اتخاذ مجموعة من الإجراءات لحماية وتعزيز جودة خدمات النقل العام. يوم العمل هذا دشن انطلاق المبادرة المشتركة لتعزيز جودة الخدمات العامة QPS والتي تساعد على بناء مجتمعات قوية وعادلة ومستدامة. الـITF يعمل عن كثب مع هذه المبادرة ومع أعضاء آخرين من أسرة الاتحاد العالمي في هذه الحملة المشتركة طويلة الأجل، والتي أعقبت مؤتمر الـQPS الناجح الذي عقد في جنيف في أكتوبر 2010. تزامن يوم العمل هذا مع يوم عمل الـITF التقليدي للسكك الحديدية الذي يقام في فصل الربيع، والذي تم نقله إلى العام 2011 ليتزامن مع هذا الحدث.²⁵

إجراءات نقابية: النقل العام الآمن في اليابان

تجمع عشرة ضباط وموظفين من نقابة عمال السكك الحديدية اليابانية JRU، بالاشتراك مع 22 من أعضاء نقابة عمال السكك الحديدية لوسط اليابان JRUCU، في محطة جيه آر شيناغاوا من أجل توزيع المنشورات في يوم عمل الـITF لعام 2011. وفي صباح ذلك اليوم تم توزيع ما مجموعه 700 منشور يدعو لسلامة وسائل النقل العامة، وللأمن والأمان المجتمعي. كما قام النشطاء بتوزيع منشورات من كون روكيو حول العنف ضد عمال السكك الحديدية. خلال هذا النشاط في المحطة قام ممثلون من الصناعات الثقيلة بتوزيع منشورات سلطت الضوء على مطالب السلامة وعدم استخدام الطاقة النووية. كما أجريت العديد من الأنشطة في حوالي 100 موقع في جميع أنحاء البلاد طوال ذلك اليوم، مع مشاركة حوالي 700 من أعضاء النقابة.

91. إشارك المرأة في حملة جودة الخدمات العامة QPS هو أمر حيوي للنجاح على المدى الطويل: المرأة هي من أهم مستخدمي الخدمات والقوة العاملة غالباً هي من النساء. نمو الطلب في سفر الركاب في الاقتصادات المتقدمة أظهرت مؤخرًا مؤشرات قوية على التباطؤ أو حتى الانخفاض، لا سيما في السفر خلال السيارات. ولكن قد تكون هناك فرصاً جديدة للكثير من النساء اللواتي يعملن في النقل الحضري. النقل العام الفعال وميسور التكلفة يصبح أكثر أهمية في حالة الركود، ويصبح ضرورياً من أجل الانتعاش الاقتصادي.

" في هذه الأيام من الأزمة اقتصادية، اثبت التركيز على إجراءات التقشف بأنه حكمة الحمقى . التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين بدأ يتراجع. وكل الدلائل تشير الى ان الخدمات العامة - حيث تشكل النساء غالبية اليد العاملة، هي المفتاح لتعزيز وتحقيق المساواة بين الجنسين. والآن تعتبر هذه الخدمات مهددة، وهذا بدوره لن يؤدي فقط إلى تقويض النموذج الاجتماعي الأوروبي، لا بل سيعمل على زيادة عدم المساواة".

²⁴ منتدى النقل الدولي، ورقة مناقشة حول النقل ونوع الجنس رقم 11-2011

²⁵ متاحة على شبكة الإنترنت www.qpsactionnow.org

التحالفات الاستراتيجية: مستقبل النقل المستدام

92. النقل هو خدمة حيوية عامة ومحرك رئيسي لتطوير الاقتصادات بما في ذلك تحسين فرص وصول المرأة إلى العمل والرعاية الصحية. يقوم الـITF والنقابات المنتسبة له بالضغط على الحكومات من أجل تعزيز الخدمات العامة ودعم الاستثمارات ذات المستوى العالي في مجال النقل والهياكل الأساسية ذات الصلة.
93. عواقب التغير المناخي تتطلب سياسة نقل مبتكرة من أجل اقتصاد مستدام بشكل أكبر. وهناك الكثير من العوامل التي تؤثر على مستوى استخدام الركاب للنقل مع وجود اختلافات كبيرة بين البلدان. تحسين فهمنا لهذه الاتجاهات هو ذو أهمية حيث أن التصميم الجيد لسياسات النقل، بما في ذلك تطوير البنية التحتية، يتطلب رؤية وبصيرة في التطور المحتمل للطلب على النقل، ولا سيما الاتجاهات المستقبلية في استخدام النساء لوسائل النقل العام حيث أن النساء تقليدياً تعتمد بشكل أكبر على وسائل النقل العام من الرجال. على سبيل المثال، في بعض البلدان، فإن المسافرين الذين يترددون على أعمالهم يومياً يتخلون عن سياراتهم لصالح القطارات والحافلات بسبب الشواغل الاقتصادية والبيئية.
94. حملة الـITF لجودة خدمات النقل العام تركز على ضرورة الحصول على المواصلات العامة الجيدة الرخيصة والفعالة التي توفر فرص العمل الجيدة وتكون أساسية لخفض الانبعاثات. التكيف مع الاهتمامات البيئية الجديدة قد يوفر فرص لعمال النقل النساء في مجال النقل الحضري الأخضر الجديد. وحتى تتمكن من أن نستفيد استفادة كاملة من فرص العمل في قطاع النقل، فمن الضروري أن نجذب الشباب العاملين والعاملات بشكل أكبر²⁶ وكذلك الأمر أن نعمل ضمن تحالفات واسعة.
95. بعد نجاح مؤتمر الـITF للتغير المناخي في مكسيكو سيتي في اغسطس 2010 قام الـITF بتنسيق مبادرات نقابات النقل الدولية المتعلقة بتغير المناخ. وكما أن قطاع النقل يشكل مصدراً مهماً ومنتزاعاً لانبعاثات ثاني أكسيد الكربون، فإنه من الطبيعي أن تكون المرأة في نقابات النقل قادرة على طرح آرائها بشأن الانبعاثات الصادرة عن وسائل النقل، وعن تغير المناخ، فضلاً عن احكام النقل ذاتها.

"النساء يعانين أكثر من غيرهن من الآثار السلبية لتغير المناخ لذلك فمن المهم تمكين عمال النقل النساء وممثلهم من المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بتغير المناخ."
جوديث أبوكا، رئيس اللجنة الإقليمية الأفريقية لعمال الرصيف

إجراءات نقابية: نقابات النقل الأوروبية

قادت نقابات النقل الأوروبية السبق في المساعدة في تحديد رؤية مشتركة وخطة عمل لقطاع أكثر استدامة من خلال مشروع تغير المناخ "ترانسونيون": عمال النقل يتأهبون للتغيير – من أجل قطاع نقل عادل ومستدام²⁷، وهذا المشروع تموله المفوضية الأوروبية. يهدف مشروع ترانسونيون إلى بناء قطاع أكثر استدامة مع الإشارة إلى تغير المناخ والعاملات والشباب كمرجعية. وقد طور المشروع حزمة تدريبية جديدة هامة لممثلات النساء في النقابات من أجل مساعدة نقابات النقل على تشجيع النساء العاملات على العمل في قطاع النقل.

96. تأثير تغير المناخ على عمال النقل النساء هو موضوع هام بالنسبة للجنة النسائية في الـITF والتي دعت إلى إجراء بحوث في المستقبل من قبل الـITF حول تغير المناخ تعمل على إدراج البعد المتعلق بنوع الجنس، وكيفية التعامل مع المرأة التي سوف تتأثر بفقدان الوظائف، وإنشاء وظائف صديقة للبيئة. شارك أعضاء من اللجنة النسائية في الـITF مع الفريق العامل على تغير المناخ وهو الذي يشرف على وضع وتنفيذ سياسة الـITF حول تغير المناخ التي اعتمدت في كونجرس الـITF في المكسيك عام 2010. كما شارك الأعضاء مع وفد الـITF في مؤتمر الأمم المتحدة ريو+20 عام 2012 حول التنمية المستدامة. بحث الـITF حول الوظائف الخضراء قد تم انجازه مؤخراً، وسوف يعاد النظر في كيفية تكامل الحاجة العامة إلى توسيع وتحسين النقل للنساء العاملات مع المستخدمين.

إجراءات نقابية: انتصار نقابة عمال الرصيف الكينية على الخصخصة والعمل غير المستقر

في 2006، كان هناك حوالي 52 في المائة من عمال المرفأ من فئة العمالة العرضية وكانت الحكومة الكينية تخطط لخصخصة الميناء. قامت القيادة النقابية والتي تضم فيما بينها عددا من النساء ببناء شبكة نقابية قوية. ومن خلال الشبكة اصبح لهم تأثير قوي في قرارات النقابة، وكانوا قادرين على كسب تأييد بقية الاعضاء من أجل القيام بإضراب لصالح تحويل زملائهم العاملين يعقود غير رسمية إلى وظائف دائمة. انتصرت النقابة في عام 2011 عندما فاز جميع عمال المرفأ بوظائف دائمة، واحتفظ الميناء بوضعه كمؤسسة تابعة للدولة.

²⁶ متوفر على الرابط <http://www.itfglobal.org/etf/transunion-climate.cfm>
²⁷ ترانسونيون هو مشروع لاتحاد عمال النقل الأوروبي، وبدعم من المفوضية الأوروبية.

"عندما تكون هناك مسألة تثير قلق النقابة علينا دائماً أن نصورها بلباقة على أنها قضية لا تمس العمال فقط بل على أنها قضية تمس عمال المجتمع المحلي أو السكان المحليين. لقد سعينا دائماً بنشاط وقمنا بالضغط مع قادة المجتمع المحلي والذين بدورهم أصبحوا لنا داعمين."
سيمون ك. سانغ، الأمين العام، نقابة عمال الرصيف الكينية

الجزء الخامس: المرأة في القيادة، "تقود التغيير" لتنمية النقابات

97. تمشيا مع برنامج عمل المرأة في الـITF للأعوام 2011-2014 قامت اللجنة النسائية بالتركيز بشكل خاص على تطوير قادة النقابات النسائية لقيادة حملات النقابة وبناء التحالفات النقابية والمجتمعية. وهذا بالطبع سوف يساعد على بناء قدرة النقابة لتقوم بحملات النقل المستدام التي تكافح التحديات الاقتصادية والاجتماعية لتغيير المناخ، وفيروس نقص المناعة / الإيدز، والعنف ضد المرأة وعدم توفر المواصلات العامة التي يمكن الوصول إليها. عند القيام بهذه الحملات حول هذه القضايا فإن النقابات لا تدعم فقط اعضائها من النساء ولكنها أيضا تكافح الفقر والمرض، وارتفاع معدلات الوفيات.

"القيادة لا تعني بالضرورة أن تعمل في المناصب العليا في النقابة، أو مكان العمل. الكثير من النقابات العمالية الوطنية والدولية يقودها عمال النقل النساء. والأخوات هنا يعملن كمنظمات، قادة حملات، ممثلات وأمناء عامين للنقابات وهن يتشاركن بخبراتهم من أجل قيادة وتعزيز نقابتهن".
أليسون مكغاري، منسقة عمال النقل النساء في الـITF

تعزيز الدور القيادي للمرأة - برنامج القيادة لنساء الـITF

98. بناء القيادات نسائية وبناء العضوية هو أمر حاسم. الناشطات النساء في الـITF يواجهن تغيير اقتصادي عالمي مكثف وتحديات كبيرة في توفير القيادة للعاملين من الرجال والنساء. كثافة النقابة في انخفاض مما يتطلب من القادة إيجاد أساليب جديدة للتنظيم والمفاوضة من أجل بناء قوة العملية. أقوى النقابات هي التي تقوم بإشراك النساء فيها على جميع مستويات المنظمة.

99. في أعقاب مؤتمر الـITF للمرأة في 2010، قدمت اللجنة النسائية برنامج التنمية القيادية على الناشطات النساء والذي جرى طرحه على النقابات العمالية المنتسبة للـITF في جميع المناطق والقطاعات.

"أشعر بعد حضور هذا النوع من المؤتمرات أنني انظر إلى مسألة القيادة من زاوية مختلفة وأشعر ان هناك العديد من الصفات التي يمكن أن اصحبها والتي يمكنني أن أعمل تجاهها من خلال التنظيم في مكان العمل. .
سيما موهان، منظم، نقابة عمال النقل والرصيف، الهند

100. برنامج القيادة النسائية في الـITF "قيادة التغيير" يقوم على إعداد النساء الناشطات لمواجهة تحدي القيادة الديناميكية خلال نقابتهن وخلال المجتمع العالمي. د. إلين برنارد من برنامج هارفارد للنقابات العمالية ساعدت في تطوير البرنامج. يؤمل من خلال البرنامج أن تقوم القيادات النسائية المنتخبة والجديدة بتطوير نقاط قوتها القيادية وتحديد الفرص لتعزيز نقابتهن العمالية. وسوف يتيح البرنامج للمشاركين المجال لتخطيط التغيير الاستراتيجي من أجل قيادة النقابات المنتسبة للـITF، وتعزيز مشاركة النقابات العمالية العالمية وتطوير اجندة المرأة.

"التدريب على القيادة ليس فقط أداة عظيمة لبناء قدرة الفرد العامل، ولكنه أيضاً يساعد النقابة على تحسين فعاليتها من خلال مشاركة الاعضاء القوية والملتزمة".

ويلما كليمنت، نقابة عمال بربادوس، بربادوس

101. عقد البرنامج الاول في عام 2011 مركز قاعة البحارة الدولية الامريكية، بايني بوينت، ميريلاند، الولايات المتحدة وحضره 43 من القيادات النساء في البحرية. وخلال 2012-2013 اشترك في البرنامج 113 امرأة قيادية من قطاعات الطرق والسكك الحديدية وقطاعات الطيران المدني، ومفتشي الـITF، ومن مناطق مختلفة مثل أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأفريقيا. برامج أخرى سوف تقدم في عام 2014 خلال المرحلة الثانية من البرنامج.

"النقابات العمالية، إن لم تكن ديناميكية، فإنها ستفقد رونقها وتذبل. لأن الصناعة تتحرك وتتغير، وكذلك الأمر بالنسبة لأعضاء النقابات. (النقابات العمالية) تحتاج للحركة والتغيير حتى تتمكن من التكيف مع الوقت و... التكيف مع التحديات التي ما زالت تواجهها".
جاكلين سميث، رئيس نقابة البحارة النرويجية

102. فيلم الـITF "القادة النساء يصنعن الفرق" يعرض لقطات ومقابلات من دورات قيادة التغيير ويعرض أيضاً عمل القيادات النسائية²⁸.

²⁸متاحة على شبكة الإنترنت <http://www.youtube.com/watch?v=0348lvGXEu> :

تقدم الـITF المحرز بشأن المرأة في القيادة

إجراءات نقابية: نقابة UNATROPYT في كوستاريكا لديها مجموعة نساء قوية في المجلس التنفيذي، وعند الانتخابات القادمة فإن النساء العاملات سوف يحصلن على 50 في المائة من المناصب القيادية. وقد تمكن هذا البلد من رفع مستوى مشاركة المرأة في المناصب القيادية، لأن النقابات تدعم القانون الذي يدعو لمثل هذه الترشيحات في جميع النقابات وفي جميع أنحاء البلاد. وفي هذه الحالة، يشير القانون إلى نسبة 50% كمشاركة للمرأة. نقابة UNATROPYT ناضلت كثيراً حتى حصلت أخيراً على الموافقة على هذا القانون من الحكومة.

شارون جيمس، أمين قسم عمال الرصيف

في عام 2012 تم تعيين شارون كأمين قسم عمال الرصيف وبهذا أصبحت أول امرأة في تاريخ الـITF تقود احد الفروع الصناعية في هذه المنظمة. وقد عملت شارون للـITF منذ عام 2003 في أقسام البحارة وعمال الرصيف والطيران المدني. أما قبل ذلك فقد كانت تعمل كموظفة سياسات دولية لكونجرس نقابات العمال البريطانية، كما أنها دافعت عن حقوق اللاجئين والمهاجرين.

"معالجة أهم القضايا التي تواجه عمال الرصيف النساء ليست مجرد قضايا مساواة وإنما تعتبر جانباً مهماً في استراتيجية تنظيم لبناء القوة النقابية. نقابتنا تفهم بأن الواجهة البحرية تتغير بسرعة وإن أعداد النساء العاملات في الموانئ تتزايد وبصورة خاصة في الوظائف الاستراتيجية. وهذا الأمر هو لضمان وحماية مستقبلنا على الأرصفة بقدر رغبتنا في فعل الشيء الصحيح."

لمحة شخصية: بيتي ماكيننا موتوغي، مفتش في الـITF

بيتى هي من بين قادة نقابات عمال الرصيف في كينيا وهي أول امرأة أفريقية يتم تعيينها كمفتش في الـITF. مما يجعلها واحدة من الإناث الـ14 اللواتي اصبحن يعملن كمفتشات ضمن فريق المفتشين في الـITF وبزيادة قدرها 50 في المائة في السنوات الخمس الماضية.

"ومن الناحية التاريخية فإن الكثير من النساء يشعرن بأن ينتهي المطاف بهن دائماً في المطبخ، ولكن المرأة الآن استطاعت أن تخرج. لا يوجد أحد سوف يأتي ويخرجك... يجب عليك أنت أن تقرر الخروج."

بيتى عملت في الرصيف في ميناء مومباسا لأكثر من 22 عاماً وهي ناشطة في المجالات النسائية والشبابية في الـITF منذ فترة طويلة، مما ساعد على تطوير مهاراتها خلال السنوات الماضية. العمل في ميدان يهيمن عليه الرجال أدى إلى دخولها في معترك العمل النقابي:

"الكثير من النساء تعتقد أننا يجب أن نترك إدارة الأمور للرجال، ولكن أقول إننا بحاجة إلى إعادة المحاولة. ولسنوات عديدة في أفريقيا كان هناك تعاطف مع المرأة وأسندت لها أدوار مميزة في نقابات العمال، ولكن مع عمال الرصيف لم يوجد أي تعاطف، لقد ناضلت من أجل منصبي. النسبة المئوية لعمال الرصيف النساء في مومباسا قليلة جداً والتحديات التي تواجه الرجال والنساء تكون مختلفة ولكن إذا رأى العمال أنك تضعين النقابة في قلبك وانك تمثلين قضاياهم أمام الإدارة بشكل جيد فإنهم حينئذ سوف يدعموك."

نساء منطقة آسيا والهادئ يكسبن الدعم من المؤتمر الإقليمي حول زيادة التركيز على مشاركة المرأة

تضمن قرار مؤتمر المرأة الإقليمي لمنطقة آسيا والهادئ المؤتمر لعام 2013 ما يلي:

- ◀ على الـITF والنقابات المنتسبة له أن تضمن أن المرأة تظهر في الوثائق، والرسائل الاخبارية، المنشورات والمواد الترويجية لضمان أن النساء العاملات في الصناعة تعتبر القاعدة بدلاً من الاستثناء.
- ◀ وبالإضافة إلى ذلك فإننا نطلب بذل كافة الجهود من قبل الـITF والنقابات المنتسبة له للوصول إلى نسبة الـ30 في المائة - إن لم يكن أعلى - والمتفق عليها سابقاً والمستهدفة لمشاركة المرأة في جميع اجتماعات الـITF.
- ◀ مؤتمر الـITF الإقليمي للمرأة يلاحظ نقص وجود عمال النقل النساء في مؤسسات صنع القرار في نقابات الـITF لمنطقة آسيا/الهادئ. ولذا فإننا نحث أعضاء الـITF لمنطقة آسيا/الهادئ لاتخاذ تدابير تشمل منح حصص (كوتا) لكلا الجنسين من أجل زيادة مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار كل حسب نقاباته.

الأنشطة الإقليمية الأخيرة تبين أن بعض الأقسام تقود السبق في مجال تمثيل المرأة إضافة إلى التمثيل القطاعي. ويشمل هذا مؤتمر قسم عمال الرصيف في يناير 2013 حيث كان 42 (28.5 بالمائة) من المشاركين هم من النساء، ويشمل أيضاً اجتماع صيادي السمك في يونيو 2012 حيث كان 5 من 28 (17.8 بالمائة) من المشاركين هم من النساء.

103. ازدياد مشاركة المرأة الفلسطينية بشكل كبير

في عام 2013 في فلسطين، ازدادت عضوية النساء في النقابة العامة لعمال النقل بنسبة 20 في المائة، بينما ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في التدريب والحملات والاحتجاجات بمقدار 30 في المائة. ونتيجة لهذه الزيادة أصبحت النساء تشكل العضوية الأكبر في قسم الشباب في النقابة.

104. الجامعة البحرية العالمية

بتمويل من صندوق البحارة شكلت خمس نساء أول صف من الطلاب حصل على دورات في الجامعة البحرية العالمية الممولة من المنظمة البحرية الدولية IMO في أكتوبر 2013، وأتى هذا بفضل جهود متضافرة لتعزيز فرص المرأة. صندوق البحارة يعمل على رعاية الطلاب في الجامعة البحرية العالمية في مالمو، السويد، منذ عام 1987. جاء الطلاب المتدربون من الكامبيرون، وفيجي، وغانا، واندونيسيا، وأوكرانيا.

105. الموارد: دعم المزيد من النقابات المنتسبة لـITF من أجل تدريب المزيد النساء

تم انجاز وحدات تدريبية جديدة حول القيادة للمرأة ليتم استخدامها من قبل النقابات المنتسبة لـITF ومن قبل مختلف فروع التدريب الاقليمية في الـITF، وسوف يتم طرح هذه الوحدات التدريبية في مؤتمر الـITF للمرأة في عام 2014 وسوف تكون هذه الوحدات متاحة للتنزيل من موقع الـITF. وقد صُممت هذه الوحدات لتعطي المرونة اللازمة لتلبية احتياجات كل مجموعة من نشطاء الـITF النساء. وهي تعطي مجموعة واسعة من المهارات من بناء الشبكات والاتصالات إلى بناء الحملات الفعالة إلى إشراك المزيد من النساء في النشاط النقابي وتدريب المدربين. كل مجموعة من المهارات تحتوي ثلاثة وحدات لدعم المرأة في كل مرحلة من مراحل تطور النقابة سواء كانت المرأة جديدة في النشاط النقابي أو ناشطة قديمة أو لها دور رسمي في النقابة.

الشبكات والتوجيه - زيادة التواصل بين النساء في الـITF

106. أن تكون ناشطاً أو مسؤولاً في نقابة نقل يعتبر تحدياً كبيراً، أما أن تكون امرأة ناشطة أو مسؤولة في نقابة نقل فإن ذلك يمكن أن يضيف مستويات إضافية من التحديات أكثر من التي يواجهها الرجال. ومن خلال زيادة الاتصال بين النساء في الـITF، فإننا نوفر فرصاً لتدعم الأخوات بعضهن البعض، ولتقليل الشعور بالعزلة التي يمكن أن تصاحبك عندما تكون جزءاً من أقلية في مكان العمل، وللمشاركة والبناء على النجاح العظيم الذي استطاعت أن تحفقه الكثير من الأخوات في الـITF.

107. الموارد: توجيه الجيل القادم من القيادات النسائية في الـITF

تم تطوير نظام للتوجيه والإرشاد لربط قادة النقابات والمشاركين في البرنامج في 2013. النظام الإشرافي تم وضعه لتقديم الدعم إلى الجيل القادم من القيادات النسائية في الـITF بواسطة ربطهن بالقيادات النسائية الموجودة بالفعل في الـITF والتي تكون قادرة على الاستماع وتقديم المشورة بواسطة تبادل المعارف والخبرات. النظام يتضمن التدريب الأولي للقادة والمشاركين، وسيتم ادراج برنامج راند في عام 2014 من أجل تحديد أفضل الممارسات للعلاقات الإشرافية بشكل مستمر.

108. شبكات المرأة العاملة في السكك الحديدية

شبكة المرأة في قسم عمال السكك الحديدية في الـITF – والتي أنشئت عقب اجتماع القسم في 2008 - تواصل نموها. في سبتمبر 2013 كان هناك 116 عضواً من 62 نقابة عمالية من 51 بلداً. جميع مندوبات الاتصال الذين جرى تعيينهن في شبكة المرأة في قسم عمال السكك الحديدية في الـITF تم اضافتهن إلى شبكة المرأة في الـITF.

109. تعزيز هياكل المرأة

تعاملت النقابات العمالية مع موضوع تمثيل المرأة عبر مجموعة متنوعة من الآليات. هذه الآليات امتدت من هياكل رسمية ضمن دستور النقابة مثل اللجان النسائية، إلى التمثيل في هيئات صنع السياسات في النقابة أو في تأسيس المدارس للمرأة، فضلاً عن ترتيبات أقل رسمية مثل الشبكات وأنشطة المرأة. وقد قامت الكثير من النقابات بتعيين موظفات نساء لضمان أن المساواة بين الجنسين والاحتياجات الخاصة للأعضاء النساء تكون مكفولة. وقامت دول أخرى باعتماد تدابير العمل الإيجابي من أجل تشجيع تمثيل المرأة في مستويات القيادة الوطنية أو المحلية.

النقابات البحرية في العمل

هناك لجان وطنية أو مجالس للمرأة في بعض النقابات مثل فيردي في ألمانيا، و FIT-CISL في إيطاليا، ونقابة عمال الرصيف والمواني في عموم الهند، ونقابة عمال الرصيف الكينية، اتحاد العمال واتحاد عمال المواني، كينيا، والنقابات الوطنية لعمال النقل Syntpal و synatram في توغو، واتحاد البحارة الدولي، الولايات المتحدة الأمريكية، ونقابة البحارة اليابانية، يوجد لديها مننديات و شبكات غير رسمية لتبادل وجهات النظر بنشاط مع الأعضاء النساء ولتطوير استراتيجيات لمعالجة المسائل التي يقمن بإثارتها.

إجراءات نقابية: حملة محطات الشبكة العالمية في قسم عمال الرصيف

منذ أكتوبر 2010، ركز القسم على بناء ثلاث شبكات متخصصة كجزء من استراتيجيته للـGNT (محطات الشبكة العالمية). وكانت النتائج بشأن مشاركة المرأة حتى الآن كما يلي:

- شبكة مسؤول اتصال رئيسي = 8%
- شبكة مسؤول اتصال اعلامي = 16%
- شبكة مسؤول اتصال الـDPI (قاعدة بيانات عمال الأرصفة) = 16%.

مع أن النساء تشكل فقط 6.8 في المائة من عضوية قسم عمال الرصيف، ولكن وجودهن بهذه الأقلية لا يمكن أن يكون عقبة لا يمكن تخطيها أمام النشاط النقابي.

في أوائل 2013، أصدر القسم استبياناً قصيراً بعنوان "المرأة في الموانئ، استبيان لجميع عمال الرصيف". وكانت الردود حول مسألة أثر الأتمتة والتكنولوجيات الجديدة على فرص عمل المرأة في صناعة الموانئ مختلطة، مع تأكيد العديد من الردود على أنها سوف تخلق المزيد من الفرص للمرأة ولكن في المقابل سوف تكون هناك إمكانية لفقدان الوظائف. واستمر العمل في بناء شبكة المرأة في قسم عمال الرصيف حتى أن الشبكة من منتصف عام 2013 ازداد حجمها لتصل إلى 44 مشاركا في كل المنطقة.

110. الموارد: حزمة التدريب الأوروبية حول المساواة بين الجنسين

تواصل لجنة المرأة في الـETF بنشاط مشاركتها في محور مشروع ترانسونيون والذي يركز على المساواة بين الجنسين، ويزود النقابات المنتسبة بحزمة تدريبية حول مراعاة الفوارق بين الجنسين. هذه الحزمة تتكون من وحدتين هما – وحدة تمكين المرأة العاملة ووحدة المرأة في المفاوضات الجماعية – والحزمة مخصصة لاستخدام المرأة والرجل في مكان العمل وكذلك النشاط النقائبي وتهدف إلى تحسين المساواة بين الجنسين في مكان العمل وزيادة مستوى مشاركة المرأة في النقابات العمالية. كما يمكن تحميل الحزمة

التدريبية باللغة الإنجليزية، والفرنسية، والألمانية والبلغارية من موقع الـETF عبر الرابط <http://www.ifglobal.org/etf/etf-3575.cfm>

111. الموارد: المرأة في السكك الحديدية 2012

مشروع المرأة في السكك الحديدية WIR والمنفذ في عام 2011-2012، نتج عنه دليل التنفيذ والممارسات الجيدة، دراسة مقارنة، وقد غطى الدليل 25 شركة من شركات السكك الحديدية من 17 بلدا وبما مجموعه من 750000 موظف، بالإضافة إلى تقرير موجز عن ثلاث حلقات دراسية تم تنظيمها في إطار أنشطة المشروع وعالجت مواضيع رئيسية. دليل التنفيذ والممارسات الجيدة، يشرح المشاكل الرئيسية والتطورات الراهنة المتعلقة بعمالة المرأة في قطاع السكك الحديدية في مجالات التوظيف، والتوفيق بين العمل والحياة الخاصة، والتطوير الوظيفي، المساواة في الأجور، وسياسة المساواة الشاملة. ويقترح الدليل ما ينبغي عمله وما لا ينبغي عمله من أجل تحسين فرص التوظيف للمرأة ويصف الدليل عشر دراسات حالة من ستة بلدان في مناطق مختلفة. هذا الدليل متوفر باللغة

الإنجليزية، والفرنسية، والألمانية على الرابط: <http://www.ifglobal.org/etf/etf-3556.cfm>

الحلقات الدراسية تناولت المواضيع التالية:

- كيفية اجتذاب المرأة إلى قطاع السكك الحديدية والاحتفاظ بها، ولا سيما في المهن التقنية
- تنظيم العمل والتوازن بين العمل والحياة
- الفجوة في الأجور بين الجنسين والفرص الوظيفية للمرأة

حملة الـITUC "اعتبرونا معكم!"

112. حملة "اعتبرونا معكم!" يشترك فيها الرجال والنساء من أجل إحداث التغيير. والهدف من ذلك هو زيادة عدد النساء في مناصب القيادة النقابية وتضافر الجهود الرامية إلى تنظيم المزيد من النساء في نقابات العمال.

أهداف الحملة:

- ◀ اشراك 100 نقابة منتسبة للـITUC في حملة اعتبرونا معكم! عند عقد الكونغرس الثالث للـITUC في برلين، ألمانيا، مايو 2014
- ◀ ضمان أن يقوم 80 في المائة من اعضاء المجلس العام للـITUC بإشراك ما لا يقل عن 30 في المائة من النساء في هيئات صنع القرار بحلول الكونغرس الرابع للـITUC عام 2018
- ◀ 5 في المائة في عضوية المرأة في كل مركز من المراكز الوطنية التي اشتركت بحملة اعتبرونا معكم! بحلول الكونغرس الرابع للـITUC عام 2018

ستة أسباب لـ"اعتبرونا معكم!"

1. احتمالية انضمام النساء إلى النقابة تكون عالية، كأعضاء ونشطاء وقادة للنقابات عندما تعكس النقابات التنوع بين الجنسين في تسلم المناصب القيادية.
2. عند تعزيز القيادات النسائية، تكتسب النقابات العمالية القدرة على بناء قوة العمال وعلى الفوز بحقوق أفضل لجميع العمال.
3. الاعتراف بقدرات القيادات النسائية وتقديرها يعتبر استثمار في الديمقراطية وفي قوة الحركة النقابية.
4. وجود المزيد من النساء في القيادة يعمل على تعزيز قدرة النقابات على تنظيم وحشد المزيد من الأعضاء النساء.
5. دستور الـITUC يتطلب تخصيص (كوتا) بما لا يقل عن 30 في المائة من المناصب القيادية للنساء.
6. عند تعزيز القيادات النسائية، تصبح النقابات العمالية أكثر تمثيلاً للقوى العاملة في بلدانها.

عمال النقل النساء - اعتبرونا معكم !

113. مشاركة المرأة في قطاع النقل ونقابات العمال والأنشطة النقابية أخذت بالتزايد. وحيثما أجريت البحوث فإن أهمية تنظيم عمال النقل النساء تثبت بشكل متزايد أن لها دوراً أساسياً في بناء القوة الصناعية للنقابات المنتسبة. وعلى الرغم من وجود حواجز كبيرة تعوق مشاركة المرأة إلا أن العديد من عمال النقل النساء ينضمون إلى النقابات العمالية ويلعبون أدواراً قيادية في الحملات الصناعية والنضالات السياسية.

التحديات الاستراتيجية الرئيسية للأعوام 2015-2018 بالنسبة للـITF والنقابات المنتسبة له

- مواصلة تحديد أماكن عمل أعداد كبيرة من النساء.
- تحديد أولوية أرباب العمل وأماكن العمل بحيث يكون توجيه مواردها من أجل تنظيم المزيد من النساء يؤدي إلى بناء القوة النقابية.
- إيجاد وتطوير عدد أكبر من القيادات النسائية في جميع المستويات، ومواصلة رصد مشاركة المرأة.
- تطوير النشاط النقابي حول القضايا الأكثر أهمية لعمال النقل النساء.