

احداث الفرق - عمال النقل النساء في القرن 21

تقرير الأنشطة 2010-2014

	جدول المحتويات
2	العمل بين الجنسين على المستوى الدولي
2	مؤتمر المرأة في كونجرس الـITF الثاني والأربعون، المكسيك 2010
2	لجنة المرأة في الـITF
3	التنظيم عالمياً
4	برنامج تطوير القيادات النسائية في الـITF
4	الحملات
7	العلاقات التنظيمية الدولية
7	مناطق الـITF
8	أفريقيا
8	العالم العربي
9	آسيا ومنطقة الهادئ
10	الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF)
10	أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي
11	أقسام الـITF
11	الطيران المدني
11	عمال الرصيف
12	النقل الداخلي
12	نقل الطرق
12	السكك الحديدية
12	البحارة ومصائد الأسماك والملاحة الداخلية
13	الاتصالات والبحوث والتدريب
14	البحوث
14	التدريب
15	الملحق
15	قرار عمال النقل النساء في الـITF المتفق عليه في مؤتمر عمال النساء في كونجرس الـITF الثاني والأربعون، المكسيك، 2010

العمل بين الجنسين على المستوى الدولي

مؤتمر المرأة في كونجرس الـITF الثاني والأربعون، المكسيك 2010

1. التزم مؤتمر المرأة في فبراير 2010، ومؤتمر عمال النقل النساء في كونجرس الـITF في اغسطس 2010 بتعبئة وتنظيم عمال النقل النساء من أجل :
 - معالجة الآثار المدمرة لازمات الاقتصاد العالمي، والغذاء وتغير المناخ على العمال.
 - ادراج بعض القضايا على سلم اولويات النقابات مثل تنظيم الشباب، وعمال القطاع غير الرسمي، والنساء العاملات في المناصب الاستراتيجية "الجديدة" مثل مراكز الاتصال من أجل زيادة النفوذ والقوة النقابية.
2. كلف المؤتمر لجنة المرأة في الـITF بالعمل مع النقابات المنتسبة للـITF لترجمة الاولويات المتفق عليها في مؤتمر 2010 إلى أفعال في برنامج عمل عمال النقل النساء في الـITF للأعوام 2010-2014 وهي:
 - دعم تنمية قادة نقابات العمال النساء من أجل قيادة حملات مكان العمل وبناء التحالفات ما بين النقابة والمجتمع.
 - تطوير ودعم تنفيذ حملة التنظيم عالمياً مع نقابات النقل المنتسبة التي تستهدف النساء العاملات.
 - القيام بحملات النقل المستدام لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية لتغير المناخ، وفيروس نقص المناعة، وقلة الوصول إلى وسائل النقل العامة.
 - مواصلة "التنظيم من أجل حقوقنا" في مكان العمل من خلال تعزيز المفاوضات الجماعية، والتصدي للتمييز المهني بين الجنسين؛ ومواجهة الاستغلال والتمييز (انظر المرفق).

لجنة المرأة في الـITF

3. في الفترة 2010-14، عملت لجنة المرأة في الـITF وبدعم من المجلس التنفيذي للـITF على تنفيذ قرار كونجرس 2010 لتعزيز المساواة بين الجنسين. وتوجيه من لجنة المرأة، استمرت إدارة شؤون المرأة في الـITF بتطوير استراتيجيات الـITF التنظيمية لتنفيذ برنامج العمل التالي:
 - دعم النقابات المنتسبة لزيادة مشاركة وعضوية عمال النقل النساء.
 - دعم إجراءات المساواة والعمل على تعزيز هياكل المرأة في النقابات المنتسبة.
 - إعطاء الأولوية لتطوير القيادات والناشطات النساء.
 - وضع استراتيجيات وخطط وآليات للرصد من أجل دعم برنامج عمل التنظيم عالمياً لضمان تجنيد وتنظيم عمال النقل النساء في النقابات المنتسبة للـITF.
 - القيام بحملات تنظيم تستهدف تنظيم عمال النقل النساء في نقابات العمال المنتسبة للـITF، مثل مشروع نقابة Satawu لتنظيم العمال في مراكز الاتصال 2010-12.
 - القيام بالأنشطة في يوم المرأة العالمي وفي يوم 25 نوفمبر وهو يوم الامم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة.
 - القيام بالأنشطة المخصصة لعمال النقل النساء، بما في ذلك الحملات والتدريب مع مناطق وأقسام الـITF.
 - ضمان أن هياكل المرأة في الـITF تعمل مع الأقسام والمناطق لوضع برامج العمل المناسبة بما في ذلك بناء شبكات اقسام عمال النقل النساء.
 - إدماج المنظور الجنساني في جميع مناطق عمل الـITF الاستراتيجية وحملاتها.
 - تعزيز مشاركة المرأة في وفود الـITF إلى المحافل الدولية.
 - تنفيذ التزام الـITF الدستوري المتعلق بتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين، وضمان التكامل بين الجنسين ورصد القضايا المتعلقة بذلك.
4. تقرير الأنشطة هذا يسلط الضوء على التقدم المحرز الذي قام به الـITF في تنفيذ برنامج عمل "إحداث الفرق- عمال النقل النساء في القرن 21" والاولويات للأعوام 2010-2014.

التنظيم عالمياً

5. اتفق كونجرس الـITF عام 2010 على أن الـITF سوف يستمر في مواجهة التحديات التي نشأت عن تغير وجه صناعة النقل، ولا سيما زيادة العمالة في اللوجستيات غير المنظمة، وسلاسل النقل، ومحاور النقل الرئيسية. هذه القطاعات النامية تزود عمال النقل النساء بفرص العمل بالإضافة إلى المهن التقليدية التقليدية الممثلة بأقسام الـITF. غير أن العاملين في هذه الوظائف الاستراتيجية الجديدة غالباً ما يعملون دون عقود ووظائف مؤقتة وغير رسمية في القطاع الخاص. ولذلك فنحن ندعم النقابات من أجل توظيف استراتيجية مبتكرة وأساليب قطاعية لتنظيم النساء العاملات، وإلا ستواجه هذه النقابات انخفاضاً مستمراً في القوة والنفوذ.
6. كما جدد المجلس التنفيذي للـITF توصيات اللجنة النسائية بأن تكون ادارة شؤون المرأة في الـITF في صلب جميع مشاريع التنظيم العالمي والبرامج ذات الاولوية. يتم استهداف العمال النساء في التخطيط والتطوير والتنفيذ لحملات التنظيم من مراحل البحث، والإحصاء، وتحديد القضايا إلى مراحل التخطيط والتنفيذ والرصد. على سبيل المثال، اظهر الاحصاء الذي قام به فريق مشروع التنظيم عبر سلسلة التوريد واللوجستيات SCALOP وجود قوة عاملة مكونة من 75% من الذكور و25% من الإناث عبر القطاع، واظهر أن نسبة 26% من الذين يعملون كأشخاص اتصال رئيسيين في شبكة التنظيم في الـITF هم من النساء. وسوف تعمل ادارة شؤون المرأة في الـITF عن كثب مع فريق الـSCALOP من أجل تحديد قضايا المرأة في مكان العمل بغية تعزيز تنظيم العمال النساء في حملة الشحن العالمي في 2014.
7. اجرت ادارة شؤون المرأة في الـITF بحثاً ليساهم في احصاء العمال النساء في الشركات والقطاعات العالمية الرئيسية المدرجة على سلم الأولويات من قبل منتسبي الـITF. "احصاء النساء في النقل" (الـITF 2011) قام بإحصاء العاملات في الموانئ والخطوط الجوية الإقليمية/منخفضة التكلفة، وشركات الشحن الدولي ضمن دراسة تمت في أربعة بلدان هي: الهند، تركيا، وبيرو، والأردن. هذا الاحصاء وفر معلومات استباقية للنقابات التي ترغب باستهداف تواجد العمال النساء في الموقع الهامة الاستراتيجية خلال حملاتها.
8. منظمو النساء ومنسقو المشاريع في الـITF ساهموا وقادوا النجاحات الصناعية في مصادد الاسماك، والشحن الدولي، وحملات موانئ الموانئ وحملات الطيران المدني. وأحد التطورات المهمة التي ساهمت بها ادارة شؤون المرأة في الـITF كان في تعيين وتدريب القيادات النسائية والناشطات والمنظمات النساء لقيادة حملات التنظيم وحملات الاعتراف خلال النقابات المنتسبة.
9. وتساهم ادارة شؤون المرأة في الـITF في تخطيط وتنفيذ مبادرات التنظيم مع جميع المناطق والأقسام وتحديث لجنة المرأة في الـITF بانتظام حول مساهمات الناشطين والمنظمين النساء. وقد تم تقديم حملات مصادد الأسماك، وموانئ الموانئ، والطيران المدني، واللوجستيات العالمية من أجل مشاركة أفضل الممارسات في هذه الحملات ومن أجل اجراء عملية تحليل الثغرات.
10. تواصل اللجنة النسائية في الـITF تطوير الأدوات والقدرات من أجل دعم الـITF لإدماج وتقييم مبادرات التنظيم العالمية من منظور نوع الجنس. على سبيل المثال، قائمة الـITF المرجعية بشأن التمايز بين الجنسين تستهدف رصد وحصر العاملات في الـITF وتطوير برامج ومشاريع التنظيم.
11. تم تطوير المزيد من مؤشرات الأداء بين الجنسين من قبل فريق المرأة وامانة الـITF لتقييم مشاركة عمال النقل النساء في حملات التخطيط والأولويات التي تقوم بها الأمانة.
12. حملات تنظيم نساء الـITF الخاصة شملت مشروع تنظيم شركة جلوبال تيليسيل (الشركة الدولية للمبيعات عن بعد) في جنوب أفريقيا والذي أدى إلى تنظيم الشباب والعمال المهاجرين في نقابات خاصة بهم. لم يتم الفوز باتفاق جماعي نقابي ولكن هذا المشروع زودهم بالخبرة العملية لتنظيم الشباب على طول سلسلة التوريد والنقل من اجل مشاركتها مع النقابات المنتسبة.
13. ايضاً تقوم اللجنة النسائية بدعم مشاريع التنظيم بما فيها مشروع تنظيم طيران فانواتو (بقيادة امرأتان من المنظمات) وكذلك مشروع ممر شرق أفريقيا والذي يقوم على التدريب الأولي من قبل النساء المنظمات التابعة لإدارة شؤون المرأة في الـITF.

14. تم اطلاق مشروع الـITF لعمالة النقل غير الرسمية في 2013 لدعم المنظمين والنشطاء والممثلين المنتخبين في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية من أجل تنظيم وبناء القدرة التفاوضية للاقتصاد غير الرسمي. تساهم ادارة شؤون المرأة في الـITF في هذا المشروع من أجل تعيين الناشطات النساء، وتبسيط الضوء على النساء العاملات في اقتصاد النقل غير النظامي وزيادة مشاركتهن في نقابات النقل.
15. حتى عام 2012 كان منسق عمال النقل النساء عضواً في فريق تنسيق عملية التنظيم وهو الفريق الذي يكفل اتباع نهج منسق للتنظيم عالمياً عبر الأمانة العامة. وقد أسهم الفريق في إنتاج وحدات تدريبية ومواد خاصة بالتنظيم عالمياً في الـITF.
16. للمزيد من المعلومات حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني ورصده عبر جميع أنشطة الـITF واجتماعاته، انظر المرفق.

برنامج تطوير القيادات النسائية في الـITF

17. برنامج تطوير القيادة النسائية في الـITF "قيادة التغيير"، يهدف إلى إشراك القيادات النسائية الناشئة والمنتخبة والعمل على تطوير مهاراتهم القيادية والإستراتيجية من أجل تعزيز المشاركة النقابية الوطنية والدولية لديهن.
18. عقد مؤتمران دوليان للتنظيم والقيادة الاستراتيجية لنساء الـITF بمشاركة ما مجموعه 81 مشاركاً، وبمساعدة الدكتورة إيلين برنارد من برنامج جامعة هارفارد النقابي. غالبية أعضاء اللجنة النسائية شاركن في هذا البرنامج. ركز البرنامج الأول على الاقسام البحرية برعاية جامعة جنوب الينوي SIU في سبتمبر 2011. وتم عقد برنامج مفتشي البحرية النساء في عام 2013.
19. المرحلة الثانية من برنامج قيادة التغيير تم تنفيذها إقليمياً، مع برامج تدريبية نفذت في الاعوام 2012-2013 في الهند، وأفريقيا، ومنطقة البحر الكاريبي. واستهدفت هذه البرامج اقسام الطيران المدني والنقل البحري وركزت على القضايا التي تواجه الأخوات في هذه القطاعات المحددة. أما برنامج العالم العربي فسوف يتم تنفيذه في عام 2014.
20. برنامج قيادة التغيير في الـITF سوف يتم تنفيذه بالشراكة مع برنامج جامعة هارفارد النقابي في نوفمبر 2014. ويجري حالياً تقييم المرحلة الأولى من هذا البرنامج لمعرفة مدى فعاليتها.
21. الوحدات التدريبية لبرنامج القيادة النسائية سوف تكون متوفرة ابتداءً من العام 2014 حيث سيتم توفير منهاج التدريب الاساسي على مستوى الاقسام والأقاليم. هذه المواد المتوفرة عبر الانترنت تقدم مجموعة من الوحدات تتضمن القيادة، والتنظيم، والحملات، والاتصالات، والمفاوضة الجماعية للناشطات النساء وعلى جميع مستويات المشاركة.
22. يوجد هناك نظام للتوجيه والإرشاد يربط القادة مع المشاركين في برنامج قيادة التغيير وسوف يتم تجربته في 2014-2015 مع قسم عمال الرصيف.
23. فيلم "القيادة" لعمال النقل النساء في الـITF مع مشاهد من برامج التنظيم والقيادة الاستراتيجية لنساء الـITF التي عقدت في الاعوام 12/2011 متوفرة على الرابط التالي: <http://www.yotutube.com/watch?v=0348lvGxeU>

الحملات

24. نقابات الـITF تلعب دوراً هاماً على الصعيد الوطني والدولي في القيام بالحملات حول القضايا التي تمس العمال والمجتمعات المحلية سواءً في أماكن العمل أو خارجها، وحول الأفكار والمفاهيم الصعبة والتي تتطلب تغييرات في المواقف والممارسات واللوائح والقوانين. الـITF ملتزم بالعمل مع النقابات المنتسبة، ونقابات العمال الأخرى، والمجتمعات المحلية لمواجهة التمييز بين الجنسين والعنف ضد النساء والفتيات.

25. **يوم المرأة العالمي في 8 مارس**. يستغل الـITF يوم المرأة العالمي من أجل حشد عمال النقل النساء، والحصول على الاعتراف بدور المرأة في النقابات العمالية والحركات العمالية. ويقوم الـITF بتوزيع ملصقات الـITF مع شعار الـITF "النقابات القوية تحتاج النساء" في هذا اليوم. أنشطة النقابات المرتبطة مع المجتمعات المحلية والحكومات، تزداد عاماً بعد عام ويتم الاحتفال بها عبر موقع الـITF الإلكتروني.
26. **في يوم المرأة العالمي 2014** سوف يكون هناك تركيز على التنظيم عبر حملة الخطوط الجوية القطرية. وهذا يربط بشكل جماعي جميع الأخوات من مختلف النقابات المنتسبة للـITF في حملة عالمية واحدة تسلط الضوء على نشاطات النساء في الـITF في هذا اليوم بالإضافة إلى تركيز النقابات العالمية على شركة واحدة كأداة ضغط تكتيكية.
27. **25 نوفمبر، يوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة**. يقوم الرجال والنساء في الـITF بدور فاعل في حملة وقف العنف ضد المرأة في أماكن العمل والمجتمعات المحلية، ويطالبون باتخاذ إجراءات حكومية بهذا الصدد. في الأعوام 2010-2013 تم إنتاج ملصقات وتقاويم وأشرطة باللغة العربية والانجليزية والفرنسية والروسية والاسبانية والتركية، وقامت النقابات المنتسبة للـITF في كل منطقة بنشاطات وإجراءات مختلفة في هذا اليوم. وفي يوم المرأة العالمي 2013 قدمت مواد مختلفة لأكثر من 80 نقابة للمساهمة في دعم أنشطتها؛ وتجدون قصص وأخبار هذه النقابات منشورة على الرابط التالي:
<http://www.itfglobal.org/campaigns/IWD2013-Activites.cfm>
28. الزيادة في عدد الحوادث والهجمات العنيفة على النساء العاملات دفع اللجنة النسائية في الـITF والنقابات المنتسبة إلى تمديد الحملة مع المجتمع ومع النقابات الأخرى. التقارير الأسبوعية عن أنشطة النقابات المنتسبة حول هذه المسألة أشارت إلى أن هذه القضية تعتبر ضمن الأولويات لعمال النقل النساء عبر العالم.
29. تم اتخاذ قرار بتمديد حملة الـITF بموافقة اللجنة النسائية في الـITF في مايو 2013 وفاز القرار بتأييد جماعي من المجلس التنفيذي للـITF الذي دعا النقابات المنتسبة للقيام بالحملة وبشكل عملي ضد جميع أشكال العنف ضد المرأة.
30. قامت ادارة شؤون المرأة في الـITF بإنتاج دليل حول العنف ضد المرأة وتضمن معلومات، واتصالات، ودراسات حالة حول الكيفية التي يمكن بها للنقابات أن تعمل على حماية المرأة في العمل أو في المنزل، أو في المجتمعات المحلية
www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/41208 . تم اطلاق الدليل في جلسة المجلس التنفيذي في ابريل 2013 وقد حظي باستقبال إيجابي من نقابات الـITF المنتسبة .
31. أول برنامج تدريبي لتطوير برنامج عمل مع النقابات العمالية سوف يجري في يناير 2014 بتمويل من المانحين.
32. نائب رئيس عمال النقل النساء في الـITF، ورئيس اللجنة النسائية كانتا من ضمن وفد ضم 90 مشاركاً من النساء النقابيات إلى الدورة الـ57 لمفوضية الأمم المتحدة حول وضع المرأة من 4-15 مارس 2013. وقد اصدر الوفد بياناً مشتركاً: نقابات العمال تقول: لا يوجد تسوية بشأن حقوق المرأة، ولا يوجد تسامح بشأن العنف ضد النساء والفتيات -
<http://unioncsw.world-psi.org/news/no-compromise-women%E2%80%99s-rights-zero-tolerance-violence-against-women-and-girls>
33. وعلى الرغم من المعارضة من قبل الوفود المحافظة، إلا أن وفد نقابات الـITUC ووفد منظمة العمل الدولية مع وفد المنظمات غير الحكومية التقدمية، ساعدت في تحقيق نتيجة ايجابية بدعم من بعض الحكومات. "الاستنتاجات المتفق عليها" حثت جميع الحكومات على أن تدين العنف ضد النساء والفتيات، وأكدت على الالتزامات السابقة، وأصررت على التزامات الدول على منع العنف، ودعت جميع الدول إلى اتخاذ إجراءات بهذا الصدد بما فيها نقابات العمال الأخرى.
34. شارك فريق المرأة في الـITF مباشرة في فعاليات الحملة الانتخابية الوطنية والإقليمية، ويود توسيع هذه النهج في العمل مع النقابات المنتسبة.

العلاقات التنظيمية الدولية

35. اللجنة النسائية في الـITF تعمل حالياً في شراكة مع المنظمات التالية:
36. منسقة عمال النقل النساء في الـITF هي عضو في اللجنة النسائية للـITUC وساهمت في مؤتمر المرأة العالمي الثاني في نوفمبر 2013 والذي دعى بشكل قوي إلى سن ميثاق لمنظمة العمل الدولية لوقف العنف القائم على أساس نوع الجنس في العمل.
37. تعمل نساء الـITF مع الـITUC والـGUFs والنقابات المنتسبة لتنسيق العمل بمناسبة اليوم العالمي للمرأة ويوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة. وقد عملت النساء في الـITF بالاشتراك مع النساء في النقابات الأخرى، ومنظمة العمل الدولية والمنظمات غير الحكومية من أجل تحقيق نتائج إيجابية مع مفوضية الأمم المتحدة حول وضع المرأة (انظر الحملات أعلاه).
38. وقد شرعت منظمة العمل الدولية بدراسة بالتعاون مع اللجنة النسائية في الـITF وفروعها في عام 2013 من أجل تقديم الدعم لتحديد العقبات وخيارات السياسة العامة لعمالة النساء في قطاع النقل.
39. برنامج العمالة والحياة العملية في كلية الحقوق بجامعة هارفارد من أجل توفير التدريب المتعلق بالقيادة الاستراتيجية والتدريب على التنظيم ودعم برامج التغيير للنقابات.
40. الجامعة البحرية العالمية – قام الـITF بالمساهمة والدعم لمؤتمرات الجامعة الدولية والتي تهدف إلى تمكين وتوجيه النساء العاملات في البحرية في 2013 و2014 بالاشتراك مع المنظمة البحرية الدولية IMO، والتي تعمل على تعزيز الجهود المبذولة على نطاق عالمي لتشجيع التغيير من أجل النساء في مجال الشحن البحري.

مناطق الـITF

41. مؤتمرات الـITF الإقليمية لعمال النقل النساء في 2013 مكنت الأخوات في مناطق الـITF من تقديم التغذية المرتدة لبرنامج عمل الفترة 2010-2014 والقيام بالتوصيات للفترة 2014-2018. المؤتمرات ركزت على التنظيم، وأماكن العمل وقضايا المفاوضات الجماعية، والعمالة الهشة (غير المستقرة)، وتمثيل المرأة في نقابات النقل، وتطوير القيادة، وحملة الـITF مع نقاباته المنتسبة لوقف العنف ضد المرأة.
42. القرارات والتوصيات المتفق عليها في المؤتمرات الإقليمية للـITF لعام 2013 ساهمت في وثيقة الإعداد لمؤتمر الـITF لعمال النقل النساء 2014: من الأزمة العالمية إلى العدالة العالمية – عمال النقل النساء يعاودن النضال.
43. التعزيز المستمر للجان الإقليمية في الـITF للعمل بين الجنسين، وبدعم من مكاتب الـITF الإقليمية، قد أدى إلى زيادة الدعم المقدم من كل من عضوية وقيادة النقابات والتي قامت بزيادة كبيرة بأعداد النساء المشاركات في كل مؤتمر إقليمي للنساء. وهذا بدوره أدى إلى زيادة معدلات المشاركة النشطة من عمال النقل النساء في مؤتمرات الـITF الإقليمية في عام 2013.
44. من أجل إعادة إنشاء ودعم شبكات المرأة الإقليمية الحالية، فإن احصاء عضوية هذه الشبكات الإقليمية يجري حالياً ويقوم الموظفون الإقليميون بصورة منتظمة بكتابة تقارير تقدم إلى المجلس التنفيذي واللجنة النسائية في الـITF.
45. وعلى الرغم من انخفاض الموارد المالية من المانحين للأنشطة الإقليمية النسائية في الـITF، إلا أن إدارة شؤون المرأة في الـITF سوف تواصل إعطاء الأولوية لبرامج العمل الإقليمية التي تدعم زيادة مستوى القيادة والمشاركة للمرأة في المناطق. إدارة شؤون المرأة في الـITF تعمل عن كثب مع موظفي التدريب وغيرهم لتحديد وسائل التمويل البديلة.

أفريقيا

46. بالرغم من التحديات في المنطقة، إلا أن المشاركة الفعالة لنساء الـITF قد ارتفعت، حيث تمثلت بنسبة 32% خلال حضور 17 فعالية إقليمية في 2012-13، وتمثلت أيضاً بتطوير قوي للجنة النسائية الإقليمية، وتنسيق مشترك عبر القطاع. وقد دعمت نساء الـITF الأنشطة خلال القسم من أجل تعزيز نقابات العمال الضعيفة.
47. المرأة في الـITF تقود الضغط من أجل النقل المستدام، والتحرش الجنسي وسياسات فيروس نقص المناعة / الإيدز في أماكن العمل وفي النقابات المنتسبة، وتعمل على ضمان أن المرأة جزء من فرق التفاوض في مختلف النقابات العمالية المنتسبة.
48. نساء الـITF في المنطقة ناضلن بشدة من أجل مراجعة دساتير النقابات العمالية بهدف إشراك المرأة والعمال الشباب في هياكلها، مما أدى إلى زيادة في أنشطة الشباب أيضاً.
49. تزداد أنشطة يوم الامم المتحدة للمرأة واليوم العالمي للمرأة سنوياً عبر المنطقة من خلال الدور القيادي الذي يقدمه أعضاء البلدان الأفريقية في لجنة المرأة الإقليمية.
50. شاركت النقابات الإفريقية في كل برامج الـITF للقيادة الاستراتيجية النسائية على الصعيدين الدولي والإقليمي واستلمت مناصب قيادية في الـITF على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.
51. حملات التنظيم في ممر شرق وغرب أفريقيا قادتها الأخوات من الـITF اللواتي بدأت العمل في التنظيم بتدريب نساء الـITF في كينيا.
52. في العام 2013 قادت النساء الجهود الرامية إلى بناء التنظيم النقابي في كينيا وتنزانيا وبوروندي ورواندا وأوغندا.

العالم العربي

53. كانت النساء والنقابات العمالية في صميم النضالات والتغيرات التي جرت في المنطقة. ثورات الربيع العربية تراجعت في بعض المناطق مما أثر سلباً على المرأة. بعض المنظمات النقابية الجديدة أو التي تم احياؤها قد حققت بعض التقدم، ولكن بعض النقابات العمالية لا تزال لا تعترف بحقوق المرأة، والتحرش الجنسي ما زال تهديداً يأخذ في التزايد.
54. من أجل دعم أولوية الـITF لتطوير العمل النقابي في العالم العربي تم تمويل الدكتورة سمر يوسف سعفان كمنظمة نسائية من قبل اللجنة النسائية منذ العام 2011 لقيادة أنشطة تنمية النساء في المنطقة. وبدعم من بيكر خندقجي وفريق مكتب العالم العربي فقد تم تنظيم الفعاليات النسائية عبر المنطقة، كما تم انشاء شبكة قوية للمرأة تضم أكثر من 250 عضو في مصر. زيادة عدد عمال النقل النساء اللواتي يتحولن إلى النشاط القيادي النقابي عبر المنطقة لهو شاهد على مدى الاستفادة من توظيف النساء المنظمات الماهرات ويقدم نموذجاً للجنة النسائية لتحثي به مع المناطق الأخرى.
55. 10,000 امرأة يشكلن ما نسبته 12% من العضوية في المنطقة وبمعدل مشاركة نسائية في فعاليات الـITF يساوي 35% في عام 2013.
56. أنشطة نساء الـITF في دول المنطقة تضمنت تقدماً كبيراً على مستوى التنظيم النقابي. ونالياً جميع الأنشطة التي جرى تنظيمها في يوم المرأة العالمي.

57. شبكة المرأة النقابية التونسية قدمت الدعم عبر القطاعات، ونظمت العمال من أجل مقاومة الخصخصة والعمالة الهشة (غير المستقرة)، والتهديدات السياسية على حق المرأة في العمل. أما في الجزائر فقد فازت مبادرة خلال اليوم العالمي للمرأة عام 2013 بانضمام العديد من النساء إلى نقابة سائقي الأجرة SNTT المنتسبة للاتحاد العام للشغل، وفي المغرب فقد كانت مشاركة المرأة في نقابة الموانئ كبيرة على الرغم من عدم وجود أي تمثيل منتخب للمرأة.

58. البحرين: في نقابة عمال شركة DHL قامت النساء بالدفاع عن وظائف النساء الكبيريات بالسن، وساعدن العمال في شركات أخرى على تحقيق الحد الأدنى للأجور. أما اللجنة النسائية في نقابة عمال الموانئ في العراق فقد فازت باستقلال النقابة وقامت بإنشاء شبكة للمرأة.

59. في الأردن قامت نقابات العاملين في النقل الجوي والسياحة باستخدام الفيسبوك وغيره من قنوات الدعاية من أجل تشجيع عضوية المرأة ومشاركتها. النساء النقابيات العاملات في الخطوط الجوية اليمنية قمن بالتنظيم من أجل تحسين الأجور وتحسين ظروف العمل للنساء الحوامل والمرضعات، وفازت النساء بعقود دائمة للعمالة اليومية والعمالة غير المستقرة. أما اللجنة النسائية في نقابة العاملين في شركة الخطوط الجوية الكويتية والشركات التابعة لها فقد قامت بحملة للكشف المبكر عن سرطان الثدي.

60. مصر: شبكة المرأة المصرية والتي تأسست في ديسمبر 2012، من 250 عضواً قامت بدور رئيسي في تطوير دور المرأة في قطاع النقل. 150 امرأة في مصر اشتركن في دورات الـITF التدريبية منذ 2012. النقابات المهنية الجديدة في مصر وضعت هدف الـ30 في المائة لمشاركة النساء في مجالس النقابات. ليبيا: المرأة في النقابة العامة للبحارة وعمال الرصيف قامت بدعم المشاركة السياسية النشطة للمرأة قبل وبعد الثورة وحصلت على حقوق العاملات في القطاعات الأخرى. اللجنة النسائية في النقابة العامة لعمال النقل في فلسطين قادت حملة لزيادة الحد الأدنى للأجور، ولزيادة مشاركة المرأة في ورش العمل المتعلقة بحقوق العمالة والعنف ضد المرأة في مكان العمل.

آسيا ومنطقة الهادي

61. العولمة هي تحويل التركيز في العديد من وظائف النقل من الأدوار التنفيذية التقليدية إلى مجال اللوجستيات وسلاسل النقل. مشاركة المرأة في قوة العمل قد ازدادت، ولكن معظمها في الوظائف الجزئية والوظائف المؤقتة: ما يصل إلى 85 في المائة من النساء العاملات في جنوب آسيا يعملن في بيئة غير مستقرة وفي الاعمال المتدنية في الاقتصاد غير الرسمي.

62. في الأعوام 2010-2014 كانت القضايا الرئيسية في المنطقة:

- عدم كفاية مشاركة المرأة في الأنشطة النقابية
- التمييز وعدم الوعي فيما يتعلق بنوع الجنس;
- مضايقة النساء من قبل كبار الموظفين، والعاملين، والركاب
- استخدام العبارات النابية والعنف ضد المرأة
- انعدام المرافق الصحية ودورات المياه (المراحيض)
- مهام نوبات العمل – عدم توفر وسائل نقل في الليل
- وجود عدد قليل جداً من النساء في مستويات اتخاذ القرار

63. ولكن الكثير من النساء القيديات قمن بحملات حول قضايا عمال النقل النساء. على سبيل المثال قادة عمال الرصيف النساء من منطقة آسيا ومنطقة الهادي اللواتي حضرن أول ندوتين للقيادة في الـITF قمن بعمل خطة مشتركة لإعداد وتنفيذ جوانب من ندوة عمال الرصيف النساء لمنطقة آسيا ومنطقة الهادي والتي عقدت في يناير 2013.

64. شاركت ثمانية نساء من المنطقة في مؤتمر تنظيم البحرية في ميريلاند الولايات المتحدة في سبتمبر 2011، وتم عقد أول برنامج قيادة اقليمي لنساء الـITF في دلهي في 2012.

65. تم احياء اللجنة النسائية لنقابات بنغلاديش فى 2012, وقامت بعقد سنة أنشطة فى دكا وشيتاغونغ تضمنت احداها جلسة للتوعية بشأن فيروس نقص المناعة /الإيدز.
66. أعداد متزايدة من النساء والرجال انضموا الآن إلى فعاليات العنف ضد المرأة للوقوف فى مواجهة ارتفاع مستويات العنف ضد النساء والفتيات. وفى ردة فعل تجاه حادث الاغتصاب الوحشى فى دلهى 2012, قامت نقابات عمال النقل بتنظيم الاحتجاجات والمظاهرات. وحشدت نقابات العمال فى السكك الحديدية والموانئ والنقل على الطرق بنشاط من أجل التعبير عن الغضب وللمطالبة بالتغيير من أجل حماية المرأة.
67. تمت الموافقة على قرار للـITF فى مؤتمر المرأة الاقليمى لآسيا ومنطقة الهادئ فى عام 2013 والذي يدعو لدعم الشبكة النسائية لآسيا ومنطقة الهادئ مع قبول الترشيحات من جميع النقابات المنتسبة، ويدعو القرار ايضاً للالتزام بزيادة مشاركة المرأة بما فيها زيادة الـ30% فى مشاركة المرأة فى جميع الاجتماعات والندوات. دعمت مناطق الـITF الاخرى هذه المبادرة وسوف تمضى بها قدما إلى مؤتمر الـITF للمرأة.
68. استفادت المنطقة بشكل كبير من تعيين نيشى كاباهي لقيادة كل من التدريب فى الـITF وعمل المرأة عبر المنطقة. كما حصلت بالإضافة إلى ذلك على تمويل من الجهات المانحة لدعم أنشطة المرأة.

الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF)

69. ضربت الأزمة الاقتصادية المنطقة بشكل متفاوت وأثرت على المرأة التى تمثل نسبة متزايدة من العاملين فى النقل ولكن ايضاً بالمقابل لا تحصل على عقود مضمونة أو أفق عمل مستقبلية.
70. دعمت اللجنة النسائية فى الـETF اجتماع شبكة عمال السكك الحديدية النساء الناطقات باللغة الألمانية فى مارس 2012, ووضعت حزمة برامج لتدريب أعضاء النقابات، وقامت بتشجيع النقابات على توظيف المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين.
71. تم اطلاق حزمة تدريب الـETF بين الجنسين بالتعاون مع نقابات الـFES و الـFTTUB.
72. منسق عمال النقل النساء فى الـITF هو عضو فى اللجنة النسائية للـETF وقد ساهمت فى نشاطات الـETF بما فى ذلك التحدث فى ندوة حول آثار التخفيضات التقشفية، والزيارات الدولية لتركيا عام 2011 ومقدونيا عام 2012، حيث أدت زيارات أماكن العمل هذه إلى ربط المنطقة مع لجان التنسيق الوطنية للنساء.

أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي

73. شهدت المنطقة تفاوتاً فى النمو الاقتصادي ولكن مع أعداد كبيرة من النساء العاملات بما نسبته 11% وبما مجموعه 449,332 عضو منتسب فى المنطقة. شهدت المنطقة ارتفاعاً ملحوظاً فى عضوية ومشاركة المرأة حيث جاء هذا مع التنظيم النقابي الجديد فى الطيران المدني وبعض القطاعات الاخرى، ومع ظهور قادة نقابات نسائية جديدة. هذا وقد انشئت شبكات نسائية جديدة مزدهرة بدعم من مكتب الـITF الإقليمى .
74. فى كثير من البلدان حيث تسيطر الحكومات التقدمية، حققت النقابات تقدماً فى الاتفاقات القانونية واتفاقات أماكن العمل والحقوق لتحسين ظروف المرأة. لكن التقدم المحرز لم يكن يتجلى عبر جميع النقابات المنتسبة، ولم يؤد إلى تحسينات كبيرة فى ظروف المعيشة والعمل بالنسبة لمعظم النساء.
75. المشاركة فى أيام النشاط بما فيها يوم المرأة فى 8 مارس، ويوم الامم المتحدة للقضاء على العنف فى 25 نوفمبر قد ازدادت بشكل ملحوظ وبنسبة زيادة 20% فى الأنشطة النقابية باستخدام يوم المرأة فى 8 مارس كحملة لجذب عمال النقل النساء غير المنتسبات للنقابة.

76. القضايا المتعلقة بنوع الجنس، وأهمية زيادة مشاركة النساء في النقابات العمالية هي الآن جزء من جميع الأنشطة في المنطقة ولا سيما في أقسام عمال الرصيف والطيران المدني.
77. عقد برنامج تدريب القيادة لمنطقة البحر الكاريبي في بربادوس في 2013.
78. اشتركت 13 دولة في مؤتمر المرأة الاقليمي في نوفمبر 2013 ودعت نقابات العمال الأعضاء إلى التخطيط والمشاركة في برامج فعالة لمعالجة العنف ضد النساء، وتنظيم المزيد من النساء في نقابات النقل.
79. لاحظ المؤتمر بشكل إيجابي زيادة عدد النساء المنتخبات كرؤساء للدول في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، ولاحظ قلة القيادات النسائية المنتخبة في نقابات عمال النقل. وبناءً على ذلك طالب الـITF بالمزيد من برامج التدريب والتنمية للقيادات من أجل ربطها مع البرامج الإقليمية.

أقسام الـITF

الطيران المدني

80. لقد نمت هذه الصناعة في بعض المناطق، ولكن الخصخصة وأعلام الموامة أدت إلى انخفاض المعايير وظروف العمل فيها. وتشكل المرأة نسبة كبيرة من القوة العاملة في هذه الصناعة بالإضافة إلى نسبة 30 في المائة من عضوية النقابات المنتسبة، ولكن استمرار الفصل بين الجنسين يؤدي إلى وجود عدد قليل من النساء في بعض المهن.
81. استراتيجية التنظيم في شبكة LAN أدت إلى حملات تنظيم ناجحة ورئيسية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي نتج عنها ولادة نقابات جديدة وأمناء عامين لهذه النقابات من النساء. في عام 2013 ونتيجة لمشروع التنظيم تم إنشاء نقابتان جديدتان في باراغواي، وتم انتسابهما للـITF علماً بأن احدهما قد انشأتها وقادتها امرأة.
82. شارك قسم الطيران المدني في دورات الـITF التدريبية للتنظيم والقيادة الاستراتيجية في عام 2011 وفي يوليو 2013. وقد ولدت من البرنامج الأخير شبكة نسائية أولية للقسم والتي سيتم تطويرها في عام 2014.
83. مستقبل العمل التعاوني تم تخطيطه بالتعاون مع ادارة شؤون المرأة في الـITF ليشمل اعلام الموامة في آسيا، وتنظيم الخطوط الجوية في قطر والتي لها بعد كبير متعلق بنوع الجنس.

عمال الرصيف

84. الأتمتة والتكنولوجيات الجديدة تخلق المزيد من فرص العمل الجديدة للمرأة، ولكن بالمقابل تتسبب أيضا بفقدان الوظائف.
85. الدراسة الاستقصائية "المرأة في الموانئ" والتي جرت في بداية 2013 وشملت جميع نقابات عمال الرصيف المنتسبة، وجدت أن المرأة لا تزال تتركز في الوظائف الكتابية والخدمات المساعدة. ولتعزيز وترويج عمل النساء كعمال رصيف تم عمل منشور يصور الرجال والنساء يعملون معاً في الأرصفة (الـITF نوفمبر 2013) وقد تم توزيع هذا المنشور على نطاق واسع.
86. شاركت 20 من قادة نقابات عمال الرصيف المنتسبة للـITF في أول برنامج للتنظيم والقيادة الاستراتيجية النسائية في سبتمبر 2011. وضم البرنامج نساء ناشطات من موانئ الموامة قمن بعمل شبكة القيادات النسائية في الأرصفة والتي تضم حالياً 44 عضواً من خمسة مناطق.

87. في عام 2013 عقدت ورشة عمل لعمال الرصيف في آسيا ومنطقة الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وفي ابريل 2013 وافقت لجنة قسم عمال الرصيف على إعطاء الأولوية لتنمية الشبكة النسائية لعمال الرصيف بهدف إشراك المزيد من النساء.

النقل الداخلي

88. العولمة وزيادة الاعتماد على التمويل الخاص والاقتصاد غير الرسمي في النقل الحضري ما زالت اهم العوامل التي تهدد حقوق العمال وظروف عملهم على الرغم من أن بعض المناطق وفرت فرص عمل جديدة نتيجة توسيع نطاق وفعالية النقل العام ذو التكلفة المعقولة، حيث تعمل فيه العديد من النساء.

89. الـITF مع الاتحادات النقابية العالمية الاخرى GUF ملتزم بتعزيز حملة جودة الخدمات العامة في مواجهة تقليص الخدمات العامة، وملتزم بتعزيز استدامة المواصلات العامة ابتداءً من 2011. كل من اقسام النقل الداخلي وإدارة شؤون المرأة في الـITF ملتزمون بالمساهمة في هذه الحملة. وبالإضافة إلى ذلك قام الـITF بتمويل منسقة المرأة من أجل تطوير هذه الحملة في تايلند.

90. انشئت شبكة المرأة في السكك الحديدية في عام 2008 وتضم الآن في عضويتها 116 عضواً من 62 نقابة في 51 بلداً.

91. تم عمل تقرير عن المرأة في النقل البري والسكك الحديدية يلخص تجارب العاملات حول التحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل (2011) متضمناً أمثلة عملية وأفكار حول كيفية معالجة هذه المسألة من قبل النقابات.

نقل الطرق

92. البحث والإحصاء في قطاع الحافلات الحضرية خلال الاعوام 2010-12 سلط الضوء على قضايا المرأة في مكان العمل وكذلك مستويات عضوية النقابة واستراتيجيات التنظيم.

93. العاملات بقيادة الحافلات – يتجهن نحو المساواة. هو دليل لأفضل الممارسات الدولية قام بإنتاجه أعضاء لجنة المرأة في قسم عمال النقل البري في الـITF، وهو يضم استراتيجيات للنهوض بالنساء اللواتي يعملن كسائقات للحافلات، وحملة تنظيم لمعالجة المسائل المتعلقة بمكان العمل بالنسبة للمرأة في صناعة الحافلات؛ ومبادرات نقابية لتنظيم وتعبئة النساء العاملات بالحافلات <http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/41445>

السكك الحديدية

94. تم عمل استبيان قصير عن الاستعانة بالعمالة من مصادر خارجية وعن عمال السكك الحديدية النساء وجرى تعميمه على جميع نقابات عمال السكك الحديدية وعلى الأعضاء في شبكة السكك الحديدية في الـITF في سبتمبر 2010.

95. مع تزايد أعداد النساء العاملات في مجال السكك الحديدية، قام مشروع "المرأة في السكك الحديدية" عام 2011-12 بإنتاج دليل للممارسات الجيدة وتطبيقها وقد غطى المشروع 25 شركة للسكك الحديدية في 17 دولة أوروبية:

<http://www.iftglobal.org/etf/etf-3556.cfm>

96. استمرت "شبكة النساء في السكك الحديدية" في قسم عمال السكك الحديدية في الـITF بالنمو لتصل إلى 116 عضواً من 62 نقابة عمالية في 51 بلداً (سبتمبر 2013). ويسعى القسم إلى تطوير الشبكة: من حيث الأعداد، والتمثيل، والمشاركة النسائية النشطة في أنشطة القسم وأنشطة الـITF.

البحارة ومصائد الأسماك والملاحة الداخلية

97. تحرير التجارة أدى إلى تشجيع الممارسات المعادية للنقابات وأحيانا ممارسات العمل غير القانونية في هذا القطاع. غير أن أهمية التنظيم النقابي الفعال تتزايد بالنسبة للنساء العاملات في قطاعات مثل السياحة البحرية و سلسلة التوريد في مصائد الأسماك.
98. البحارة النساء في قطاع السفن السياحية عملن على تطوير شبكة قوية، مع زيادة في المشاركة في الندوات التدريبية ولا سيما في الفلبين واندونيسيا والهند.
99. المرأة في مصائد الاسماك هي في صميم برنامج التنظيم "من الصياد إلى البائع" الذي يقوم به الـITF والـIUF معاً، وهو يهدف إلى بناء التنظيم النقابي في قطاع تجهيز السمك "ما بعد الصيد" وغير ذلك من القطاعات، حيث يقدر عدد النساء العاملات في هذا القطاع بـ30%. في مشروع ناجح لمصائد الأسماك بالاشتراك مع منظمات من النساء في بابوا غينيا الجديدة 2012-13، فاز حوالي 5,000 عامل بمصنع للتعليب معظمهم من النساء بالاعتراف بهن كقنابة مستقلة، وحثوا بهذا العمل زملائهم العاملين في شركات الصيد على التنظيم من أجل الاعتراف النقابي.
100. دليل المرأة البحرية لأفضل الممارسات - الفوز باتفاقية أفضل للمرأة (اطلق في مؤتمر القسم البحري 2013) تم إنتاجه بناءً على دراسة استقصائية عبر النقابات البحرية. وقد تم استلامه وجرى ترويجه عبر النقابات الدولية المنتسبة للـITF وذلك من أجل دعم المنظمات النسائية. وهو يوفر أفضل الحلول للتحديات المتزايدة التي تواجه النساء في التنظيم والقيادة والتمثيل.
101. أنشأت الأقسام البحرية في عام 2010 فريق عبر الاقسام من ممثلي اللجنة النسائية وموظفي القسم من أجل دعم ادارة شؤون المرأة في الـITF لتخطيط وتنفيذ الأنشطة البحرية عبر الاقسام. هذا النموذج الناجح يوفر طريقة للمضي قدماً في عمل ادارة شؤون المرأة في الـITF مع بقية اقسام الـITF.
102. ممثلات اللجنة النسائية في القسم البحري (مع موظفي أمانة المرأة البحرية) يجتمعن مع ادارة شؤون المرأة في الـITF لتخطيط برنامج العمل المشترك وتنفيذه. ويقوم قسم الطيران المدني بالتخطيط على نفس النهج.

الاتصالات والبحوث والتدريب

103. بدأت ادارة شؤون المرأة في الـITF بإحصاء الشبكات النسائية في النقابات المنتسبة للـITF في 2013. ورغم أن هذا المشروع يستنفذ الوقت إلا أنه ضروري لمعرفة تواجد كل من هياكل النساء الفعالة والشبكات النشطة في النقابات المنتسبة والتي بدورها سوف تمكن الـITF من تحديد قضايا عمال النقل النساء وتبادل أفضل الممارسات. وبالإضافة إلى ذلك فقد تم إنتاج مواد لتطوير الشبكة لمنسقي الشبكة الوطنيين والإقليميين.
104. تم تطوير وإنتاج أدوات من قبل ادارة شؤون المرأة في الـITF لدعم تنظيم وحملات عمال النقل النساء في الـITF وهي تشمل:

- تحديث حزمة "جعل النقابات أقوى" [2010]

- دليل الـITF العملي حول العنف ضد النساء
www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/41208

- دليل أفضل الممارسات للنساء العاملات في القطاع البحري
<http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/39317>

- النساء العاملات في الحافلات يتجهن نحو المساواة
<http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/41445>

- ملصقات ومواد بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، وملصقات ومواد بمناسبة 25 نوفمبر وهو يوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد النساء -انظر مواد عام 2013: <http://www.itfglobal.org/campaigns/no-to-violence-2013.cfm>

- ورقة موجزة عن تغير المناخ وأثره على الجنسين، الـITF 2010: <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-1/34164/itf%20briefing%20paper%20-%20gender%20and%20climate%20change.pdf>

105. تم تحديث الموقع الإلكتروني لعمال النقل النساء في الـITF وتم تطوير صفحاتهم على الفيسبوك في 2012.

البحوث

106. عمال النقل النساء والأزمة الاقتصادية، تقرير عن البحوث التي أجرتها جامعة ليدز حول آثار الأزمة الاقتصادية العالمية على عمال النقل النساء (2012).

107. "احصاء النساء في مجال النقل" (2011) احصاء للنساء العاملات في الموانئ، وفي الخطوط الجوية الإقليمية / منخفضة التكلفة وفي الشحن الدولي، كما يضم بيانات احصائية عن البلدان والشركات المستهدفة.

التدريب

108. قام قسم التدريب في الـITF بتنظيم 59 فعالية في الاعوام 2010-13، وبمشاركة نسائية نسبتها 31%. وجميع فعاليات العمال الشباب حصلت على مشاركة نسائية بنسبة أكبر من 30%.

109. الفعاليات المفتوحة للرجال والنساء والتي شاركت بها النساء بنسبة أكبر من 50% ضمت ورش عمل في منطقة البحر الكاريبي حول المفاوضات الجماعية، وورش عمل في أمريكا الوسطى لفيروس نقص المناعة / الإيدز، وندوات تدريبية لبناء القدرات في موزامبيق/أنغولا، وندوة تدريبية إقليمية لطيران LAN، ودورة تدريب المدربين في منطقة آسيا/الهادئ.

الملحق

قرار عمال النقل النساء في الـITF المتفق عليه في مؤتمر عمال النساء في كونجرس الـITF الثاني والأربعون، المكسيك، 2010

هذا المؤتمر يهنئ لجنة المرأة في الـITF على تنفيذ توصيات مؤتمر عمال النقل النساء 2005 ومؤتمر المرأة في كونجرس الـITF عام 2006.

يلتزم هذا المؤتمر لعمال النقل النساء في الـITF بمعالجة الآثار الكارثية للأزمات الناتجة عن العولمة والتغيرات المناخية والاقتصادية التي تواجه النساء العاملات النقل، ويلتزم ايضاً بتعزيز النقابات العمالية لمواجهة هذه التحديات. ولذلك فإن هذا المؤتمر يؤكد دعمه لتنفيذ برنامج المرأة في الـITF "أحداث الفرق – عمال النقل النساء في القرن الحادي والعشرون" الذي اعتمده مؤتمر عمال النقل النساء في فبراير 2010 والذي يركز على: الإجراءات اللازمة لمكافحة آثار هذه الأزمات على عمال النقل النساء في العالم وعلى ضرورة أن تضع النقابات على سلم أولوياتها كل من تنظيم الشباب، العمالة غير الرسمية والمناصب النسائية الاستراتيجية في أماكن العمل الجديدة مثل مراكز الاتصال وذلك من أجل زيادة قوة وسلطة النقابة.

بالإضافة إلى ذلك فإن المؤتمر يكلف لجنة الـITF النسائية بالعمل مع النقابات المنتسبة على ترجمة الأولويات المتفق عليها في مؤتمر الـITF 2010 إلى اجراءات عملية في برنامج العمل للأعوام 2010-2014 كالتالي:

- دعم وتطوير القيادات النقابية النسائية لقيادة حملات أماكن العمل ولبناء تحالفات النقابة مع المجتمع.
- تطوير ودعم وتنفيذ حملة التنظيم عالمياً مع نقابات النقل التي تستهدف عمال النقل النساء.
- القيام بحملات النقل المستدام لمواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية لتغيير المناخ، وفيرس نقص المناعة، وقلة توفر وسائل النقل العام.
- مواصلة التنظيم من أجل حقوقنا: في مكان العمل من خلال تعزيز المفاوضة الجماعية؛ والتصدي للتمييز المهني بين الجنسين؛ والنضال ضد الاستغلال والتمييز.