

استطلاع الـITF للنساء العاملات في السكك الحديدية

مارس 2023



يُعتبر الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) اتحاداً عالمياً ديمقراطياً يقوده 670 نقابة عمالية منتسبة في 147 بلداً، وهو يمثل 18 مليون من النساء والرجال العاملين في جميع قطاعات النقل. يقوم الـITF بحملات من أجل حقوق عمال النقل، والمساواة والعدالة.

المحتويات

4	الخلفية والأهداف
6	منهجية الاستطلاع
7	الديموغرافيات ووقت العمل
10	النتائج الرئيسية
22	الاستنتاجات
24	الملاحق
37	تعليقات ختامية

الخلفية والأهداف

إن دور النساء العاملات في صناعة السكك الحديدية في العالم أمر بالغ الأهمية.

ازدادت نسبة النساء العاملات في الصناعة في السنوات الأخيرة، لكنهن لا زلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في جميع القطاعات والبلدان. وفي بعض المهن، قطاع السكك الحديدية كثير التمييز بين الجنسين - إنها صناعة مبنية على وضع الرجال في الاعتبار ولا يزال يهيمن عليها الذكور.

غالباً ما تواجه النساء العاملات في السكك الحديدية عوائق أمام دخول الصناعة والبقاء فيها. وتشمل هذه العوائق القوالب النمطية الجنسانية عن قدرات المرأة، وممارسات التوظيف التمييزية؛ وبيئات عمل معادية؛ وثقافة مكان العمل الذكورية السائدة؛ وعدم المساواة في الأجور؛ وجاهل احتياجات النساء من حيث تنظيم العمل؛ وانعدام إمكانية الوصول إلى المرافق الصحية أو الزي الرسمي المناسب؛ وفرص تدريب وتثقيف وترقية أقل؛ والمزيد من العقود غير المستقرة أو الاستعانة بمصادر خارجية في الوظائف التي تهيمن عليها النساء. تحتفظ بعض البلدان بعوائق قانونية تحد من توظيف المرأة في السكك الحديدية.

بسبب هذه العوائق، تميل النساء إلى العمل في الأدوار الإدارية، وحجز التذاكر، والخدمات في المحطات، وخدمات الطعام، والتنظيف، والتي عادةً ما تكون أقل أجراً وأكثر عدم استقراراً. عدد النساء سائقات القطارات أو موظفات الصيانة أو موظفات ربط العربات يميل إلى أن يكون أقل بكثير.¹

أثرت جائحة كوفيد-19 بشكل حاد على قطاع السكك الحديدية والعمالين فيه. ومع ذلك، وكما أوضحت منظمة العمل الدولية (ILO)²، فإن الأزمة تؤثر على النساء أكثر من غيرهن. والتحديات الناجمة عن الأزمة يمكن أن تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين.

للحصول على فهم أعمق لواقع مكان العمل للنساء العاملات في السكك الحديدية، قام الاتحاد الدولي لعمال النقل -ITF- بإجراء استطلاع عبر الإنترنت. تم إجراؤه وتقييمه بالتعاون مع فريق أبحاث الـITF.

هذا الاستطلاع متاح من 27 مارس حتى 26 يوليو 2022 واستهدف تحديداً النساء العاملات في السكك الحديدية في جميع أنحاء صناعة السكك الحديدية. ويشمل كل من العاملات في نقل الركاب ونقل البضائع، إضافةً إلى السكك الحديدية للركاب في المناطق الحضرية. والسكك الحديدية العابرة للحدود.

كان الهدف من الاستطلاع هو تحديد:

- ما هي الأدوار التي تعمل فيها النساء:
- أين يعملن:
- ما هي أنواع العقود التي يتم توظيفهن بها:
- ما القضايا والعوائق التي يواجهنها في مكان العمل؛ و
- ما هي التغييرات المطلوبة لجعل قطاع السكك الحديدية أكثر ملاءمةً للنساء العاملات.

تلقي الاستطلاع نسبة إجابة عالية من جميع أنحاء العالم. إجمالاً، تلقي الاستطلاع 4,600 إجابة ذات فائدة، منها 3,522 إجابة كاملة.

يلخص هذا التقرير النتائج الرئيسية لاستطلاع النساء العاملات في السكك الحديدية في الـITF.

ملخص النتائج الرئيسية:

01. جُدد العاملات النساء في السكك الحديدية بأن عملهن مفيد ومرضي لكنهن غالباً ما يتعرضن إلى ظروف صعبة تقوّض سلامتهن وأمنهن في العمل. وجعل من الصعب عليهن القيام بالعمل الذي يقدّونه. تم الإبلاغ عن عدم كفاية الموظفين ليكون المساهم الأول في هذه القضايا.
02. لا تزال النساء العاملات في السكك الحديدية يواجهن حواجز كبيرة بسبب نوع الجنس. مع الوظائف المبنية على نوع الجنس، والتدرج الوظيفي غير المتكافئ، ونقص المناصب القيادية للنساء.
03. الإكراه الجنسي والتحرش، والعنف في عالم العمل تأثير عميق على النساء العاملات في السكك الحديدية. إن التعرض للتحرش الجنسي والعنف يقلل بشكل كبير من شعور المرأة بالأمان في العمل.
04. التمييز القائم على نوع الجنس موجود في توفير أبسط ظروف العمل. مثل الزي الرسمي للعمل ومعدات الحماية الشخصية، أو الوصول إلى المرافق الصحية ومرافق الاستراحة.
05. يمتد انعدام السلامة للنساء العاملات في السكك الحديدية إلى التنقل من وإلى العمل.
06. تواجه النساء الشابات العاملات في السكك الحديدية نفس القضايا ولكنهن يواجهن أيضاً قضايا محددة تتعلق بفرص العمل والتطوير، والوصول إلى التدريب المهني.

منهجية الاستطلاع

هذا الاستطلاع متاح ضمن 17 لغة هي: العربية، والبهاसा، والبلغارية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، والهندية، والمجرية، والإيطالية، واليابانية، والكورية، والمنغولية، والبرتغالية، والإسبانية، والروسية، والتاميلية، والتايلاندية.

تم نشر رابط الاستطلاع على الإنترنت على نطاق واسع. تم نشره على الموقع الإلكتروني وصفحات التواصل الاجتماعي للـITF. تم إرساله إلى جميع النقابات المنتسبة للـITF التي تقوم بالتنظيم في السكك الحديدية، والتي بدورها قامت بإرساله إلى النساء الأعضاء وشاركوه عبر قنوات التواصل الخاصة بهم المختلفة (مثل المواقع الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي، والمجلات، والتطبيقات). في الهند، وزعت نقابة العمال NFIR الاستطلاع على النساء العاملات في السكك الحديدية كنسخة ورقية، حيث تمت معالجة هذه الإجابات وتسجيلها عبر الإنترنت من قبل مكتب الاتحاد الدولي لعمال النقل الـITF في دلهي.

كان الاستطلاع سرّيًا ولم يطلب التفاصيل الشخصية للمشاركات.



الديموغرافيات ووقت العمل

شاركت النساء العاملات في السكك الحديدية من 56 دولة في الاستطلاع. الغالبية العظمى من المشاركات (67.4%) كانوا من جنوب الكرة الأرضية (إفريقيا، وآسيا وأمريكا اللاتينية).

أفادت ما يقارب 9 من كل 10 مشاركات (87%) أنهن كنّ أعضاء في نقابات عمالية. كان هذا الرقم متوقعًا، حيث تم نشر الاستطلاع من قبل نقابات السكك الحديدية المنتسبة للـITF على أعضائها من النساء.

وفيما يتعلق بالعمر، أشارت 71% من المشاركات إلى أن أعمارهن تتراوح بين 35 و 64 عامًا. وكانت تقريباً واحدة من كل أربعة (28%) تحت سن 35. الإجابات المتبقية كانت من نساء عاملات في السكك الحديدية تتجاوز أعمارهن 65 عامًا.

من حيث الإجابات من القطاعات الفرعية، قدم أكبر عدد من الإجابات من النساء العاملات في قطارات الركاب في المناطق الحضرية (28%)، تليها قطارات الركاب بين المدن (21%)، والشحن لمسافات طويلة (13%) والشحن لمسافات قصيرة (11%). ومع ذلك، اختارت 42% من المشاركات الإجابة "أخرى"، والتي قد تندرج تحت فئات القطاعات الفرعية الأخرى.

الجدول 1: الإجابات من القطاعات الفرعية³

27.8%	قطارات الركاب في المناطق الحضرية (المترو، السكك الخفيفة/الترام/الترولي باص، قطارات الضواحي، قطارات الركاب)
21.1%	قطارات الركاب بين المدن
13.1%	قطارات الشحن للمسافات الطويلة
10.8%	قطارات الشحن للمسافات القصيرة
8.0%	قطارات الركاب عبر الحدود
6.6%	قطارات الشحن عبر الحدود
41.5%	أخرى

جاءت المشاركات من مجموعة واسعة من أنواع الوظائف في هذا القطاع. أشارت واحدة من كل خمسة إلى أنهم يعملون كطاقم إداري (22%). تليهم موظفات المحطة وصيانة القطارات. وتجدر الإشارة إلى أن الإجابات المتعددة بـ"أخرى" (29%) قد تندرج تحت فئات الوظائف الأخرى.

نوع الوظيفة	النسبة المئوية
وظيفة إدارية	21.8%
طاقم المحطة	7.5%
عاملة صيانة القطارات	7.2%
محصلة أو حارسة	6.3%
بائع تذاكر	5.9%
سائقة	5.4%
عمال الإشارات	4.5%
عاملة تنظيف	3.1%
طاقم صيانة البنية التحتية	3.0%
المبيعات والتسويق	2.2%
وظائف أخرى على متن القطار	1.6%
عاملة خدمات طعام	1.2%
مسؤولة ساحة العمل	0.8%
التلمذة المهنية	0.5%
أخرى	28.8%

العدد الأكبر من الإجابات (87%) قدمت من النساء العاملات في السكك الحديدية اللواتي كنَّ يعقودن دائمة بدوام كامل. ومن المشاركات المتبقيات:

- 6% كنَّ يعقودن دائمة ولكن بدوام جزئي.
- 1% كنَّ يعقودن مؤقتة بدوام كامل.
- 1% كنَّ متدربات أو يعملن من خلال مخططات تدريب أخرى.
- 1% ليس لديهن عقد أو توظيف رسمي.

عملت أكثر من واحدة من كل ستة (65%) من المشاركات في شركة عامة لتشغيل السكك الحديدية. 9% عملن في شركات تشغيل سكك حديدية خاصة، و7% عملن لمالك بنية تحتية للسكك الحديدية. فقط 1% من المشاركات عملن لدى شركة مقاوله من الباطن، و1% قالوا أنهم عملن كعاملات مؤقتات في الوكالة.

وهذه النتائج فيما يتعلق بالعقود ونوع صاحب العمل لا تمثل بالضرورة الصناعة بأكملها. حيث انتشرت الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن وأشكال التوظيف غير المعيارية في السنوات الأخيرة⁴. بل يرجع ذلك إلى كيفية توزيع الاستطلاع من قبل نقابات السكك الحديدية على أعضائها من النساء.

فيما يتعلق بمدة عمل المشاركات، قالت واحدة من كل ستة بأنها عملت في هذا القطاع لأكثر من 10 سنوات. ومن المشاركات الأخريات:

- 18% قد عملن من ستة إلى عشرة سنوات في القطاع.
- 14% قد عملن من ثلاثة إلى خمسة سنوات في القطاع.
- 7% قد عملن من سنة إلى سنتين في القطاع.
- 3% قد عملن لأقل من عام في القطاع.

الجدول 3: الساعات المتعاقد عليها	
46.7%	35-40 ساعة / أسبوع
39.4%	41-50 ساعة / أسبوع
7.4%	أكثر من 50 ساعة / أسبوع
4.3%	21-35 ساعة / أسبوع
2.1%	20 ساعة / أسبوع أو أقل

فيما يتعلق بساعات المشاركات المتعاقد عليها أسبوعياً، كانت التفاصيل على النحو التالي.

الجدول 4: العمل الإضافي	
30.5%	6-10 ساعات / شهرياً
30.1%	1-5 ساعات / شهرياً
15.6%	11-15 ساعات / شهرياً
11.4%	16-20 ساعات / شهرياً
6.8%	21-30 ساعات / شهرياً
5.6%	أكثر من 30 ساعة / شهرياً

فيما يتعلق بالعمل الإضافي، أفادت 36% من المشاركات أنهن عملن ساعات إضافية. الجدول التالي يوفر نظرة عامة عن متوسط العمل الإضافي في الشهر.

أفادت 37% من المشاركات أنه يتم دفع أجور العمل الإضافي بالسعر العادي للساعة، في حين قالت 49% أن العمل الإضافي لا يُدفع بهذا المعدل. وقالت 14% من النساء إنهن لا يعرفن.

أفادت واحدة من كل ستة مشاركات أنهن لم يعملن بنظام المناوبة، بينما قالت 38% إنهن قد عملن في نظام المناوبة.

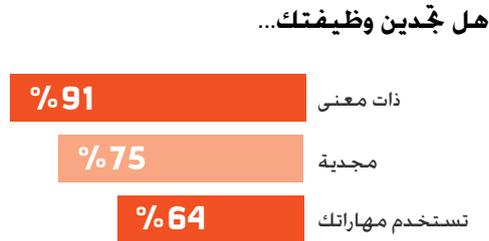
النتائج الرئيسية

النتيجة الرئيسية 1

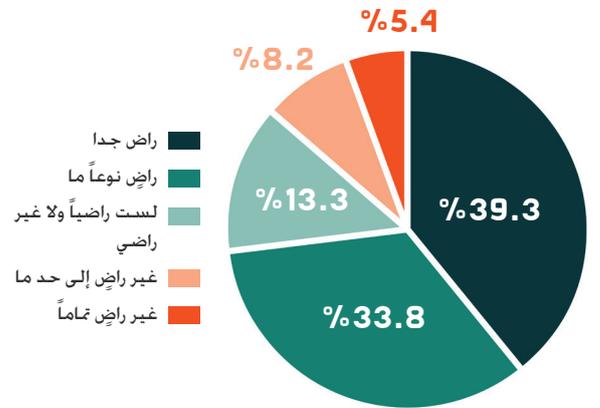
جَدّ العاملات النساء في السكك الحديدية بأن عملهن مفيد ومرضي لكنهن غالباً ما يتعرضن إلى ظروف صعبة تقوض سلامتهن وأمنهن في العمل، وتجعل من الصعب عليهن القيام بالعمل الذي يقدرنه. تم الإبلاغ عن عدم كفاية الموظفين ليكون المساهم الأول في هذه القضايا.

كانت أكثر من سبعة من أصل عشرة (73%) راضيات جداً أو إلى حد ما عن وظيفتهن. بمتوسط درجة رضا 3.9 من 5 (حيث 5 تعني راضية جداً و 1 تعني غير راضية تماماً). وجدت الغالبية العظمى (91%) عملهن مفيد. ووجدت ثلاثة أرباعهن (75%) عملهن مجزياً. قال عدد أقل، لكن ما زال أكثر من نصف المشاركات، أنه قد تم استخدام مهارتهن. قالت 62% إنهن يوصين النساء الأخريات بالعمل في السكك الحديدية.

هل أنت راضية عن عملك؟



الشكل 2. هل جُديدين عملك ذا معنى؟ هل جُديدين عملك مجزياً؟ هل تشعرين أن وظيفتك تستخدم مهاراتك وقدراتك قدر الإمكان؟ N=4130



الشكل 1. بشكل عام، هل أنت راضية عن عملك؟ N=4131

في الوقت نفسه، قالت نصف المشاركات فقط إنهن يشعرن بالأمان في العمل. بمتوسط درجة أمان 3.2 من 5 (حيث 5 تعني أمانة للغاية و 1 تعني غير آمنة تماماً). ما يقرب من نصف العاملات (47%) أفدن أنهن يشعرن بالتوتر في العمل، في حين أن 38% عانين من التعب و 27% عانين من القلق.

أفادت أكثر من أربعة من كل عشر مشاركات (44%) بأن عدم كفاية الموظفين تمثل مشكلة رئيسية في العمل.

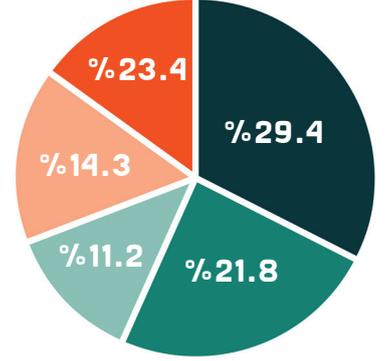
ما مدى شعورك بالأمان في العمل؟

ما هي أهم قضايا الصحة والسلامة التي تواجهك في عملك؟



الشكل 4. ما هي أهم قضايا الصحة والسلامة التي تواجهك في عملك؟
N=4600

آمنة تماماً
آمنة إلى حد ما
لست آمنة ولا غير آمنة
غير آمنة إلى حد ما
غير آمنة تماماً



الشكل 3. بشكل عام، ما مدى شعورك بالأمان في العمل؟
N=3880

ذكرت أكثر من واحدة من كل خمسة أنها تواجه مشكلات رئيسية أخرى في العمل - مثل ضعف الأجور والمزايا. وعدم التوازن بين العمل والحياة، ونقص الراحة و/أو مرافق الصرف الصحي، أو عدم التقدم الوظيفي والترقية. القضايا الأخرى التي واجهتها المشاركات في العمل كانت أنماط العمل غير المنتظمة (17%)، وعدم المساواة في الأجور (14%)، والتمييز على القائم على نوع الجنس (12%)، وساعات العمل الطويلة (11%)، وإدخال التكنولوجيا والبيانات الجديدة (10%)، وإمكانية الوصول إلى التدريب (9%)،

وما يثير القلق أن واحدة من كل 10 مشاركات (9%) أفادت بالتمييز حول عضويتهم النقابية.

”كوني سائقة قطار في صناعة يهيمن عليها الذكور أثبت للعديد من النساء أنهن قادرات أيضاً، كما أن ذلك يساعد في التخلص من وصمة العار التي تنسب للنساء إلى المطبخ. سأوصي بالتأكيد بأن تنضم إلينا نساء أخريات كجزء من التغيير.“

امرأة عاملة في السكك الحديدية، جنوب إفريقيا

”أنا أحب وظيفتي؛ أحب ما أفعله والأشخاص الذين أقابلهم. لكنني لا أوصي بعلمي لأي امرأة ترغب في تسلق الرتب أو تكوين أسرة.“

امرأة عاملة في السكك الحديدية، المملكة المتحدة

”لدينا عقود عمل جيدة وأجر متساو مضمون. تكمن الصعوبة في التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل بنظام المناوبات.“

امرأة عاملة في السكك الحديدية، سويسرا



النتيجة الرئيسية 2

لا تزال النساء العاملات في السكك الحديدية يواجهن حواجز كبيرة بسبب نوع الجنس. مع الوظائف المبنية على نوع الجنس، والتدرج الوظيفي غير المتكافئ، ونقص المناصب القيادية للنساء.

قال ما يقرب من ثلثي (65%) من المشاركين إن هناك وظائف يؤديها الرجال في المقام الأول في شركة السكك الحديدية الخاصة بهم. ذكرت أكثر من نصف (56%) أن سائق القطار، الذي غالباً ما يكون عمالاً بأجر أعلى وظروف أفضل، هو عمل يؤديه الرجال في المقام الأول. تشمل الوظائف الأخرى التي تم الإبلاغ عن تنفيذها بشكل أساسي من قبل الرجال الأدوار الفنية مثل صيانة القطارات وطاقم الإصلاح (43%) ومسؤولي ساحة العمل (42%) وطاقم صيانة البنية التحتية (35%) وطاقم التحكم في القطار / الإشارات (28%).

من ناحية أخرى، أفادت عدد كبير من المشاركات (56%) أن وظائف أخرى أكثر توجهاً نحو الخدمات كانت تقوم بها النساء في المقام الأول. الربع (25%) قالوا بأن طاقم التنظيف من النساء في المقام الأول. وقال الخمس تقريباً (19%) إن الموظفين الإداييون وموظفو تكنولوجيا المعلومات كانوا نساءً بشكل أساسي.

فيما يتعلق بسؤال ما إذا كان في شركتهم هنالك مساواة في أجر العمل للأعمال ذات القيمة المتساوية، حوالي الثلثين (67%) من المشاركات جاوبن بـ "نعم"، و13% جاوبن بـ "نعم" نظرياً، ولكن ليس عملياً، و13% أجبن بـ "لا نعرف" و8% أجبن بـ "لا".

أفادت حوالي ربع المشاركات أن النساء لم يكن لديهن نفس إمكانية الوصول للتدريب مثل الرجال (24% أجبن بـ "لا"، أو بـ "نعم" نظرياً لكن ليس عملياً") أو الترقيات (28% أجبن بـ "لا"، أو بـ "نعم، نعم، نظرياً لكن ليس عملياً").

بشكل مثير للصدمة، أفادت 15% من المشاركات أن مدرائهن قاموا بفحص مظهرهن الجمالي والجسدي قبل أن يذهبن لممارسة العمل.

”سأكون راضية تمامًا إذا تم تقديم المزيد من الترقيات للنساء. ويمكن للشركة أن تفعل المزيد لمساعدة النساء من خلال تجهيزهن وتطويرهن لشغل مناصب إدارية في المستقبل.”
امرأة عاملة في السكك الحديدية، ناميبيا

”على الرغم من أن مكان العمل نفسه، إلا أن هنالك اختلافاً كبيراً في بيئة العمل بين العمال النساء والرجال عندما يكون هنالك عدد قليل من النساء العاملات.”
امرأة عاملة في السكك الحديدية، كوريا الجنوبية

”لا تزال هناك مناطق لا يسمح فيها بالعاملات.”
امرأة عاملة في السكك الحديدية، الأرجنتين

”أعتقد أن جميع النساء بغض النظر عن العرق والقدرة يجب أن يعاملن على قدم المساواة من قبل نظرائهن من الرجال ويجب ألا يخضعن للسرديّة بحيث أن وظائف معينة فقط يجب أن تقوم بها النساء.”
امرأة عاملة في السكك الحديدية، ناميبيا





النتيجة الرئيسية 3

الإكراه الجنسي والتحرش، والعنف في عالم العمل تأثير عميق على النساء العاملات في السكك الحديدية. إن التعرض للتحرش الجنسي والعنف يقلل بشكل كبير من شعور المرأة بالأمان في العمل.

العنف والتحرش الجنسي في العمل

أفادت ربع النساء المشاركات (25%) أنهن على دراية بحوادث التحرش الجنسي أو العنف الجنسي في العمل (مع تفضيل 6% أخريات عدم الإفصاح)، وقالت 15% إنهن تعرضن بأنفسهن للتحرش الجنسي أو العنف في العمل (مع 9% يفضلن عدم الإفصاح).

من هؤلاء اللواتي كنّ على دراية أو تعرضن للتحرش الجنسي، أكثر أشكال التحرش شيوعاً كانت النكات غير اللائقة (74% كنّ على دراية بها، و54% تعرضن لها)، وتعليقات غير مرغوب فيها على اللباس أو المظهر (70% كنّ على دراية بها، و63% تعرضن لها)، وتعليقات إباحية (68% كنّ على دراية، و62% تعرضن لها)، ونظرات شهوانية (58% كنّ على دراية، و46% تعرضن لها).

قالت واحدة من كل 20 (سبعة%) من أبلغن عن علمهن بالتحرش الجنسي، وعدد مماثل ممن أبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي، إنهن تعرضن بأنفسهن للاعتداء الجنسي.

من بين أولئك اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي، قال الثلثان (67%) أنه أدى إلى الشعور بالإذلال وانعدام الثقة والغضب، بينما أبلغ النصف (50%) عن آثاره على صحتهم العقلية والجسدية. الآثار الأخرى التي أفيد أنها نتجت عن التحرش الجنسي كانت التغيب عن العمل (22% من هؤلاء المشاركات)، وانخفاض الدخل (15%)، والانتقال إلى وظيفة أو قسم جديد (13%)، والانقطاع الوظيفي (12%)، والأفكار الانتحارية (9%) وترك الوظيفة (9%). قالت واحدة من كل 20 ممنهن (4.9%) بأن الحادث أو الحوادث تسببت لهن باضطراب ما بعد الصدمة (PTSD).

نادراً ما يحدث التحرش الجنسي والعنف في العمل مرة واحدة فقط. قالت النساء اللواتي تعرضن للتحرش أو العنف الجنسي إن ذلك حدث:

- أكثر من مرة. ولكن ليس بشكل متكرر (49%)
- أكثر من مرة وبشكل متكرر (22%)
- كثيرًا لدرجة أنه جزء من الوظيفة (15%)
- مرة واحدة (13%)

وكان الجناة الأكثر شيوعًا هم الزملاء (44%) والمدراء (35%). قالت أكثر من واحدة من 10 مشاركات (13%) بأن الجاني كان راكباً أو عميلاً وأشارت 7% إلى أنهن يفضلن عدم الإفصاح.

فيما يخص التبليغ عن الحوادث، أكثر من المنتصف بقليل من المشاركات (55%) اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي لم يقمن بالإبلاغ عنه. بينما 45% قمن بالإبلاغ عنه. كما سأل الاستطلاع عما إذا كان أصحاب العمل يتخذون إجراءً سريعاً ومناسباً عند حدوث التحرش. وقال ثلثهن فقط (32%) إنه تم اتخاذ إجراء سريع. وأجابت 45% بأنهن لا يعرفن. وأجابت 20% بـ "لا".

يمكن ملاحظة نتائج مماثلة من حيث التوجيهات المكتوبة لأصحاب العمل بشأن إجراءات الشكوى والإبلاغ. قالت واحدة من كل خمسة من المشاركات أن أصحاب العمل لم يقدموا توجيهات مكتوبة. وقالت 34% فقط إن أصحاب العمل قدموا ذلك. وقالت 43% إنهن لا يعرفن.

الإكراه الجنسي في العمل

قالت ثلاثة من كل 20 مشاركة (15%) بأنهن على دراية بالإكراه الجنسي. مع واحدة من 20 (5%) قالوا بأنهن تعرضن له بأنفسهن (وقالت 10% أخرى أنهن يفضلن عدم الإفصاح). من بين هؤلاء اللواتي كن على علم بالإكراه الجنسي. قال ما يقرب من النصف (48%) إنه كان يستخدم في أغلب الأحيان للضغط على النساء لمجرد الاحتفاظ بوظيفتهن؛ وقال ثلث آخر (32%) إنه تم استخدامه لتحسين ظروف العمل. قالت مشاركات أخريات إن الإكراه الجنسي استخدم للضغط على النساء للحصول على مناوبات أو جداول زمنية أو مواقع أفضل (29%) أو الحصول على وظيفة (20%) أو الحصول على أجر (10%).

التهديدات المستخدمة للإكراه الجنسي واستغلال النساء:



الشكل 5. عندما يحدث الإكراه الجنسي في مكان العمل:
أي من الأمثلة التالية يتم استخدامها لاستغلال العاملات
النساء؟ N=401

كما في حالة العنف والتحرش في العمل، نادرًا ما يحدث الإكراه الجنسي مرة واحدة. أفادت هؤلاء المشاركات اللواتي تعرضن للإكراه الجنسي بأنه حدث:

- أكثر من مرة، ولكن ليس بشكل متكرر (64%)
- إنه جزء من العمل (18%)
- مرة واحدة (12%)
- أكثر من مرة وبشكل متكرر (7%)

أفادت 59% من المشاركات اللواتي تعرضن للإكراه الجنسي بأن المدراء هم الجناة الأكثر شيوعاً. قالت ما يقارب واحدة من ثلاثة (32%) بأنه كان زميلاً، بينما قالت 4% بأنهن يفضلن عدم الإفصاح وقالت 3% بأنه كان راكباً أو عميلاً.

عند سؤالهن عن التكتيكات التي استخدمها الجناة، تحدثت نصف النساء اللاتي تعرضن للإكراه الجنسي عن الترهيب. كانت التكتيكات الأخرى التي تم الإبلاغ عنها هي توجيه التهديدات (46%) والتلاعب بالعواطف (35%).

قالت أكثر من اثنتين من كل ثلاث من المشاركات اللاتي تعرضن للإكراه الجنسي إنهن أبلغن عن ذلك.

”يتم تجاهل الاعتداء الجنسي والجسدي واللفظي والعقلي من قبل الذكور على أنه” جزء من الوظيفة “. يتم التعامل مع النساء اللاتي يثيرن مخاوفهن على أنهن كاذبات ويتم إخطارهن بالتوبيخ بسبب التسبب في اضطراب في مكان العمل.”
امرأة عاملة في السكك الحديدية، أستراليا

”مجرد أن لدينا سياسة لوقف التحرش الجنسي، فهذا لا يعني أنها فعالة أو حتى تؤخذ في الاعتبار في بعض الحالات.”
امرأة عاملة في السكك الحديدية، المملكة المتحدة



النتيجة الرئيسية 4

التمييز القائم على نوع الجنس موجود في توفير أبسط ظروف العمل، مثل الزي الرسمي للعمل ومعدات الحماية الشخصية، أو الوصول إلى المرافق الصحية ومرافق الاستراحة.

المرافق الصحية

فقط ستة من عشرة مشاركات (61%) أجابت على السؤال بأنه تم توفير المرافق الصحية بأعداد كافية لكل من النساء والرجال لاستخدامها بدون تأخير، بينما 32% قالوا بأن الأعداد غير كافية. قال أكثر من الثلث (35%) إن المرافق الصحية ليست مصممة بشكل مناسب للأشخاص، بينما أفادت 30% بأنها ليست منفصلة للنساء والرجال.

سأل الاستطلاع المشاركات عما إذا كان بإمكانهم أخذ وقت كافي من الوقت بعيداً عن محطة العمل / مكان العمل خلال استراحة الذهاب إلى الحمام، دون عقوبات زمنية/هدف أو ترتيب لتغطية الوقت الزائد عن مدة الاستراحة. في حين قالت سبعة من كل 10 (70%) "نعم"، وقالت 17% "لا".

أشارت حوالي ربع المشاركات من النساء إلى الافتقار إلى المرافق الصحية اللائقة باعتبارها مشكلة تتعلق بالصحة والسلامة في العمل. أثار العديد من المشاركات مخاوف بشأن الحصول على مياه الشرب، لا سيما لطاقم السكك الحديدية المتنقلة.

"يجب تصميم القطارات بطريقة تسمح بتجهيز المراحيض عندما يحين ذلك الوقت من الشهر. إنه كابوس أن تذهب إلى القطار لأنه يجب عليك الآن حمل الأشياء (أي منتجات الدورة الشهرية) معك نظراً لعدم وجود مرافق لنا للتخلص منها."
امرأة عاملة في السكك الحديدية، جنوب إفريقيا

”ليس لدي الوقت للذهاب إلى المحطة في نوبات عديدة، لا بد لي من الوقوف في طابور عند
مرحاض الركاب في القطار.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، إيطاليا

”هناك حاجة لبناء مراحيض آمنة ونظيفة للنساء في محطات السكك الحديدية لدينا.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، الهند

الجدول 5: المرافق الصحية		
لا	نعم	هل المرافق الصحية...
%23	%77	آمنة وتحافظ على الخصوصية؟
%23	%77	مضاءة جيداً؟
%24	%76	مزود بمياه نظيفة للأغراض الصحية؟
%24	%76	قريبة من محطة عمالك؟
%24	%76	مصممة وموجودة بحيث يسهل الوصول إليها؟
%24	%76	يتم تنظيفها بانتظام؟
%31	%69	مرافق للنساء منفصلة عن الرجال؟
%33	%67	جيدة التهوية؟
%35	%65	مصممة بشكل مناسب للنساء والرجال؟
%37	%63	مجهزة بشكل مناسب، مثل سلال المخلفات الصحية؟

مرافق النوم

ذكرت واحدة من كل خمسة أجبن على هذا السؤال (20%) أن وظيفتهن تضمنت نوبات مقسمة أو عمل ليلي، مما يتطلب منهن النوم في أماكن عملهن. قال النصف (51%) اللواتي أبلغن عن حاجتهن إلى مرافق نوم إن مرافق النوم كانت متوفرة بأعداد كافية، بينما قالت 34% إنها لم تكن كذلك.

الجدول 6: مرافق النوم		
لا	نعم	هل مرافق النوم...
%68	%32	يتم تنظيفها وتعقيمها بانتظام؟
%72	%28	مرافق للنساء منفصلة عن الرجال؟
%75	%25	يمكن الوصول إليها بسهولة عند الحاجة
%79	%21	آمنة وخصوصية؟
%80	%20	مزودة بشراشف/بياضات كافية؟

الزّي الرسمي للعمل

أفادت حوالي نصف (54%) من المشاركات أنه يجب عليهن ارتداء زي رسمي للعمل. فقط النصف أفدن بأن الزّي الرسمي كان عملياً وملائم لهن بشكل جيد. قالت واحدة من كل خمسة (22%) إن الزّي الرسمي مقيد و / أو غير مناسب بينما قالت 16% إن الزّي الرسمي مصمم للرجال. أفادت واحدة من كل 10 تقريباً (9%) أن الزّي الرسمي لا يكون ملائماً أثناء الحمل.

أثارت أكثر من واحدة من كل 10 من المشاركات (12%) الافتقار إلى الزّي الرسمي المناسب والملائم كمسألة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

الأمر المثير للصدمة هو أن 12% من المشاركات قالوا إن عليهن أن يصنعن الزّي الرسمي الخاص بهن، وكانت أعلى نسبة بين النساء العاملات في البلدان الأفريقية.

”أود أن يسمح لي بارتداء البنطلونات في الشتاء، لأنها أكثر دفئاً من التنورة.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، كازاخستان

تأثيرات جائحة كوفيد-19

لم يبحث الاستطلاع بعمق تأثيرات جائحة كوفيد-19 على النساء العاملات في السكك الحديدية. ومع ذلك، أفادت 36% من المشاركات بأن الجائحة أثرت سلباً على ظروف عملهن. أكثر من واحدة من 10 أشارت إلى نقص معدات الحماية الشخصية (PPE) كواحدة من قضايا الصحة والسلامة الرئيسية في العمل.

”تحتاج النساء إلى عمل جاد من أجل حقوقهن لأن السكك الحديدية ليست مصممة للموظفات. لذلك قد حان الوقت لتغيير البنية التحتية الأساسية من أجل النساء.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، الهند

”امتلاك معدات حماية شخصية مصممة للنساء بحيث لا يضطرن إلى الانتظار لشهور من أجل الحصول على معدات الحماية الشخصية المناسبة مقارنة بالأيام أو الأسابيع التي يتعين على الرجال الانتظار خلالها.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، المملكة المتحدة



النتيجة الرئيسية 5

يمتد انعدام السلامة للنساء العاملات في السكك الحديدية إلى التنقل من وإلى العمل.

كان النقل العام هو الوسيلة الأساسية للتنقل (39%) من المشاركات. الوسائل الأخرى تتضمن السيارة الشخصية (22%) والمشى (19%)، والدراجة النارية (9%)، وسيارات الأجرة (6%) والدراجات الهوائية (3%). ومع ذلك، قالت واحدة من كل ثلاث مشاركات تقريباً (32%) بأن وسائل النقل العام غير متاحة بسبب أوقات الدوام المتأخرة أو المبكرة، إضافة إلى انعدام التنقل بأمان.

قالت نصف المشاركات فقط بأنهن يشعرن بأمان في تنقلهن من وإلى العمل. وأفادت الخمس (19%) بشعورهن بعدم الأمان للغاية في تنقلهن من وإلى العمل. و17% أفدن بأنهن يشعرن بعدم الأمان إلى حد ما.

فيما يتعلق بالمشكلات التي تمت مواجهتها أثناء تنقلهن من وإلى العمل، أفادت المشاركات بأنهن يشعرن بالضعف (17%)، وتعرضن للتحرش اللفظي (16%)، وتم تتبعهن أو مطاردتهن (9%) وتعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي (3%)

بشكل مقلق، قالت واحدة من كل ثلاثة مشاركات (32%) بأن صاحب العمل لديهن لم يرى الأمان في التنقل من وإلى العمل على أنه مشكلة متعلقة بمكان العمل.

”كونك عامل نقل عام، عليك التفكير في نوع العملاء الذين يترددون على الخط. أعتقد أننا لا نحتاج لأن ينظر إلينا على أننا ضعفاء، لذا يجب أن تشمل نوبات العمل الرجال والنساء على حد سواء. في كثير من الأحيان في المحطة، حتى عندما نغلق في المساء، نحن سيدات فقط.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، إيطاليا



النتيجة الرئيسية 6

تواجه النساء الشابات العاملات في السكك الحديدية نفس القضايا ولكنهن يواجهن قضايا محددة تتعلق بفرص العمل والتطوير، والوصول إلى التدريب المهني.

كما أشرنا سابقاً، كانت هناك مشاركة قوية من النساء الشابات العاملات في السكك الحديدية (28%) في الاستطلاع. تظهر النساء الشابات العاملات مستوى عالياً من الاتساق مع الإجابات الإجمالية. هنالك إجماع قوي حول القضايا. وحدثت العديد من المشاركات عن المخاوف المتعلقة بإمكانية الوصول إلى المرافق الصحية، والإجازة الوالدية وأو رعاية الأطفال، والتميز في بيئة العمل، والزي الرسمي، والعمر التقاعدي.

في الوقت نفسه، كانت هناك تعليقات ملحوظة بشأن المزيد من القضايا "التي تركز على الشابات"، مثل فرص العمل والتطوير، وتنمية المهارات، والتقدم الوظيفي، والتنمر، وعلى وجه الخصوص، تم تحديد الحاجة إلى تحسين التدريب المهني للنساء الشابات.

ويبدو أن هناك تبايناً آخر يتمثل في ارتفاع مستوى تحديد الإجهاد في العمل من جانب النساء الشابات العاملات في السكك الحديدية. قد يرجع هذا جزئياً إلى اختلاف الأجيال حول الاستعداد للتحديث عن قضايا التوتر والقلق في العمل.

**"إنهاء الثقافة السامة لـ "عمل الرجال". لقد تعرضت للتنمر، وأصبحت أشعر، وقيل في وجهي
إنني خادمة، لقد تم التخلص مني على الرغم من أن تدريبي المهني ميكانيكي. لقد طُفح
الكيل!"**

شابة متدربة في السكك الحديدية، أستراليا

الاستنتاجات



يوفر استطلاع الـITF واسع المدى للنساء العاملات في السكك الحديدية. والذي يغطي ردود 4,600 من العاملات النساء في السكك الحديدية في 56 بلد. أدلة وشهادات قيّمة ومباشرة حول مكان العمل وظروف العمل التي تواجهها النساء العاملات في السكك الحديدية حول العالم. أشارت العديد من المشاركات إلى أنهن وجدن عملهن مجزيًا ولكنهن في الوقت نفسه كشفتن عن عوائق متعددة ومتشابكة غالبًا واجهنها في صناعة السكك الحديدية.

بشكل عام، تشير النتائج إلى وجود قواسم مشتركة أكثر من الاختلافات بين الإجابات من قطاعات السكك الحديدية الفرعية والبلدان والفئات العمرية للمشاركات. بدلاً من ذلك، تؤكد النساء بوضوح أنه بغض النظر عن الدولة التي تعمل فيها النساء العاملات في السكك الحديدية، وبغض النظر عن القطاع الفرعي الذي يعملن فيه، وبغض النظر عن أعمارهن أو في ظل أي ظروف يعملن، فإنهن يواجهن مشكلات ماثلة بشكل ملحوظ في العمل. القضايا التي تؤدي إلى الفصل بين الجنسين في القوى العاملة والاستبعاد المنهجي للعاملات من العمل اللائق في القطاع.

”نريد أن تكون حقوق المرأة في نفس مستوى حقوق الرجل حتى لا يتم التعدي على حقوقهن.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، كازاخستان

”في مجتمعنا الحديث يجب ألا يكون هناك تفاوت بين الرجال والنساء في أي عمل وأي بيئة عمل.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، المملكة المتحدة

”قطاع السكك الحديدية الذي لا يزال يهيمن عليه الذكور يحتاج إلى المزيد من النساء. إن جذب المزيد من النساء إلى قطاع السكك الحديدية والاحتفاظ بهن أمر مهم لمجموعة متنوعة من الأسباب، حيث يعالج كلاً من إعادة توازن أضرار النساء وإفادة الاقتصاد والشركات.“
امرأة عاملة في السكك الحديدية، بلغاريا

توفر نتائج الاستطلاع نظرة ثاقبة على العوامل التي تمنع النساء من الانضمام و / أو البقاء في الصناعة. في حين أن العديد من المشاركات يجدن عملهن مجدياً وقد يوصين بالعمل في السكك الحديدية للنساء الأخريات. إلا أنهن يشترن إلى مدى واسع من المخاوف.

وهذا يتضمن التمييز القائم على نوع الجنس والقوالب النمطية، ونقص تمثيل النساء في بعض الأدوار الوظيفية والمناصب الإدارية، وعدم المساواة في الأجور، وقلة إمكانية الوصول للتدريب، والترقيات، والتدرج الوظيفي، والمرافق الصحية غير الكافية ومرافق رعاية صحية أخرى، وانعدام السلامة في التنقل من وإلى العمل، وعدم كفاية الموظفين، وضعف التوازن بين العمل والحياة، والتحرش والإكراه الجنسي من قبل الزملاء، والمدراء والركاب في العمل.

كما تسلط شهادات النساء العاملات في السكك الحديدية اللاتي أجبن على الاستطلاع الضوء على التغييرات اللازمة لتحسين أماكن عملهن وتحقيق المساواة بين الجنسين في هذا القطاع.

من أجل معالجة انخفاض معدل مشاركة النساء العاملات في صناعة السكك الحديدية، وتعزيز وصولهن إلى العمل اللائق والسلامة في العمل، هنالك حاجة لتغييرات طارئة وكبيرة. يُظهر العدد الكبير من النساء العاملات في السكك الحديدية اللواتي أجبن واستكملن الاستطلاع مدى أهمية هذا الموضوع. إنه مؤثر واضح على وجود دعم قوي من العاملات في السكك الحديدية للعمل وقيادة هذا التغيير.

إننا في الـITF، نؤمن بمناصرة الدور الذي تلعبه النساء العاملات في السكك الحديدية. يوفر التقرير دليل مهم لقسم السكك الحديدية في الـITF لتطوير خطة عمل لتعزيز المساواة بين الجنسين في السكك الحديدية، إن معالجة كل هذه القضايا وإحداث التغيير، من شأنه تحسين الحياة العملية للنساء العاملات في السكك الحديدية وتعزيز إشراكهن وحقوقهن في مكان العمل. وسوف يشمل عمل الـITF مع نقابات السكك الحديدية المنتسبة، ويدعو معاً للتغييرات مع أصحاب العمل وقادة الصناعة.

جاءت مجموعة فرعية كبيرة من الردود على الاستطلاع من نساء يعملن في السكك الحديدية للركاب في المناطق الحضرية. القضايا التي أثارها هذه النساء تتوافق إلى حد كبير مع تلك التي أثارها النساء العاملات في القطاعات الفرعية الأخرى. ومع فصل نوع الجنس في سياسة النقل العام للشعب للـITF، يخطط قسم السكك الحديدية في الـITF وفرق النقل الحضري للتعاون بشكل وثيق للرد على نتائج الاستطلاع.

الملحق

استطلاع الـ ITF للنساء العاملات في السكك الحديدية

مقدمة

مرحبًا بكم في استطلاع النساء العاملات في السكك الحديدية الذي أجراه قسم عمال السكك الحديدية في الاتحاد الدولي لعمال النقل.

يُعتبر دور المرأة في صناعة السكك الحديدية دوراً أساسياً. كما أن أعداد النساء في القوى العاملة يتزايد يوماً بعد يوم. ومع ذلك، لا تزال السكك الحديدية صناعة يهيمن عليها الذكور وتميل النساء فيها إلى العمل في الأدوار الإدارية، وحجز التذاكر، والخدمات في المحطات، وتقديم الطعام، والتنظيف. وغالبًا ما تواجه النساء عوائق مختلفة عند دخولها صناعة السكك الحديدية، كما أنها عرضة للعمل في أشكال غير مستقرة وهشة من العمل.

هدف الاستطلاع والمجموعة المستهدفة

يهدف هذا الاستطلاع إلى تحديد أين وفي أي الوظائف تعمل النساء في السكك الحديدية، وما هي العقود التي يعملن بموجبها، وما هي القضايا والعوائق التي يواجهنها في مكان العمل وما هي التغييرات التي ترون أنها مهمة لجعل قطاع السكك الحديدية أكثر استيعابًا.

سيقوم الاستطلاع بسؤالك عن القضايا التي تواجهها أثناء العمل في صناعة السكك الحديدية، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة، والمواقف والممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والانتقال من وإلى العمل، والمرافق الصحية ومرافق الراحة، والعنف والتحرش، أو الإكراه، ويشمل الاستطلاع أيضًا أسئلة حول الرضا الوظيفي وما الذي من شأنه أن يحسن اندماج ومشاركة المرأة في صناعة السكك الحديدية.

ويستهدف الاستطلاع النساء العاملات في السكك الحديدية في جميع أجزاء صناعة السكك الحديدية. ونتوقع أن يستغرق تعبئة الاستطلاع حوالي 15 دقيقة ويجب أن يتم إجازه في جلسة واحدة، حيث أنه لا يمكنك حفظ ردودك والمتابعة لاحقًا. وسنكون ممتنين لو أمكنك الإجابة على أكبر عدد ممكن من الأسئلة.

سيتم فتح باب الاستطلاع للمشاركة ابتداءً من 31 مارس وحتى 31 يوليو 2022.



كيف سيتم استخدام البيانات

سيتم استخدام البيانات التي تم جمعها في هذا الاستطلاع لأغراض البحث فقط. وسيتم تجميع هذه النتائج في تقرير استقصائي سيتم عرضه في فعالية لعامات السكك الحديدية سُنظمها الـITF في خريف عام 2022.

السرية

جميع البيانات التي يتم جمعها في هذا الاستطلاع سوف تكون مجهولة المصدر. وستبقى جميع المعلومات الشخصية سرية.

إذا كانت لديك أية أسئلة حول كيفية استخدام الـITF لبياناتك الشخصية أو إذا كانت لديك أية أسئلة أو ملاحظات حول الاستطلاع، فالرجاء الاتصال مع إنغا-لينا هاينيش (مساعد قسم النقل الداخلي الأقدم) على العنوان heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

للمزيد من المعلومات حول عمل قسم عمال السكة الحديد في الـITF، يرجى زيارة موقعنا على شبكة الإنترنت: <https://www.itfglobal.org/en/sector/railways>.

إذا أردت الحصول على معلومات حول نتائج الاستطلاع والمبادرات اللاحقة، يمكنك إضافة عنوان بريدك الإلكتروني هنا.

1. معلومات عنك

من أين أنت؟

- قائمة البلدان

ما اسم الدولة التي تعملين فيها؟

- قائمة البلدان

ما هي فئتك العمرية؟

- 16 - 24

- 25 - 34

- 35 - 44

- 45 - 54

- 55 - 64

- 65 - 75

- أكثر من 75

هل أنت عضو في نقابة؟

- نعم

- لا

منذ متى وأنتِ تعملين في السكك الحديدية؟

- أقل من سنة واحدة

- 1-2 سنة

- 3-5 سنة

- 6-10 سنة

عن عملك

ما هي الوظيفة التي تقومين بها في السكك

الحديدية؟

- سائق قطار/مساعد سائق
- مرشد/حارس قطار
- عضو آخر من طاقم القطار
- طاقم التحكم في القطار/الإشارات
- مسؤول ساحة العمل/ربط العربات
- طاقم صيانة البنية التحتية
- طاقم المتشغل/الصيانة والإصلاح
- طاقم المحطة
- طاقم التنظيف
- طاقم خدمات الطعام
- المبيعات والتسويق
- الموظفون الإداريون وموظفو تكنولوجيا المعلومات
- التلمذة المهنية
- بائع تذاكر
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

في أي جزء من قطاع السكك الحديدية تعملين؟

يرجى تحديد كل ما ينطبق.

- قطارات الركاب في المناطق الحضرية (المترو، السكك الحديدية الخفيفة/الترام/الترولي باص، قطارات الضواحي، قطارات الركاب)
- قطارات الركاب بين المدن
- قطارات الركاب عبر الحدود
- قطارات الشحن للمسافات القصيرة
- قطارات الشحن للمسافات الطويلة
- قطارات الشحن عبر الحدود
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

- 20 ساعة/أسبوع أو أقل

هل تريد العمل لساعات أكثر؟/تظهر فقط

لآخر إجابتين أعلاه/

- نعم
- لا

هل تعملين لساعات إضافية خلال الشهر؟

- نعم
- لا

إذا كانت الإجابة نعم، فما هو متوسط عدد

ساعات العمل الإضافي التي تؤديها شهرياً؟

/يظهر فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه/

- 1-5 ساعات/شهرياً
- 6-10 ساعات/شهرياً
- 11-15 ساعات/شهرياً
- 16-20 ساعات/شهرياً
- 21-30 ساعات/شهرياً
- أكثر من 30 ساعة/شهرياً

إذا كانت الإجابة نعم، فهل تتلقين أجراً أعلى

من الأجر المعتاد للساعة؟/يظهر فقط إذا كان

الجواب نعم أعلاه/

- نعم
- لا
- لا أعرف

ما هو نوع عقد العمل الذي تعملين من خلاله؟

- عقد دائم/استخدام مباشر - بدوام كامل
- عقد دائم/استخدام مباشر - بدوام جزئي
- عقد مؤقت/استخدام مباشر - بدوام كامل
- عقد مؤقت/استخدام مباشر - بدوام جزئي
- استخدام غير مباشر (شركة متعاقدة من الباطن) - بدوام كامل
- استخدام غير مباشر (شركة متعاقدة من الباطن) - بدوام جزئي
- استخدام غير مباشر (وكالة توظيف مؤقتة) - بدوام كامل
- استخدام غير مباشر (وكالة توظيف مؤقتة) - بدوام جزئي
- التلمذة المهنية أو غيرها من برامج التدريب
- مجاز بدون راتب
- بلا عقد/عمل غير رسمي
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

ما هو اسم صاحب العمل الخاص بك؟

من هو صاحب العمل الخاص بك؟

- شركة تشغيل سلك حديدية (عامّة)
- شركة تشغيل سلك حديدية (خاصة)
- مالك البنية التحتية للسلك الحديدية
- شركة مقاوله من الباطن
- وكالة توظيف مؤقتة (مورد عمالة)
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

ما هو عدد ساعات العمل التي تم التعاقد عليها

معك في الأسبوع؟

- أكثر من 50 ساعة/أسبوع
- 41-50 ساعة/أسبوع
- 35-40 ساعة/أسبوع
- 21-35 ساعة/أسبوع



هل تعملين بنظام المناوبات؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

إذا كانت الإجابة نعم، يرجى شرح مناوبتك

بشكل عام، ما هي أبرز القضايا التي تواجهك في عملك؟ يرجى تحديد كل ما ينطبق.

- عدم كفاية الموظفين
- ضعف الأجور والاستحقاقات
- الأجور (عدم المساواة)
- الافتقار إلى سبل الحماية الاجتماعية (تأمين الرعاية الصحية، والتأمين ضد البطالة، وما إلى ذلك)
- أشكال العمالة غير المستقرة/غير القياسية (وخاصة الاستعانة بالعمالة الخارجية أو التعاقد من الباطن)
- إدخال التكنولوجيا والبيانات أو استخدامها من جديد، أو إدخال تغييرات على التكنولوجيا الحالية
- ساعات العمل الطويلة
- أنماط العمل غير المنتظمة (مثلاً، بسبب نوبات العمل)
- عدم التوازن بين العمل والحياة
- عدم توفر المرافق الصحية
- عدم توفر مرافق الاستراحة
- الافتقار إلى الحقوق الأسرية (مثل الأبوة/الأمومة، والإجازة الوالدية، وإجازة القائمين على الرعاية، وترتيبات العمل المرنة، ومرافق رعاية الأطفال الميسورة التكلفة) التي تسمح بإدماج الأسرة ومسؤوليات الرعاية لجميع العمال
- الحصول على فرص العمل

- الحصول على التدريب/إعادة التدريب
- انعدام التقدم الوظيفي والترقية
- العودة إلى العمل بعد الانقطاع الوظيفي
- الحصول على التقاعد والمعاشات
- التمييز القائم على نوع الجنس
- العنصرية
- التمييز القائم على عضوية النقابات
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

3. رضاك عن عملك

بشكل عام، هل أنت راضية عن عملك؟

- 1 راضٍ تماماً
- 2 راضٍ نوعاً ما
- 3 لست راضياً ولا غير راضٍ
- 4 غير راضٍ إلى حد ما
- 5 غير راضٍ تماماً

هل أنت:

- جدين عملك ذا معنى؟ نعم/لا
- جدين عملك مجزياً؟ نعم/لا
- تشعرين بالتقدير لمساهماتك؟ نعم/لا
- تشعرين بالتقدير من قبل مديرك؟ نعم/لا
- جدين أن شركتك تقدم فرصاً مناسبة للترقيات والتطوير الوظيفي؟ نعم/لا
- جدين أن شركتك تمنحك الأدوات والتقنيات التي تحتاجينها للقيام بعملك بشكل جيد؟ نعم/لا
- تشعرين بأن مسؤوليات وظيفتك محددة بوضوح؟ نعم/لا
- تشعرين أن وظيفتك تستفيد من مهاراتك وقدراتك بقدر الإمكان؟ نعم/لا

تنصحين النساء الأخريات بالعمل في قطاع

السكك الحديدية؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

إذا كان الجواب نعم، يرجى ذكر السبب. [فقط إذا

كان الجواب نعم أعلاه]

4. صحتك وسلامتك في العمل

بشكل عام، ما مدى شعورك بالأمان في العمل؟

- 1 غير آمنة تماماً
- 2 غير آمنة إلى حد ما
- 3 لست آمنة ولا غير آمنة
- 4 آمنة إلى حد ما
- 5 آمنة تماماً

ما هي أهم قضايا الصحة والسلامة التي تواجهك

في عملك؟ يرجى تحديد كل ما ينطبق

- عدم وجود ملابس رسمية مناسبة وكافية
- نقص معدات الحماية الشخصية
- عدم وجود مرافق صحية لائقة
- بيئة عمل غير ملائمة في مكان العمل
- التعرض للمواد السامة
- الإعياء
- القلق
- الإجهاد
- العنف و/أو التحرش من جانب الزملاء
- العنف و/أو التحرش من جانب الإدارة
- العنف و/أو التحرش من جانب الركاب
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

هل أثرت جائحة كوفيد-19 سلباً على ظروف

عملك؟

- نعم
- لا

إذا كان الجواب نعم، فمن فضلك اشرح لي لماذا

وكيف. [فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه]

هل ترتدين الزي الرسمي وأنت تقومين بعملك؟

- نعم
- لا

إذا كانت الإجابة نعم، فحددي كل ما ينطبق على

زيك الرسمي. [فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه]

- إنه عملي ومناسب تماماً
- إنه مُقيد/وغير مناسب
- إنه مصمم للرجال
- إنه فاضح زيادة عن اللازم
- لا يسمح بالراحة في العمل أثناء فترة الحمل
- يتوجب على النساء صنع الزي الرسمي الخاص بهن
- الكعب العالي إلزامي
- البنطلونات هي فقط خيار للعمال الرجال

5. المساواة وحقوقك في العمل

في شركتك، هل تحصل النساء والرجال على أجر متساوٍ عن العمل المماثل؟ (أي أن الأمر لا يتعلق فقط بالحصول على نفس الأجر مقابل القيام بنفس الوظيفة. ولكن أيضاً يتعلق بتقييم الوظائف بطريقة مماثلة والتي تتطلب مستويات مماثلة من المهارة/التعليم/الخبرة بغض النظر عما إذا كانت النساء تقوم بهذه الوظائف بشكل أساسي أو يقوم بها الرجال.)

• نعم

• لا

• نعم، نظرياً لكن ليس عملياً

• لا أعرف

هل هناك وظائف في شركتك يقوم بها الرجال بشكل رئيسي؟

• نعم

• لا

• لا أعرف

إذا كانت الإجابة نعم، فما هي هذه الوظائف التي يقوم بها الرجال بشكل رئيسي؟ يرجى تحديد كل ما ينطبق. [فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه]

• سائق قطار/مساعد سائق

• مرشد/حارس قطار

• عضو آخر من طاقم القطار

• طاقم التحكم في القطار/الإشارات

• مسؤول ساحة العمل/ربط العربات

- طاقم صيانة البنية التحتية
- طاقم المتشغل/الصيانة والإصلاح
- طاقم المحطة
- طاقم التنظيف
- طاقم خدمات الطعام
- المبيعات والتسويق
- الموظفون الإداريون وموظفو تكنولوجيا المعلومات
- التلمذة المهنية
- بائع تذاكر
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

هل هناك وظائف في شركتك تقوم بها النساء بشكل رئيسي؟

• نعم

• لا

• لا أعرف

إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي الوظائف التي تقوم بها النساء بشكل رئيسي؟ يرجى تحديد كل ما ينطبق. [فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه]

• سائق قطار/مساعد سائق

• مرشد/حارس قطار

• عضو آخر من طاقم القطار

• طاقم التحكم في القطار/الإشارات

• مسؤول ساحة العمل/ربط العربات

• طاقم صيانة البنية التحتية

• طاقم المتشغل/الصيانة والإصلاح

• طاقم المحطة

• طاقم التنظيف

• طاقم خدمات الطعام

• المبيعات والتسويق

• الموظفون الإداريون وموظفو تكنولوجيا المعلومات

• التلمذة المهنية

6. التحرش الجنسي في العمل

أ) يعرف هذا الاستطلاع التحرش الجنسي على نطاق واسع على أنه العنف والتحرش القائم على نوع الجنس [على النحو المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190]. وهو أي عنف أو تحرش موجه ضد شخص ما، أو يؤثر عليه بشكل غير متناسب، بسبب جنسه أو نوعه الجندري. ويمكن أن يشمل ذلك التحرش لمرة واحدة، أو الممارسة طويلة الأجل، أو أن يكون على شكل تهديدات يتم تلقيها. كما أن الأضرار الناتجة عنه يمكن أن تكون جسدية، أو نفسية، أو جنسية، أو اقتصادية. ومن الأمثلة على ذلك الإهانات الجنسية أو "المداعبة"، والإغراءات الجنسية غير المرغوب فيها أو اللمس.

يُعرّف الجاني بأنه شخص يسيء استخدام سلطته باستعمال العنف أو التحرش أو التهديد بالعنف. وهو يمكن أن يكون زميلاً أو مديراً/مشرفاً أو راكباً/عميلاً.

هل أنت على علم بحوادث التحرش الجنسي التي تحدث في مكان عملك؟

- نعم
- لا
- لا أعرف
- أفضل عدم الإفصاح

- بائع تذاكر
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

هل يتم منح النساء والرجال نفس فرص الوصول إلى التدريب وأو التنمية الشخصية؟

- نعم
- لا
- نعم، نظرياً لكن ليس عملياً
- لا أعرف

هل يتم منح النساء والرجال نفس فرص الحصول على الترقيات؟

- نعم
- لا
- نعم، نظرياً لكن ليس عملياً
- لا أعرف

هل يتحقق صاحب العمل من المظهر العام والجمالي للمرأة العاملة قبل أن تقوم بمهامها؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

ما هي المجالات الأخرى لعدم المساواة المحتملة في عملك؟

من كان الجاني؟/فقط إذا كان الجواب نعم

أعلاه

- مدير/مشرف
- راكب/زيون/جهة خارجية
- زميل
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)
- أفضل عدم الإفصاح

إذا كانت الإجابة بنعم، فكم مرة حدث ذلك؟

فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه

- مرة واحدة
- أكثر من مرة. ولكن ليس بشكل متكرر
- أكثر من مرة وبشكل متكرر
- إنه جزء من العمل

إذا كان الجواب نعم، كيف أثرت عليك تلك

الحادثة/الحوادث؟ يُرجى تحديد كل ما ينطبق

فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه

- تأثيرات على الصحة العقلية والجسدية، مثل القلق، أو قلة النوم، أو الكوابيس، أو فقدان الشهية، أو الصداع، أو الإرهاق، أو الغثيان
- مشاعر الذل، أو عدم الثقة، أو الغضب، أو الخوف، أو الحزن
- التغيب عن العمل
- انخفاض في الدخل
- الانقطاع الوظيفي
- التحول إلى وظيفة/قسم جديد
- اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD)
- أفكار انتحارية
- ترك الوظيفة
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

أي شكل من أشكال التحرش التالية التي تعرضت

لها في مكان عملك؟ يرجى تحديد كل ما ينطبق

فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه

- تعليقات إباحية
- نكات غير لائقة
- تعليقات غير مرغوب فيها على اللباس أو المظهر
- إساءة لفظية ذات طبيعة جنسية
- نظرات شهوانية
- عرض صور إباحية أو مخلة
- تقديم عروض جنسية
- اللمس غير اللائق
- اعتداء جنسي
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)
- أفضل عدم الإفصاح

هل تعرضت للتحرش الجنسي في مكان عملك؟

- نعم
- لا
- أفضل عدم الإفصاح

أي شكل من أشكال التحرش التالية التي تعرضت

لها في مكان عملك؟ يرجى تحديد كل ما ينطبق

فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه

- تعليقات إباحية
- نكات غير لائقة
- تعليقات غير مرغوب فيها على اللباس أو المظهر
- إساءة لفظية ذات طبيعة جنسية
- نظرات شهوانية
- عرض صور إباحية أو مخلة
- تقديم عروض جنسية
- اللمس غير اللائق
- اعتداء جنسي
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)
- أفضل عدم الإفصاح

إذا كانت الإجابة نعم، هل قمت بالإبلاغ عن تلك الحادثة (الحوادث)

- نعم
- لا

إذا كانت الإجابة لا، فلماذا لم تقومي بالإبلاغ عن تلك الحادثة (الحوادث)؟/فقط إذا كان الجواب لا أعلاه/

هل توجد إجراءات أو سياسات أو اتفاقيات في مكان عملك للتعامل بفعالية مع التحرش الجنسي؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

إذا كان لديك صاحب عمل، فهل يتخذ إجراءات سريعة ومناسبة عند حدوث تحرش جنسي؟

- نعم
- لا
- لا أعرف
- لا يوجد لدي صاحب عمل

إذا كان لديك صاحب عمل، فهل يوفر أي إرشادات مكتوبة حول إجراءات المشتكين وحقوقهم؟

- نعم
- لا
- لا أعرف
- لا يوجد لدي صاحب عمل

ب) في هذا الاستطلاع، يتم تعريف الإكراه

الجنسي بأنه عندما يُسيء شخص ما استخدام سلطته لاستغلال شخص جنسيًا مقابل خدمة من ضمن سلطته/سلطتها.

هل أنتِ على علم بحوادث الإكراه الجنسي في مكان عملك؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

إذا كانت الإجابة نعم، فأى من الأمثلة التالية يتم استخدامها لاستغلال العاملات النساء؟ يُرجى تحديد كل ما ينطبق/فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه/

- الحصول على وظيفة
- الاحتفاظ بوظيفة
- تحسين ظروف العمل
- الحصول على الأجر
- الحصول على مناورات/جدول زمني/موقع أفضل
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

إذا كانت الإجابة نعم، فما هي أساليب الإكراه التي يتم استخدامها: /فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه/

- التهريب
- توجيه التهديدات
- التلاعب بالعواطف
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

7. حول تنقلاتك

كيف تنتقلين من وإلى العمل؟ يرجى تحديد كل

ما ينطبق

- سيارة شخصية
- النقل العام
- المشي
- دراجة نارية
- دراجة هوائية
- سيارات الأجرة
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

بشكل عام، ما مدى شعورك بالأمان أثناء

تنقلاتك؟

- 1 غير آمنة تماماً
- 2 غير آمنة إلى حد ما
- 3 لست آمنة ولا غير آمنة
- 4 آمنة إلى حد ما
- 5 آمنة تماماً

هل سبق أن واجهت أيًا من المشكلات التالية

أثناء تنقلاتك من وإلى العمل؟ يرجى تحديد كل

ما ينطبق.

- عنف بدني أو جنسي
- تحرش لفظي
- ملاحقة/مطاردة
- شعور بالضعف/الخطر
- عدم توفر وسائل النقل العام بسبب نوبات العمل المتأخرة أو المبكرة
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

هل تعرضت للإكراه الجنسي في العمل؟

- نعم
- لا
- أفضل عدم الإفصاح

إذا كان الإجابة نعم، فمن كان الفاعل؟/فقط إذا

كان الجواب نعم أعلاه/

- مدير/مشرف
- راكب/زيون/جهة خارجية
- زميل
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)
- أفضل عدم الإفصاح

إذا كانت الإجابة بنعم، فكم مرة حدث ذلك؟/فقط

إذا كان الجواب نعم أعلاه/

- مرة واحدة
- أكثر من مرة، ولكن ليس بشكل متكرر
- أكثر من مرة وبشكل متكرر
- إنه جزء من العمل

إذا كانت الإجابة نعم، هل قمت بالإبلاغ عن تلك

الحادثة (الحوادث)

- نعم
- لا

إذا كانت الإجابة لا، فلماذا لم تقومي بالإبلاغ عن

تلك الحادثة (الحوادث)؟/فقط إذا كان الجواب لا

أعلاه/

إذا كانت الإجابة نعم، هل تتمتع النساء بفرص
متساوية وأمنة للوصول إلى هذه المرافق؟

- نعم.
- لا
- لا أعرف

هل يشتمل عملك على نوبات عمل متقطعة أو
عملاً ليلياً يتطلب منك النوم في مكان عملك؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

إذا كانت الإجابة نعم، هل يتم توفير مرافق
النوم بأعداد كافية لكل من النساء والرجال
لاستخدامها عند الحاجة في مكان عملك؟
[فقط إذا كان الجواب نعم أعلاه]

- نعم
- لا
- لا أعرف

إذا كانت الإجابة نعم، فهل مرافق النوم الخاصة
بِكِ

- يتم تنظيفها وتعقيمها بانتظام
- يمكن الوصول إليها بسهولة عند الحاجة
- مزودة بشراشف/بياضات كافية
- آمنة وخصوصية
- جيدة التهوية
- مرافق منفصلة للنساء عن الرجال

ماذا يمكن لصاحب العمل أن يعمل كي يجعل
التنقل أكثر أماناً؟

- صاحب العمل لا يرى أن هذا الأمر يمثل مشكلة في مكان
عملي
- التقليل من العمل منفرداً، خاصة في الليل
- توفير النقل للموظفين الذين يتنقلون في ساعات غير
مناسبة
- توفير الإقامة في حالة إنهاء العمل في موقع مختلف
عن موقع العمل المعتاد
- أخرى (يرجى تحديد ذلك)

8. الوصول إلى مرافق الرعاية الاجتماعية والمرافق الصحية المناسبة في العمل

أ) في هذا الاستطلاع، تعني "مرافق الرعاية
والمرافق الصحية" مرافق الطعام، والراحة، والنوم،
والترفيه، والغسيل، والاستحمام. ونحن ندعو إلى
توفير مرافق منفصلة للنوم والاستحمام/الغسيل
بالنسبة للنساء، بينما يستخدم النساء والرجال
بقية المرافق معاً.

في مكان عملك، هل يتمتع الرجال بإمكانية
الوصول إلى مرافق الطعام، والاستراحة، والترفيه

- نعم
- لا
- لا أعرف

- مزود بمياه نظيفة للأغراض الصحية؟ نعم/لا
- مرافق للنساء منفصلة عن الرجال؟ نعم/لا
- مصممة بشكل مناسب للنساء والرجال؟ نعم/لا
- مجهزة بشكل مناسب، مثل سلال الخلفيات الصحية؟ نعم/لا

9. قولي كلمتكِ

إننا في الـITF، نؤمن بمناصرة الدور الذي تلعبه عمال النقل للنساء. ونحن نعلم أن النساء تستحق نفس الحقوق التي يستحقها الرجال في مكان العمل ولكن للأسف هذا ليس هو الواقع بالنسبة للكثيرين. ساعدنا في نضالنا من أجل المساواة: ما الذي يجعل العمل في السكك الحديدية أفضل للنساء؟ لا تتردد في تضمين أي أفكار أخرى طرأت لديك أثناء تعبئة هذا الاستطلاع.

شكراً لكِ على المشاركة!

نشكركِ بصدق على المشاركة في هذا الاستطلاع وعلى مشاركة خبراتكِ في مكان العمل.

لأية أسئلة، أو مخاوف، أو ملاحظات، يرجى الاتصال مع إنغا-لينا هاينيش (مساعد قسم النقل الداخلي الأقدم) على العنوان heinisch_inga-lena@itf.org.uk

يرجى الاطلاع على موقع الـITF للحصول على التحديثات حول هذا الاستطلاع.

(ب) في هذا الاستطلاع، يُقصد بكلمة "الحمام" ذلك المرفق الصحي النظيف والآمن الذي يسهل الوصول إليه مع مرحاض واحد أو أكثر قابل للتنظيف، ومغاسل تتوفر فيها المياه الساخنة والباردة، والصابون، وأدوات لتجفيف اليدين. في مكان عملك، هل يتم توفير مرافق الحمامات بأعداد كافية لكل من النساء والرجال لاستخدامها على الفور؟

- نعم
- لا
- لا أعرف
- إذا كانت الإجابة لا، يُرجى توضيح المسألة.

هل يمكنكِ أن تحسلي على عدد كافٍ من الدقائق بعيداً عن محطة عملك/مكان عملك خلال استراحة الذهاب إلى الحمام، دون عقوبات زمنية/شخصية أو تأمين بديل؟

- نعم
- لا
- لا أعرف
- إذا كانت الإجابة لا، يرجى التوضيح

هل الحمامات في مكان عملك

- يتم تنظيفها بانتظام؟ نعم/لا
- قريبة من محطة عملك؟ نعم/لا
- موجودة في مكان آمن؟ نعم/لا
- مصممة وموجودة بحيث يسهل الوصول إليها؟ نعم/لا
- آمنة وخافض على الخصوصية؟ نعم/لا
- مضاءة جيداً؟ نعم/لا
- جيدة التهوية؟ نعم/لا

تعليقات ختامية

01. للمزيد من التفاصيل، يرجى الاطلاع على مراجعة السكك الحديدية العالمية للـITF من قبل أنا بوم، وسيان بيرن و فيرونیکا فيليز، يونيو عام 2021.

02. منظمة العمل الدولية: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf and https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf

03. وتجدر الإشارة إلى أنه في هذا السؤال يمكن للمشاركات التحقق من جميع الإجابات التي تنطبق، وبالتالي فإن النسبة المئوية لا تصل إلى 100%.

04. للمزيد من التفاصيل، يرجى الاطلاع على مراجعة السكك الحديدية العالمية للـITF من قبل أنا بوم، وسيان بيرن و فيرونیکا فيليز، يونيو عام 2021.

