



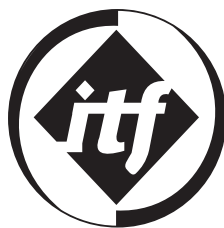
النساء تنقل العالم

احد مصادر الـ ITF
للمفاوضين للنقابيين
في قطاع النقل

النساء
تنقل العالم



احد مصادر الـITF
للمفاوضين للنقاييين
في قطاع النقل



كيف تستعمل هذا الكتيب

"تواجه النساء من دول مختلفة تحديات عديدة. تأتي قضايا الصحة والسلامة أولاً للبعض. والبعض الآخر يحارب من أجل حقوق الأمومة أو من أجل الحرية من التحرش الجنسي. أيّاً كان السبب، فالنصر في دولة واحدة يعني بناء أساس للتغيير في باقي الدول."

سارة فنك، مسئولة قسم المرأة في الـITF

هذا الكتيب مقدم لـ:

- فرق التفاوض الجماعي لأعضاء الـITF
- الناشطات العماليات في قطاع النقل
- مدربو النقابات ولجان التثقيف من أعضاء الـITF

يمكن استخدامه لعدة غايات. قد يكون لكل نقابة أولويات مختلفة. يمكنك أن تكون مرناً، فبالإمكان انتقاء واختيار ما يناسب من أجزاء هذا الكتيب بما يتلائم مع حاجاتك.

هذا الكتيب مصدراً عملياً للمعلومات لنقابات النقل. ويركز بشكل رئيسي على قضايا المرأة للتفاوض الجماعي. كل جزء يتضمن خطوطاً توجيهية للمتفاوضين والناشطين، وأسئلة للنقاش. ويتم استحضار تجارب عاملات من دول مختلفة. وتستخدم هذه الأمثلة العالمية لزيادة الوعي وتنمية التفكير الجديد والمعرفة بين أعضاء نقابتك.

تستطيع فرق التفاوض الجماعي استخدام هذا الكتيب من أجل التحضير للتفاوض مع الإدارة. كل جزء يتضمن معلومات عن قضايا مختلفة لها علاقة بالتفاوض الجماعي. توجد معلومات عن تجارب العاملات، وعن اتفاقيات دولية وقوانين وطنية. أيضاً يتضمن كل جزء أمثلة على الممارسات الجيدة للنقابة بما في ذلك نماذج لفقرات في اتفاقيات التفاوض. الإجابة على الأسئلة الموجودة في نهاية كل جزء تساعدك على بناء إستراتيجية تفاوض.

العديد من فرق التفاوض الجماعي لا تشمل النساء! النساء العاملات قد يردن استخدام هذا الكتيب للتأثير على مطالبهن النقابية للتفاوض بكفاءة أعلى. يمكن للنساء الاجتماع معاً في أماكن العمل، أو الالتقاء مع نساء أخريات في النقابة. اختر الأجزاء التي تتناسب مع أولوياتك. يمكن قراءة الجزء الذي تم اختياره معاً. ناقشوا الأسئلة الموجودة في نهاية كل جزء لتساعدكم على تحضير مطالبكم.

يمكن استخدام الكتيب أيضاً لزيادة الوعي بين أعضاء النقابة وكمادة في البرامج التعليمية. يمكن العمل من خلال جميع الأجزاء أو من خلال اختيار جزء أو اثنين ذات أهمية لنقابتك. في نهاية كل جزء، توجد أسئلة يمكن الإجابة عليها من خلال مجموعات صغيرة أو كافة المشاركين.

قد لا يكون لديك الوقت أو الامكانيات لإقامة برامج تدريبية. عرّف على المعلومات المفيدة من هذا الكتيب لزملائك من أعضاء النقابة. انشره في صحيفة نقابتك الإخبارية أو الدورية. ضع أجزاء منه على موقع نقابتك الإلكتروني، أو اربط موقع نقابتك بموقع الـITF على www.itf.org.uk.

هذا الكتيب جزء رئيسي من إستراتيجية الـITF في تحريك التضامن المتبنية في مؤتمر نيودلهي، الهند عام ١٩٩٨. وهو جزء من ثلاثة كتيبات وهي "عولمة التضامن" و "حقوق العمال هي حقوق الإنسان".



المحتويات

٢	كيف يمكنك استعمال هذا الكتيب	
٤	مقدمة	
٥	الفرص المتكافئة - التغلب على التمييز	١
١٧	التفاوض على الحقوق المتعلقة بالعائلة، الأمومة، الأبوة، وإجازة رعاية الأسرة	٢
٢٥	الإجراءات ضد التحرش الجنسي	٣
٣٧	منع العنف في مكان العمل	٤
٤٥	ساعات العمل - حماية حقوق النساء العاملات	٥
٥٣	تحسين الصحة والسلامة	٦
٦١	النقابات القوية بحاجة للنساء!	٧
٧٣	المعلومات عن المنظمات العالمية	



ع

ندما بدأ الـ ITF بالانتباه لأعضائه من النساء، في منتصف التسعينات، كان التركيز منصبا على المشاكل المتعلقة بالصناعة. ما هي المشاكل التي تواجهها النساء العاملات في القطاع البحري؟ كيف يمكن تحديد الأمور المشتركة للنساء العاملات في السكك الحديدية؟ ما هي القضايا المعينة المتعلقة بالجنس للعاملات في الطيران؟

ما زلنا نقوم بهذا النوع من العمل، فبالطبع هو ضروري. في الحقيقة، معظم نشاطاتنا التعليمية تبدأ بهذا الشكل. لكن النساء العاملات في عدة نقابات للنقل لديهن أسئلة أخرى أيضاً. يسألن عن: السبب الذي يجعل هذه المشكلة قائمة؟ لماذا لم تتم المعالجة؟ كما قالت لي زميلة منذ مدة قصيرة: "من المحزن أن تأتي إلى نفس الاجتماعات بعد خمس سنوات ولا تزال النساء يناقشن نفس القضايا القديمة".

إنه من غير المفاجئ أن تكون عدد النساء في نقابات النقل قليل في الإدارات وفي فرق التفاوض الجماعي. لن تحصل أية تحسينات بدون الاهتمام الكافي للأمور المتعلقة بالمرأة. نحتاج أيضاً إلى الإرادة السياسية لإعطائهن الأولوية. بالطبع للحصول على ذلك، يجب مشاركة النساء في صنع القرار وفي المحادثات الأساسية مع أصحاب العمل. يحتوي هذا الكتيب على جزء يبحث في تمثيل النساء في النقابات العمالية.

يجب على الزملاء الذكور أيضاً التسليم بالأمور المتعلقة بالجنس. إعطاء الأولوية لمثل هذه الأمور عادة ما يكون صعباً في الأوقات التي تواجه الصناعة تغييرات سريعة، ما الفائدة من مناقشة الإعانات المالية، على سبيل المثال، إعانة رعاية الأطفال،

عندما يفقد العمال من الرجال والنساء وظائفهم؟ لكنها أيضاً ضرورية لأن القوى العاملة في قطاع النقل لا تزال في توسع مستمر في معظم المناطق التي تعمل بها النساء. عندما يتواجد التضامن والتفاهم بين الرجال والنساء، يمكن الحصول على تحسينات مبنية على أساس الجنس حتى في أصعب الأوقات.

أجور أفضل للنساء العاملات تعني دخل أفضل لكافة العائلة. وعندما تكون ظروف العمل للنساء أكثر أمناً، يعني ذلك أن باقي العاملين قادرين على الحصول على الشيء ذاته (إذا كانت وظيفة معينة تشكل خطورة على سلامة المرأة، فمعنى ذلك أنها خطيرة أيضاً على الرجل). مكان العمل الخالي من التحرشات والمضايقات يكون مكان عمل أكثر سعادة للجميع. رعاية الأطفال تعني قضاء وقت أكبر لكلا الأبوين مع أطفالهم. قيادة النساء للنقابات وقيامهن بتنظيم الوظائف يعني إتاحة فرص أكبر للأعضاء من النساء، وتقوية النقابات.

تم تخصيص هذا الكتيب المصدر للمفاوضين من كلا الجنسين لهذه الأسباب التي تم ذكرها. فهو أداة يمكن استخدامها للحصول على ظروف عمل أفضل للنساء العاملات في قطاع النقل، وهذه التحسينات هي في مصلحة الجميع.

إن هدف لجنة المرأة في الاتحاد الدولي لعمال النقل في إخراج هذا الكتيب هو تشجيع المتفاوضين والنشطاء من النقابيين لجعل هذه القضايا من أساسيات برامج نقابات النقل. لكن الكتيب وحده لا يكفي للقيام بهذه المهمة، بل يجب أن يؤخذ بمحتوياته واستخدامها في برامج عملك.

سارة فنك

مسؤولة المرأة في ITF





الفرص المتكافئة التغلب على التمييز

النساء
تنقل العالم

يبدو هذا مألوفاً لك على الأرجح. فهو مجرد مثال بسيط على التحيز للجنس في ممارسات العمل.

التقسيم الجنسي للعمال بين الرجال والنساء ليس محصوراً بدولة واحدة فقط، فهو موجود على نطاق عالمي لدرجة أن معظم الناس يرونه أمراً طبيعياً. هناك مستوى عال من الانعزال المهني في قطاع النقل. فالرجال قدرة أكبر على الوصول لعدد أكبر من الوظائف مقارنة بالنساء، بالرغم من أن عدداً أكبر من النساء أصبحن يعملن في قطاع النقل، وتشكل النساء لغاية الآن ما يقارب عشرة بالمائة فقط من مجموع القوى العاملة في هذا القطاع.

يتركز عمل النساء في المهن التي يطلق عليها "أعمال النساء". في بعض الحالات، يتم منع النساء من العمل في الوظائف "الغير تقليدية". على سبيل المثال، تحظر قوانين السكك الحديدية الهنجرية النساء من قيادة القطارات. كما تمنع الخطوط الجوية التايلندية النساء من قيادة الطائرات.

"عمل النساء" ليس له اعتبار عال، فغالباً ما يستحوذ الرجال على المناصب العالية والإدارية. وهذا الأمر كان واضحاً من خلال مسح تم في الولايات المتحدة عن ظروف العمل لدى عمال النقل. تقريباً ضعف عدد النساء اللاتي أجبن تولين مناصب غير إدارية مقارنة بالرجال، مما أدى إلى فجوة كبيرة مماثلة في الأجور.

الحصول على الوظيفة هو أول عائق على المرأة تجاوزه. تحصل المرأة على معاملة غير عادلة سواء كان في التوظيف أو الترقية أو التدريب أو في ظروف العمل.

"في قسم المبيعات واستقبال المسافرين، يفضل توظيف الشابات الجميلات."

"يتم تعيين الرجال عادة في الأقسام الفنية."

"لقد كان الأمر صعباً، فعندما كنت أتصل بشركات التوظيف لأستفسر عن وظيفة معينة، كانوا يسألونني ما إذا كانت الوظيفة لزوجي. وعندما أخبرتهم بأن الوظيفة لي، يقولون بأنها قد أشغلت."

سائقة حافلة، بريطانيا

"لقد فكرت جدياً بالانتساب إلى النقابة عندما علمت بأن أصحاب العمل يقومون بالتمييز بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة حيث لا يقومون بإعطاء المرأة المتزوجة بدل سكن أو تأمين صحي أو حتى بدل سفر للزوج."

عاملة سكك الحديدية، كينيا

"يحصل الرجال على دوام كامل تلقائياً، بينما على النساء المرور بثلاث سنين مدة تجربة كعاملات بدوام جزئي، يقمن بنفس العمل لكن بأجور وفوائد أقل."

عضو طاقم طائرة، اليابان

التمييز بين الجنس في قطاع النقل

التمييز بسبب الجنس في السكك الحديدية

الفئة الغالبة في قطاع السكك الحديدية هي الرجال. النساء يشكلن جزءاً صغيراً من مجموع العاملين في هذا القطاع. يوجد أيضاً تمييز عنصري واضح في القطاع، حيث توضع النساء ضمن فئة الأجور المتدنية، ولا يوظفن في الإدارة. طبيعة عملهن عادة ما تكون مكتئبة أو في الأعمال اليدوية التي لا تحتاج لمهارة.

التمييز العنصري بسبب الجنس بدأ يتغير في قطاع السكك الحديدية، حيث بدأ بتعيين النساء في أعمال يدوية تتطلب المهارة في بعض الدول الأوروبية. نسبة قليلة من النساء يقدن القطارات في بريطانيا وفرنسا. ولأول مرة يتم فيها توظيف امرأة كسائقة قطار في جنوب أفريقيا كان عام ١٩٩٩. مع ذلك، لا تزال هنالك عوائق عديدة في دول أخرى للنساء اللواتي يحاولن الحصول على وظائف ذات مهارة في السكك الحديدية. على سبيل المثال، في زامبيا، يطلب ممن يدرّب السائق أن يدرس الرياضيات و/أو الفيزياء. وهذه المواد غير متاحة للعديد من الإناث في مدارس تلك الدولة.

السكرتير الوطني لنقابة السكك الحديدية النرويجية، جاين بريكوس سائر، يقول: "لدينا فقط امرأتان تعملان في الإدارة العليا للسكك الحديدية النرويجية. والسؤال الذي يطرح باستمرار هو ما سبب ذلك؟ يقال بأن السبب هو عدم إقدام النساء على مثل هذه الوظائف، لأننا نطلب عمل الكثير من أنفسنا. قد يكون في ذلك شيئاً من الصحة لكنه بعيد عن التفسير الكامل. فالرجال عادة هم الذين يعيّنون المدراء ويختارون رجالاً مثلهم. سبب آخر يكمن في أنه عادة ما يطلب من المدراء العمل ساعات إضافية، والذي غالباً ما يكون صعباً على المرأة التي تختار إعطاء الأولوية لعائلتها وبيتها."

يجد الـ ITF هذا التمييز في كافة قطاعات النقل، وليس فقط السكك الحديدية.

أجرى قسم المرأة لدى الـ ITF دراسة على نقاباته الاعضاء عام ١٩٩٩. أدلت النساء بأشكال متعددة من التمييز في كافة قطاعات الـ ITF.

■ التوظيف

م ٢٢% من التقارير تعلّقت بامتحانات خاصة بمظهر النساء، والتي غالباً لا تطبق على الرجال.

■ الأجور والترقيات

م ٣٠% من التقارير أفادت بأن النساء يتعرضن للتمييز عندما يتقدمن للترقية.

م ٢٥% ذكرن عدم تكافؤ الأجور بين الجنسين.

■ الأمومة

م ١٦% لا يحصلن على إجازات أمومة مدفوعة.

م ٣٠% ذكرن أن العاملات الحوامل ليس لديهن الحق بضمان النقل لأسباب الحمل دون

خسارة جزء من الدخل.

م ١٤% تعرضن لضغوط بعد العودة من إجازة الأمومة

■ الزواج

م ٥٤% اضطرن لإخفاء الحالة الاجتماعية عندما

تقدمن بطلب عمل

■ الدعاية للشركة

م ٥٠% ذكرن بأن شركات النقل تقدم النساء على أنهن

يقدمن خدمة مميزة وحميمة، أكثر من

كونها محترفة

المساواة للجميع قضية تهم النقابات العمالية

وتكريسها للرجال، بل وأيضاً لبناء الوظائف على أساس ظروف عمل الرجال.

"مجلة Social Europe"

وقد أشارت الدراسة المسحية التي أجراها الـ "ITF" إلى وجود العديد من المشاكل الأخرى، إذ أفاد ما يزيد على ربع أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة أن شركاتهم تنقصر إلى وجود سياسة حول تكافؤ الفرص. بل أن ٣٣% من أفراد العينة لا يعرفون عن وجود مثل تلك السياسة. كما أن ٥٥% من أفراد العينة لم يعرفوا فيما إذا كانت تلك السياسة فاعلة ومؤثرة. فهذه الأرقام تشير إلى أن النقابات العمالية لم تبرز قضايا المساواة بصورة فاعلة.

وفي مؤتمر الـ ITF الذي عقد عام ١٩٩٨ ، تم تبني قرار حول النساء العاملات في مجال النقل، جاء فيه:

"إن السياسات الهادفة إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين هي قضايا يجب أن لا يتم التعامل معها من قبل النساء وفيما يبنهن فقط. بل على العكس من ذلك، فالنساء لسن بحاجة لمعرفة أنهن متساويات مع الرجال وأنه يجب أن يحصلن على نفس الفرص. فهن ضحايا التمييز ولا يشجعن عليه."

وهذا يشكل تحدياً لجميع نقابات النقل لتطوير أو تعزيز السياسات المتعلقة بالمساواة بين الرجال والنساء في أماكن العمل.

إن إقرار النقابات العمالية بحق النساء في المساواة كأحد حقوق الإنسان يعتبر هاماً. وتشكل حماية هذا الحق في مكان العمل جزءاً لا يتجزأ من الكفاح على نطاق أوسع لتحقيق المساواة بين الرجال والنساء وعلى شتى الأصعدة والمستويات في المجتمع.

هناك أمثلة عديدة على مساهمة سياسات النقابات المتعلقة بالمساواة والاتفاقيات بصورة إيجابية في توظيف النساء في قطاع النقل. ومن سوء الحظ فإن الحالة ليست كذلك دائماً. تاريخياً، عارض العمال الذكور دخول النساء إلى العمل في قطاع النقل. فمثلاً عند دخول النساء للعمل للمرة الأولى في قطاع الرصيف :

"فإنه بدلاً من حماية العاملات في الرصيف وتحقيق رواتب وأجور أعلى ومتكافئة بالنسبة لهن، حاولت عدد من النقابات على المستوى العالمي استبعاد النساء جميعاً من العمل في هذا القطاع بحجة أن النساء لم يخلقن لمثل هذا العمل غير الأخلاقي الذي لا يليق بالسيدات."

"Together" ("معاً")، نقابة النقل والعمال العاميين، بريطانيا.

كما لوحظ مؤخراً:

"أن المنظمات النقابية القوية التي توفر فرص العمل في الاتحاد الأوروبي، وخاصة في القطاع العام، قد أبدت ميلاً ليس فقط نحو الاحتفاظ بهذه الوظائف

ماذا نقصد بالفرص المتكافئة؟

التمييز ضد النساء ليس عشوائياً أو عرضياً. إنه يشكل جزءاً مؤسسياً من المجتمع. لذا فإن التصدي لأعمال التمييز الفردية فقط ليس كافياً. نحن بحاجة أيضاً للتعامل بشكل أوسع مع الإجراءات والهياكل التي من شأنها تكريس التمييز ضد النساء. إن إزالة هذه الحواجز المؤسسية هو ما يشار إليه أنه إيجاد فرص متكافئة بين العاملين من الرجال والنساء. وفي مكان العمل، ينطبق تكافؤ الفرص على جميع أوضاع وظروف الاستخدام التي تؤثر على العاملين من الرجال والنساء وذلك يعني التأكد من :

- تكافؤ الفرص بين العاملين من الرجال والنساء من حيث التقدم لجميع الوظائف.
- للعاملين من الرجال والنساء نفس الحقوق المتعلقة بالاستخدام والتدريب والتقدم المهني.
- ملائمة طرق وظروف العمل لكل من الرجال والنساء.
- إمكانية الجمع بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الوالدين.
- إتاحة الفرصة للعاملين من الرجال والنساء للتأهل للحصول على الوظائف بنفس الشروط.

إن الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) يدعم برامج العمل الإيجابية كوسائل لإزالة العقبات التي تعترض الاستخدام ويشجع بفاعلية تكافؤ الفرص.

الأدوات الدولية

لقد تبنت الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية أدوات دولية رئيسية ضد التمييز.

ان اتفاقية الأمم المتحدة حول منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، تلزم البلدان بحظر التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله. وقد ذكرت المادة ١١:

" يجب على الدول الأعضاء أن تتخذ جميع الإجراءات اللازمة لمنع التمييز ضد المرأة في مجال الاستخدام وذلك لضمان حصولهن على نفس الحقوق استنادا للمساواة بين الرجال و النساء."

توضح الاتفاقية تلك الحقوق التي يجب أن تطبق على الرجال والنساء مثل:

- الحق في العمل.
- الحق في الحصول على نفس الفرص في الاستخدام.
- الحق في الترقية والأمن الوظيفي و جميع المزايا والشروط المتعلقة بالاستخدام .
- الحق في الحصول على الضمان الاجتماعي .
- الحق في الحصول على الحماية الصحية و السلامة في ظروف العمل.

كما تحظر الاتفاقية التمييز ضد النساء بسبب الزواج أو الأمومة. و تدعو الاتفاقية الحكومات إلى إتاحة المجال للحصول على إجازة الأمومة باجر أو بمزايا اجتماعية و ذلك لتطوير الخدمات الاجتماعية التي تسمح للنساء بالجمع بين المسؤوليات العائلية والعمل، إلى جانب تقديم حماية خاصة للنساء الحوامل فيما يتعلق بأنواع العمل التي قد تكون ضارة.

وقد وضعت منظمة العمل الدولية (ILO) اثنتان من أهم الأدوات العامة المتعلقة بتكافؤ الفرص. وقد تمت المصادقة عليهما بشكل واسع على النطاق العالمي.

أما الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في مجال الاستخدام والوظيفة) رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨، فقد تم تبنيها بهدف مكافحة التمييز على أساس العرق و الجنس و الدين و الآراء السياسية و الأصل الوطني و الاجتماعي. تغطي هذه الاتفاقية الحصول بصورة متكافئة على التدريب المهني و الاستخدام و بعض الوظائف والمهن وشروط و ظروف الاستخدام. وتلتزم البلدان التي تصادق على الاتفاقية بتطبيق سياسية وطنية لإزالة التمييز بجميع أشكاله في مجال الاستخدام وتخضع هذه السياسة للسيطرة والمراقبة المباشرة من قبل السلطة الوطنية.

إن اتفاقية المساواة بين الرجال و النساء العاملات من حيث التعويض المتساوي مقابل العمل، رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ تعني تحديدا بمنع التمييز بين الجنسين من حيث الأجر. كما أنها تعزز مبدأ المساواة في الأجر مقابل القيام بنفس العمل، وتطالب الاتفاقية باتباع أساليب موضوعية لتقييم العمل.

وهاتان الاتفاقيتان هما جزء من الاتفاقيات الرئيسية الثمانية التي حددتها منظمة العمل الدولية. وهذا يعني أنها تنطبق على جميع البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية بصرف النظر عما إذا صادقت الدولة عليها أم لا.

وتستعمل الحركة النقابية العمالية الدولية الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية كنقاط مرجعية أساسية لحماية حقوق العمال.

أما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٨١ حول تكافؤ الفرص بالنسبة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، فقد تم التصديق عليها من قبل ٢٨ بلدا فقط. و هذه الاتفاقية تدعو الحكومات إلى الاعتراف بحاجات محددة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية إضافة إلى تقديم الرعاية للأطفال و الخدمات العائلية.

وهناك مناطق و أقاليم مختلفة في العالم قامت أيضا بالتصديق على الأدوات المتعلقة بالتمييز ضد الجنس مثل:

الميثاق الإفريقي حول حقوق الإنسان و الأشخاص لسنة ١٩٦٨.

اتفاقية أمريكا الشمالية لسنة ١٩٩٣ حول التعاون العمالي (ملحق لاتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية "نافتا").

توجيهات المجلس الأوروبي حول:

- المساواة في الأجر لسنة ١٩٧٥
- المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام و التدريب المهني والترقية و ظروف العمل لسنة ١٩٧٦
- المساواة في المعاملة في الأمور المتعلقة بالضمان الاجتماعي لسنة ١٩٧٨.
- المساواة في المعاملة في مجال خطط الضمان الاجتماعي المهني لسنة ١٩٨٦.
- المساواة في المعاملة أثناء فترة الحمل و الأمومة لسنة ١٩٨٦.
- الأعباء المتعلقة بالإثبات في حالات التمييز ضد الجنس لسنة ١٩٩٧.

يمكن الحصول على المزيد من المعلومات حول منظمة العمل الدولية واتفاقياتها من خلال مصدر ألفت "حقوق العمال هي حقوق الإنسان".

المساواة في المعاملة أثناء العمل: النساء العاملات في الاتحاد الأوروبي

في ١ أيار ١٩٩٩، دخلت معاهدة أمستردام حيز التنفيذ. وهذه الاتفاقية تم التفاوض حولها من قبل الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. ومن بين الأهداف الرئيسية لهذه المعاهدة تحديد حقوق المواطنة والاستخدام.

إذ أن هذه الاتفاقية تلزم الاتحاد الأوروبي بتعزيز و تشجيع المساواة بين الرجال و النساء و ذلك من خلال البنود الهامة الجديدة المتعلقة بالمساواة. و يمكن اتخاذ و إطلاق مبادرات إقليمية أوروبية الآن لدعم و استكمال الأنشطة الوطنية المتعلقة بفرص سوق العمل و المعاملة أثناء العمل. و أصبح من الممكن أيضا الآن تبني إجراءات إقليمية للتأكد من تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص و المعاملة في العمل (بما في ذلك الأجر المتساوي لنفس قيمة العمل).

هناك تغييرا هاما يتمثل في أن المعاهدة تعترف بحق الدول الأعضاء في اتخاذ إجراءات إيجابية لإتاحة المجال "أمام الجنس الأقل تمثيلا لمتابعة الأنشطة المهنية أو لمنع أو للتعويض عن السلبات في المهن المحترفة".

والتغيير الأكثر أهمية من حيث المساواة في المعاملة يتمثل في المادة الجديدة رقم ١٣ التي تتضمن قاعدة قانونية جديدة تسمح للمجلس الأوروبي باتخاذ الإجراءات المناسبة لمكافحة التمييز على أساس الجنس و الأصل العرقي أو العنصري و الدين أو العقيدة والإعاقة و العمر أو التوجهات الجنسية. و هذا يوفر فرصة للتصدي للتمييز على أساس الجنس في مكان العمل و ما وراءه في شتى أنحاء أوروبا.

تحسن التوقعات المهنية بالنسبة للنساء العاملات في مجال الرصيف

في شهر تشرين الأول ١٩٩٩ شهدت الموانئ البلجيكية حدثا تاريخيا هاما حيث نجحت ثلاث نساء في مدينة أنتويرب في استكمال تدريبهن كمعاملات في الرصيف.

وقد عملت هؤلاء النساء في مجال تصنيف الفواكه في الميناء لمدة عشر سنوات وعندما بدأت شركة ميناء أنتويرب حملة لاستخدام ثلاثمائة عامل جديد في الرصيف، تقدمت النساء بطلبات للعمل في هذا المجال، علما بأن الواجهة المائية لميناء أنتويرب كانت تقتصر على الذكور. وبعد طرح موضوع وجود النساء على الواجهة المائية في المفاوضات ضمن محطة الحاويات، قامت نقابة (CVD) عضو الـ ITF بدعم تنظيم دورات تدريبية لهن.

وهذه الوظائف تمثل خطوة إلى الأمام في مجال المهن النسائية. فلم تكن هناك فرص للترقية أمامهن في مجال تصنيف الأغذية علما بأن التوقعات المتعلقة بالأجر و الترقية أصبحت الآن أفضل بكثير بالنسبة لهؤلاء النساء. إلا أنهن يدركن بأنه يجب عليهن تحقيق النجاح في وظائفهن الجديدة. "لو نجحنا في هذا المضمار فإن ذلك سيفتح أفقا أوسع للنساء الأخريات".

من ناحية أخرى فإنه سيتعين على موظفي ميناء أنتويرب أن يبذلوا جهدا لاستيعاب موظفيهم الجدد. وكما هو الحال في العديد من أماكن العمل التي يهيمن عليها الذكور فإنه لا يوجد مرافق للغسيل أو دورات مياه للنساء في الميناء.

فهناك عدد اكبر من النساء سينقدمن الآن للدخول والانضمام إلى قوة العمل في أحواض السفن. فهذه هي مجرد البداية.

التشريعات الوطنية

وهذه اللجان عبارة عن هيئات تتمتع بخبرة عالية وتعنى بتشجيع المساواة بين الرجال والنساء وتعمل على معالجة الشكاوى الناجمة عن انتهاك القانون.

إلا أنه في العديد من البلدان هناك أوضاع و مواقف نمطية قديمة تتعلق بأنواع العمل الملائمة لكل من الرجال و النساء و التي ما زالت متبعة حتى الآن. وما زالت النساء العاملات يواجهن معاملة غير منصفة. فثلاثة أرباع الشكاوى التي يتلقاها مكتب (EOC) في بريطانيا ترد من النساء. ونقع العديد منهن ضحية لإثارة هذا الموضوع.

" لم يتم دمج قانون تكافؤ الفرص بصورة كاملة ضمن المجتمع الياباني. فما زال هناك تمييز في الاستخدام على أساس الجنس، و لا يمكن فرض عقوبات ضد الشركات التي لا تلتزم بهذا القانون. و ما زال الطريق طويلا أمام النساء اليابانيات للكفاح من أجل تحقيق أهدافهن في المشاركة الكاملة و في تحقيق الذات في جميع مجالات الحياة."

عضو في نقابة العمال اليابانية/
مؤتمر ITF للنساء العاملات في قطاع النقل

" بالرغم من تشريعات البرازيل المكرسة حاليا، حول الأمومة والمساواة في الأجر والفرص، فإن الشركات لا تمارس ذلك عموما على أرض الواقع."

عامل طيران/ البرازيل

من المهم أن يدرك المسؤولون في النقابات العمالية ما إذا كانت هناك قوانين وطنية لمكافحة التمييز على أساس الجنس في بلادكم. ومثل هذا التشريع يمكن استعماله من قبل مفاوضي النقابات العمالية لممارسة ضغوط على الإدارة لتبني سياسة الفرص المتكافئة.

هناك بلدان عديدة في شتى أنحاء العالم قامت بسن تشريعات تهدف إلى تشجيع و تعزيز المساواة بين العاملين من الرجال و النساء. و في بعض البلدان هناك قوانين تدعم المساواة في الاستخدام وتحظر التمييز على أساس العرق و الجنس والإعاقة و العمر. كما أن بلدانا أخرى أقرت قوانين هدفها الوحيد التصدي للتمييز على أساس الجنس. فمثلا يحظر قانون التمييز ضد الجنس في بريطانيا على صاحب العمل من الناحية القانونية التمييز ضد العامل بسبب الجنس أو الحالة الاجتماعية (الزواج).

وهذه القوانين تميل إلى معالجة التمييز في مجال الاستخدام والترقية و المزايا الهامشية و التقاعد و الفصل من العمل ويمكن اعتماد هذه القوانين جنبا إلى جنب مع التشريعات المعنية بقضايا محددة مثل المساواة في الأجر مقابل أداء نفس العمل.

" المبدأ الأساسي في هذا القانون هو تمكين النساء العاملات من الانخراط في حياة عملية كاملة مع احترام أمومتهم حسب الأصول و لكن بدون تمييز على أساس الجنس."

قانون ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة
بين الرجال و النساء في مجال الاستخدام اليابان ١٩٩٩

وكجزء من القانون لجأت بعض البلدان إلى إدخال إجراءات تأكيدية أو برامج لإجراءات ايجابية . في استراليا هناك برامج تأكيدية منفصلة. تهدف الإجراءات التأكيدية إلى التعامل مع حالات التمييز الموجودة ، وأيضا التعامل مع أثر التمييز السابق. على سبيل المثال ، يمكن لأصحاب العمل منح تدريب ايجابي لخلق فرص مهنية للعاملات.

وقد وجدت منظمة العمل الدولية أن قوانين مكافحة التمييز تكتسب فاعلية أكبر حيثما تتوفر آليات خاصة بتطبيق التشريعات. قامت بعض الحكومات بتشكيل لجنة لتكافؤ الفرص أو المساواة بين الجنسين.

التفاوض حول سياسة تساوي الفرص

نقابة العاملين في النقل الكندية (CAW) لديها بندا يغطي التمييز:

" اتفقت الشركة والنقابة على أنه يجب أن لا يكون هناك تمييزاً أو تدخلاً أو تقييداً أو مضايقة أو إكراهاً يمارس من قبل أي منهما أو من قبل أي من ممثليهما فيما يتعلق بأي موظف بسبب العمر أو الوضع العائلي أو الجنس أو العرق أو العقيدة أو اللون أو الأصل الوطني أو الانتماءات السياسية أو الدينية أو الإعاقة أو التوجهات الجنسية أو بسبب العضوية أو الأنشطة في إطار النقابة."

بالإضافة إلى هذا البند العام حول التمييز، حاولت نقابة العاملين في النقل الكندية (CAW) التفاوض حول توظيف وتعيين منسق لشؤون المساواة في الاستخدام ضمن شركات النقل. تقول شيريل كريزانيوسكي من دائرة التدريب في (CAW): " يهدف هذا إلى إعطاء أدوار غير تقليدية للنساء في قطاع النقل وأيضاً بنفس الدرجة من الأهمية مساعدة النساء في مكافحة المضايقات والتمييز والاستبعاد فور الانخراط في العمل. بعبارة أخرى يهدف هذا إلى مساعدة النساء على الاستمرار في العمل فور الانخراط فيه." وفيما يلي لغة ومضمون المفاوضات:

" اتفق الطرفان على استحداث وظيفة لمنسق (CAW) لشؤون المساواة في مجال الاستخدام الوطني على أن يعين هذه المنسق من قبل رئيس النقابة الوطنية.

وتمثل الدور المناط بالمنسق في العمل على إيجاد وتشجيع إتباع أسلوب ثابت يقوم على التخطيط والمعلومات فيما يتعلق بتكافؤ الفرص بالنسبة عن النقابة في الشركات على سبيل المثال إيركندا.

ويتعين على المنسق أن يعمل مع الشركة لتطوير وتنفيذ خطة مشتركة حول تكافؤ فرص الاستخدام. ويجب على المنسق أيضاً أن يقوم بالأنشطة المجتمعية الميدانية وغيرها من الأنشطة لتشجيع وتعزيز تكافؤ فرص الاستخدام نيابة عن النقابة والشركة. ويقوم المنسق أيضاً في تشجيع وتعزيز المساواة في مكان العمل. وهذا يشمل العمل باتباع سياسة مشتركة لمكافحة التحرش بما في ذلك إجراء التحقيقات حول الشكاوى المتعلقة بالتحرش."

إن النقابات العمالية ليست بحاجة إلى الانتظار لسن التشريعات الوطنية. وحتى مع وجود قوانين وطنية، فإنه لا يوجد ضمان لتطبيق تلك القوانين بصورة فاعلة، إذ أن التنظيم فيما يتعلق بقضايا المساواة يجب أن يبدأ في مكان العمل. وفي بعض الحالات، نجحت النقابات العمالية في مجال النقل في إدخال قضية تساوي الفرص ضمن المفاوضات الجماعية. وقد اتخذ هذا الأمر أشكالاً مختلفة.

بعض النقابات العمالية قامت بالتفاوض حول إيجاد سياسة منفصلة للتعامل تحديداً مع تساوي الفرص. فعلى سبيل المثال تفاوضت نقابة العاملين في أطقم الطائرة الأسترالية حول سياسة لها مع شركة خطوط الطيران الوطنية "كانتاس". وهذه السياسة تلزم الشركة بتحقيق تساوي الفرص، وتضع الخطوط العريضة للمسؤوليات الخاصة بالإدارة والموظفين، وتحدد بصورة تفصيلية الإجراءات المتبعة لتقديم الشكاوى.

" تلتزم 'كانتاس' ببناء وتعزيز ثقافة تعطي أهمية للتنوع. وتقر 'كانتاس' بأن المنظمة تصبح أكثر كفاءة وفاعلية عندما تقوم باستخدام واستغلال جميع المهارات التي يتمتع بها موظفيها، كما أن الفرص متاحة بالتساوي أمام كافة الموظفين للتقدم وتحسين مستوياتهم الوظيفية، وتلتزم 'كانتاس' أيضاً بتوفير مكان عمل خال من التمييز."

سياسة "كانتاس" حول تساوي الفرص

وفي حالات أخرى قامت النقابات بالتفاوض حول السياسات المتعلقة بقضايا محددة فيما يتصل بتساوي الفرص. فعلى سبيل المثال، أبرمت نقابتي عمال السكك الحديدية ونقابة عمال الإنشاءات والنقل في روسيا اتفاقية حول تسهيل حصول النساء على التدريب والترقية بصورة متساوية.

هناك أسلوب آخر لتطوير بنود نموذجية حول مكافحة التمييز أو اعتماد مبدأ تساوي الفرص، وذلك بالتفاوض على بنودها من خلال اتفاقيات العمل الجماعية. فمثلاً، قامت نقابة الخدمات التجارية في نيوزيلندا بإدخال عبارة حول تساوي الفرص فيما يخص التدريب والترقية والأمن الوظيفي ضمن اتفاقيات العمل الجماعي التي أبرمتها مع صاحب العمل. وبالمثل أدخلت نقابة عمال النقل والاتصالات والبتترول في منغوليا بندا يغطي الحصول على التدريب.

الاتفاقيات العالمية

يمكن تعزيز المفاوضات الوطنية من خلال الاتفاقيات التي يتم التفاوض بشأنها على الصعيد الدولي مع المؤسسات والشركات المتعددة الجنسيات. وهناك عددٌ من الاتحادات النقابية الدولية (GUFs) التي عرفت سابقاً بالأمانات النقابية الدولية والتي هي عبارة عن نقابات عالمية في قطاعات صناعية معينة مثل الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) والتي بدأت في تطوير علاقة دولية مع هذه الشركات. في بعض الحالات تم التفاوض حول اتفاقيات إطارية التي وضعت حداً أدنى من المعايير في عمليات الشركة التشغيلية.

لقد نجح الإتحاد الدولي للعمال في الأغذية (IUF) في إبرام اتفاقية إطارية مع دانون، وهي شركة فرنسية تابعة لقطاع الأغذية والمشروبات، وشملت الاتفاقية على المساواة بين الرجال والنساء في أماكن العمل. وتلزم الاتفاقية الشركة بالبحث عن مواقع عدم المساواة في الشركة. حيث يتم بعدها وضع خطة عمل حول الأولويات.

ديانا هولاند، رئيسة لجنة المرأة في الـITF، تقدم وصفاً لأهمية هذه الاتفاقيات الدولية بالنسبة للنساء العاملات:

"إن الاتفاقيات النقابية الدولية تعتبر طريقة هامة للسير قدماً في تحقيق الأهداف الرئيسية للنقابات العمالية: مثل تكافؤ الفرص والتدريب والصحة

والسلامة والحصول على المعلومات وتنظيم النقابات العمالية. وبذلك تلتقي الاتحادات النقابية الدولية مثل الـITF مع العاملين في المتاجر والمسؤولين عن تمثيل العمال في شتى أنحاء العالم معاً من جهة ومن الجهة الأخرى مع ممثلي أصحاب العمل للاتفاق على المبادئ والالتزامات الأساسية لوضع هذه المبادئ موضع التنفيذ.

تعتبر الاتفاقيات الدولية شبكة أمان لضمان الحدود الدنيا، كما أنها قد تشجع على تطوير الممارسات المثلى على الصعيد الدولي. بالنسبة لأعضاء النقابات، فإنه أمرٌ في غاية الأهمية أن يتعلم هؤلاء من بعضهم البعض وأن يقوموا بوضع وصياغة اتفاقيات دولية يستطيع الجميع اكتساب القوة والدعم منها."

يمكن الحصول على المزيد من المعلومات حول التضامن في حركة النقابات العمالية ضمن مصدر الـ (ITF) "عولمة التضامن" و "حقوق العمال هي حقوق الإنسان."



التوجيهات لتطوير سياسة الفرص المتكافئة

النقابة العامة لعمال النقل والعمال العامين في بريطانيا تنصح بان تشمل سياسة الفرص المتكافئة ما يلي:

- التزام صاحب العمل بالمعاملة المتساوية لكافة الموظفين وإزالة عوائق الفرص المتكافئة.
- تعريف عام للمساواة مغطياً كافة أشكال التمييز.
- التفاصيل الشاملة لأنظمة شؤون الموظفين التي تغطي سياسة التعيين، والترقية، التدريب، الانضباط وإجراءات التظلم.
- تعريفات قانونية للتمييز المباشر وغير مباشر بسبب الجنس والحالة الاجتماعية، ومسؤولية صاحب العمل القانونية في خلق بيئة خالية من التمييز.
- أمثلة على سلوك وممارسات التمييز مثل المناداة بالاسم.
- اسم المدير المسؤول عن السياسة.
- مهمة الموظفين في احترام وتطبيق السياسة.
- كيفية تقديم الموظفين شكاوي ضد التمييز من خلال إجراءات التظلم ودور النقابة.
- طرق متابعة السياسة ومراجعة الإجراءات، على سبيل المثال، من خلال لجنة مشتركة بين النقابة والمسئولين عن الفرص المتكافئة.

التوجيهات للنساء الناشطات والمفاوضين

- تأكد من وجود سياسة حول الفرص المتكافئة في نقابتك.
- نشر هذه السياسة.
- الضغط على حكومتك لتحسين تشريعات الفرص المتكافئة.
- شمول الفرص المتكافئة في أجندة التفاوض.
- استخدام لغة شاملة للجنس في الاتفاقيات الجماعية والتي تظهر الالتزام بالمساواة.
- التأكد من حصول العاملين بدوام جزئي على حقوق ومنافع متساوية.
- التأكد من أن إجراءات التعيين لا تخضع للتمييز؛ حيث يجب أن تشمل نماذج طلب التوظيف أسئلة متعلقة فقط بالوظيفة نفسها.
- التأكد من كون مواصفات الوظيفة حيادية، لا تدعي التكرير من دون تغيير وقدري المهارات القابلة للنقل.
- الأخذ بعين الاعتبار إنشاء لجنة فرص متكافئة لمراقبة تطبيق السياسة.
- إعداد ملف للتوظيف في مكان عملك، وحددي مواقع التمثيل المتدني للنساء.
- القيام بإجراء تدقيق حول رواتب الجنسين.
- تطوير توجيهات واضحة حول كيفية التعامل مع التمييز الجنسي المباشر أو الغير مباشر.
- حفظ سجل خاص بالشكاوي.
- تشجيع الممثلات في مكان العمل والأفرع على حضور دورات تعليمية وتدريبية عن الفرص المتكافئة والتي توافق عليها النقابة.
- النظر في طرق تقديم معايير عمل إيجابية لتحسين دخول النساء للعمل في مناطق الرجال التقليدية.
- تعرف على اهتمامات النساء العاملات في مكان عملك.
- تأكد من أن يتم التعامل مع مشاكل النساء بالطريقة المناسبة من قبل النقابة ككل.

أسئلة أساسية للنقاش

☐ هل قامت بلدك بالمصادقة على الإعلانات الأساسية للأمم المتحدة واتفاقيات ILO لمحاربة التمييز؟ كيف يمكن لنقابتك أن تقوم بحملة للتأكد من ذلك، وللتأكد من أنه يتم تطبيقها؟

☐ هل يوجد قوانين وطنية ضد التمييز بسبب الجنس في بلدك؟ إن وجدت، كيف قامت نقابتك باستخدام هذه القوانين؟

☐ إن لم يكن هناك قوانين وطنية ضد التمييز بسبب الجنس، كيف يمكن لنقابتك أن تقوم بحملة وتؤثر في هذا الشأن؟

نشاط : صياغة إستراتيجية للفرص المتكافئة في نقابتك

ناقش ضمن مجموعات صغيرة من خلال خبراتك الشخصية ما يلي:

١. ما هي الوظائف التي تتولاها النساء العاملات في مكان عملك، وفي الشركات و / أو في قطاع النقل؟
٢. ما هي الوظائف التي يتولاها الرجال العاملون في مكان عملك و / أو في قطاع النقل؟
٣. ما هي العوائق التي تواجه النساء اللواتي يرغبن في الانتقال إلى وظائف تؤدي عادة من قبل الرجال؟
٤. ما هي الانجازات التي يتم البناء عليها؟

قم بتخطيط إستراتيجية لنقابتك من أجل تعزيز الفرص المتكافئة بناءً على تحليلك للتمييز العنصري في مكان عملك.

قدم التقرير وناقشه مع الجميع.

ملاحظات:



التفاوض على

الحقوق المتعلقة

بالعائلة: الأمومة،

الأبوة وإجازة

رعاية الأسرة

النساء
تنقل العالم

" لن يدفعوا مقابل إجازة الأمومة بعد الآن.

فعندما تصبحين حاملاً، عليك أن تتيقني

استحالة رجوعك إلى العمل. تلك هي النهاية.

تعلم الكثيرات منا أنه عند حدوث الحمل علينا

اعتبار أنفسنا منصرفات من الخدمة تلقائياً.

قاطعة تذاكر حافلة، زيمبابوي

ن تجربة قاطعة تذاكر الحافلة هذه في زيمبابوي ليست حدثاً عرضياً متفرداً، فكثير من النساء العاملات في وسائل النقل يشكين من عدم احترام أصحاب العمل لحقوقهن الأمومية الأساسية. وفي دراسة مسحية لـ ITF ، ذكرت أكثر من ثلث المشاركات في المسح أنهن لم يكن لديهن الحق بأخذ إجازة أمومة مدفوعة الأجر، كما صرحت الكثيرات أن الموظفين الحوامل ليس لديهن الحق بالتحويل إلى وظائف مضمونة دون خسارة في الدخل، بينما كانت هناك قيود مفروضة على الأخريات بعد عودتهن من إجازة الأمومة .

قد تكون الإساءة لحقوق النساء العاملات شاملة، فعند التقدم بطلب لوظيفة ما، تخضع النساء العاملات أحياناً لممارسات عدوانية شديدة، ففي بعض البلدان يطلب أصحاب العمل اختباراً للتأكد من عدم الحمل أو فحصاً من طبيب نسائي أو حتى شهادة طبية تثبت العقم، كشرط من شروط التوظيف .

دعم الـ ITF للتدابير الأسرية الودية

لقد تبنى الـ ITF ، في مؤتمره عام ١٩٩٨، قراراً بشأن النساء العاملات في وسائل النقل، ولن يكون هذا القرار فاعلاً إلا إذا قام الأعضاء بتنظيم وإجراء العمل اللازم على الصعيد المحلي والوطني. ويلزم هذا القرار الأعضاء بالعمل على تحقيق التدابير التي تسمح للعاملات بأن يجمعن بين الوظيفة والحياة العائلية، وتشمل مطالب النقابة مايلي :

- الإعانات المالية العامة لرعاية الطفل في دور الحضانة وفي المنزل.
- الضمانات في التشريع الوطني للحصول على إجازات بالإضافة إلى إجازة الأمومة، في الحالات التي تكون فيها متزامنة.
- دمج توجيهات الاتحاد الأوروبي الخاصة بالإجازة الأبوية في قانون وطني في الدول الأعضاء.
- التدابير التي تمنع الصرف من الخدمة أو عدم تجديد العقود أو فقدان الوظيفة بسبب الفشل باجتياز فترات تجربة الوظيفة بنجاح عندما يتعلق الأمر بالأمومة بشكل مباشر مثل (الحمل أو الولادة أو الرضاعة) أو بسبب الحاجة لرعاية الأطفال.

" تُقدم النساء غير المتزوجات على إجازة الأمومة من غير راتب."

عامل في قسم
الحجوزات والتذاكر الجوية، نيجيريا

" يحبذ أصحاب العمل توظيف نساء من غير أطفال، وقد فقدت بعض النساء وظائفهن بعد أخذ إجازة الأمومة."

"عامل في النقل البري، السويد"

" تعتمد الترقية على متوسط عدد ساعات الطيران خلال السنة، وبعد إجازة الأمومة، لا تحصل أي امرأة على المتوسط المطلوب."

عضو طاقم الطائرة، إيطاليا

الحقوق المتعلقة بالأسرة هي قضية نقابية

بالإضافة إلى الأمومة، هناك حقوق أخرى متعلقة بالأسرة مثل الأبوة والإجازة العائلية التي هي أيضاً قضايا نقابية هامة. وجدت دراسة مسحية في بريطانيا أن غالبية الرجال يقتطعون من أوقات عملهم عند وقت ولادة أطفالهم.

تعهد آل ITF بالعمل على تحقيق تدابير تسمح لكل من الرجال والنساء العاملين أن يجمعوا بين الوظيفة والحياة الأسرية حيث تصرّح سياسة العائلة لنقابة عمال النقل الكنديين (CAW) أن:

"الحياة لا تقف عند مدخل المؤسسة أو بوابة المكتب، فالناس العاملين هم مواطنون وأفراد في المجتمع وسرعان ما يصبحون أفراد من عائلة، وقد ناضل العاملون، من خلال نقاباتهم، لإجازة تقدم يحسن من حياتهم داخل وخارج مكان العمل وذلك من أجل أنفسهم وأجل عائلاتهم."

الموت أو المرض الخطير المصاحبان للحمل هما أمر واقع لملايين النساء حول العالم، فأكثر من نصف مليون من حالات الوفاة تحدث كل سنة في البلدان النامية، ومع ذلك، فإن حماية الأمومة في أماكن العمل لا تزال غير مضمونة. إن كثيراً من النساء العاملات مهددات بفقدان العمل والحرمان المؤقت من الأجر، مما يزيد من المخاطر الصحية تاركا النساء العاملات مع القليل من الحقوق أو وسائل الدعم لأنفسهن وأطفالهن.

ولا يزال هناك أناس يجادلون بأن مكان المرأة المناسب هو المنزل. مع ذلك، وفي كثير من الدول، هناك أعداداً كبيرة من العائلات ممن يعتمدون بمعيشتهم جزئياً أو كلياً على دخل النساء. إن إجازة الأمومة تساعد المرأة على البقاء بصحة جيدة أو على استعادة صحتها والرجوع للعمل. إن الدخل أثناء الإجازة ضروري لصالح الأم وطفلها وعائلتها.

على النساء العاملات أن لا يتعاملن مع القضايا المتعلقة بالأمومة وحدهن، فهن يحتجن لدعم قوي من نقابتهن لحماية صحتهن وسلامتهن، والخير للأطفال الذين لم يولدوا بعد. ونقع المسؤوليات العائلية على عاتق كل من النساء والرجال.

أوضاع العمل تسبب ولادة غير طبيعية

إن مرشديات الحافلات في اليابان هنّ من النساء اللاتي يعملن في "حافلات الرحلات". وحالياً يقدر عدد العاملات منهن بدوام كامل بحوالي ٢٠,٠٠٠ وأكثرهن من صغار السن.

يتم تطويع أكثر النساء للعمل مباشرة بعد الانتهاء من الثانوية العامة وأن أكثر من ٧٠% منهن يتخلين عن الوظيفة في أقل من خمس سنوات. إن ساعات العمل طويلة وغير منتظمة، فمن المسلم به خلال فصل الذروة أن تبقى المرشديات على الطريق لأكثر من أسبوع بشكل متواصل ونتيجة لذلك تعاني الكثيرات من إرهاق ووجع بالظهر حيث يعملن ٥ - ٦ ساعات يومياً وهن واقفات على أقدامهن. وقد أظهرت دراسة مسحية للنقابة أن ٣٣% منهن ولدن ولادة غير طبيعية. الأجور منخفضة مقارنة بمطالبات الوظيفة.

وبدعم من نقابتهن، قامت المرشديات بحملة "هل بإمكانني الجلوس أيضاً؟" وتقول النقابة إن الحملة قد عززت الاتصال بين السائقي والمرشديات، مع بعض السائقي الذين يرددون الشارات أيضاً. شركات أخرى تصغي وتفاوض حول اتفاقيات مع النقابة لتحسين شروط العمل.

الأدوات الدولية

لقد قامت اتفاقية حماية الأمومة لمنظمة العمل الدولية (ILO) رقم ١٠٣ (١٩٥٢) بتشريع مبادئ أساسية تتعلق بحقوق الأمومة في مكان العمل، وتشمل:

- الحق بأخذ الإجازة.
- حق الحصول على منافع طبية.
- حق الحصول على دخل أثناء الإجازة.
- حق تأمين الوظيفة.

في يونيو ٢٠٠٠، قامت منظمة العمل الدولية بتحديث الاتفاقية (بعدد جديد و برقم ١٨٣) وأتت بمعايير محسنة:

فئات العمال

سابقاً، كان بإمكان البلدان تطبيق استثناء بعض الفئات من العمال، على سبيل المثال، النساء اللاتي يعملن لدى شركات تنقل المسافرين أو البضائع عبر البحر. ولم يتم تغطية العاملين بدوام جزئي أو عرضي أو بعقد أو بشكل مؤقت. أما الآن فقد شملت الاتفاقية جميع النساء العاملات. لا تستطيع الحكومات استثناء أي فئة عاملة إلا بعد استشارة ممثلي أصحاب العمل والعمال.

الفترة الزمنية لإجازة الأمومة

لقد تم تمديد فترة الحد الأدنى لإجازة الأمومة من ١٢ أسبوع لتصل

إلى ١٤ أسبوع، مع ذلك، يُنصح أن تمنح الدول فترة زمنية لإجازة الأمومة تصل إلى ١٨ أسبوع.

الدفع لإجازة الأمومة

يجب القيام بالدفع النقدي للنساء خلال إجازة أمومة، ويجب أن يكون المبلغ كافياً لمستوى مناسب للعيش، وأن لا يقل عن ثلثي الدخل السابق للمرأة، مع ذلك، يوصى أن تحصل النساء على مبلغ يساوي ما كن يكسبنه قبل الحمل.

حقوق الرضاعة الطبيعية

لدى النساء العاملات الحق بأخذ فترات راحة مدفوعة من أجل الرضاعة أو تقليل ساعات عملهن، وأن لا يتم اقتطاع أي مبالغ بسبب ذلك، وأن النساء الحوامل أو المرضعات غير ملزمات بتأدية العمل الذي قد يضر بصحتهن.

حماية الوظيفة

يجب أن تشمل التشريعات الوطنية على عدم إمكانية فصل أي من النساء العاملات خلال إجازة الأمومة أو الفترة الإضافية لها، أو خلال الفترة التي تلي رجوعها للعمل.

الاتحاد الأوروبي يتبنى توجيهات الإجازة العائلية

أصبحت توجيهات الاتحاد الأوروبي بخصوص إجازة العائلة نافذة المفعول عام ١٩٩٨، وقد تم انجاز الاتفاقية من قبل ممثلي أصحاب العمل والنقابات العمالية. وتلزم البلدان التي تنتمي للاتحاد الأوروبي بدمج التوجيهات في قانون وطني. وتوصف إجازة الأبوة بأنها "وسيلة هامة للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية وتشجيع المعاملة والفرص المتكافئة بين الرجل والمرأة".

وتتضمن التوجيهات المتطلبات التالية كحد أدنى :

- إن الرجال والنساء العاملين لديهم الحق بأخذ إجازة عائلية لتمكّنهم من رعاية طفلهم حتى سن الثماني سنوات.
- يجب أن تكون الفترة الزمنية لإجازة العائلة ثلاثة أشهر على الأقل، وأن كل من الرجال والنساء لديهم الحق بأخذ إجازة لمدة ثلاثة أشهر غير قابلة للتحويل بين الأبوين.
- يجب أن يتم حماية العاملين من الفصل من الخدمة عند أخذهم أو تقديمهم بطلب لإجازة العائلة.
- يجب أن يكون للعاملين الحق بنفس الوظيفة عند عودتهم.
- يجب أن لا يفقد العاملين حقوقهم أثناء فترة الإجازة العائلية.
- يتم تطبيق هذه الحقوق على الآباء الذين يقومون بتبني أبناء أيضاً.

تمنح هذه الحقوق فقط للإجازة العائلية غير مدفوعة الأجر، ففي كثير من البلدان الأوروبية، لم يأخذ الرجال إجازة الأبوة، وأحد الأسباب أن ذلك يسبب عبئاً مالياً ثقيلاً على العائلة (حيث أن الرجل يكسب عادة أكثر من المرأة)، لكن السبب الرئيسي على ما يبدو أن أكثر الرجال لا يرون في أنفسهم مسئولين عن رعاية الأطفال.

التشريع الوطني

إجازة الأمومة

في كثير من البلدان التي يتم فيها تقديم حماية للأمومة، يقوم التشريع بتغطية القطاعات الصناعية وغير الصناعية وكل من القطاعات العامة والخاصة، مع ذلك، فإن التشريع لا يضمن الحماية لكافة النساء العاملات.

إن النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي أو بعقد أو بشكل مؤقت أو عرضي، هن على الأغلب غير محميات وكنتيجة لذلك، فإن ملايين النساء العاملات حول العالم أنكرت حقوقهن بالأمومة، أما في بعض الدول فقد بدأ هذا يتغير، فمثلاً، في إسبانيا وسنغافورة وساحل العاج، تغطي العمالات بدوام جزئي بهذه الحماية.

إن النساء العاملات في قطاع النقل معرضات بشكل خاص بالاستثناء من إجازة الأمومة، وفي بعض البلدان، يتم استثناء نشاطات اقتصادية محددة، مثل نقل البضائع، من التشريعات الوطنية.

الشركات التي تشغل عدداً قليلاً من العمال تستثنى من التشريعات في بعض البلدان مثل الهند ونيبال والأردن وكوريا والكويت والولايات المتحدة.

وبالنسبة للنساء العاملات المحميات بالقانون فإن حقوقهن غالباً ما تكون مقيدة، فأحياناً هناك حدوداً لعدد الأطفال الذين تحصل المرأة على إجازة أمومة عند انجابهم. ومثل هذه الحالة موجودة في كثير من البلدان الإفريقية والآسيوية، وهناك قيوداً أخرى تتعلق بالمباعدة بين الأطفال، ففي تنزانيا على سبيل المثال، يمكن أن تُمنح إجازة الأمومة مرة واحدة كل ثلاث سنوات فقط. وفي أمثلة أخرى، يتم استثناء النساء من حماية الأمومة خلال الأشهر الأولى أو السنة الأولى من الوظيفة. وغالباً ما تكون فترات التأهيل والتجربة التي تمتد من ثلاثة إلى اثني عشر شهراً، مستثناة من القوانين الوطنية والاتفاقات الجماعية.

عالمياً، تختلف شروط إجازة الأمومة بشكل كبير، ففي بعض البلدان، يكون أخذ إجازة أمومة لعدد معين من الأسابيع إلزامياً، وفي بلدان أخرى يكون اختيارياً. وفي بعض البلدان يتم دفع مبلغ للنساء أثناء إجازة الأمومة، وفي بلدان أخرى تكون الإجازة غير مدفوعة الأجر. وهناك أيضاً سلسلة واسعة من الاختلافات بين البلدان المهتمة بحماية النساء من الصرف من الخدمة أثناء فترة الحمل وبعدها. وبشكل مشابه، هناك فروقات مرتبطة بحق المرأة بالرجوع لوظيفتها الخاصة بها بعد الحمل.

هناك أيضاً اختلافات كبيرة بين البلدان التي تطبق الحماية للنساء الحوامل من العمل الخطر أو غير الصحي. فبعض البلدان لديها موانع عامة على مثل هذا العمل لجميع النساء العاملات بينما في

بلدان أخرى هناك قيوداً محددة لمهن معينة أو للنساء الحوامل والمرضعات. وفي أمثلة كثيرة يمكن للنساء الحوامل التحويل إلى وظائف أخرى.

هناك ٣٩ بلد فقط صادقت على معاهدة حماية الأمومة لمنظمة العمل الدولية رقم ١٨٣. وفي كثير من البلدان، لم يصل التشريع الوطني للمعايير الدنيا الموضوعة من منظمة العمل الدولية. وأكثر من ذلك، فإن أصحاب العمل غالباً ما يتجاهلون القانون.

" إن قوانين العمل خاصتنا تسمح للنساء الحوامل بأخذ إجازة الأمومة مع استمرار حصولهن على ٦٠% من أجرهن الطبيعي. لكن في الحقيقة، إن هذا أصبح مستخفاً به بشكل كبير من قبل شركات الحافلات، فيتم إخضاع النساء الحوامل للصرف من الخدمة تلقائياً على الرغم من كونه غير قانوني وبشكل واضح، وتوضح بعض الشركات أنها تأمل من العاملات أن يبقين عزباوات ولا يصبحن حوامل."

امرأة عاملة في النقل، زيمبابوي

إجازة الأبوة

إجازة الأبوة عبارة عن فترة من الوقت مقتطعة من العمل ليقضي الأب وقتاً مع طفله الجديد وزوجته أو شريكته. تختلف التشريعات الوطنية بشكل كبير حول العالم، فعلى سبيل المثال، يُمنح الرجال إجازة أبوة لمدة أسبوعين في الدانمرك ونيوزلندا والنرويج، أما في بلدان أخرى مثل الجزائر والأرجنتين ومصر وتونس، فإن المدة الزمنية تكون ما بين يوم وثلاثة أيام، وفي بعض البلدان مثل هولندا ورومانيا وفيتنام، فإن الوقت غير محدد، والبلدان مثل بنين وتشاد والكاميرون والكونغو ومالي ومدغشقر، يتم السماح للرجال فيها بإجازة لمدة عشرة أيام "للمناسبات العائلية".

في الهند، يتم منح إجازة أبوية مدتها ١٥ يوماً لجميع موظفي الحكومة من الرجال، مع ذلك، فقد طالبت النساء بوجوب منح الإجازة الأبوية بعد عودة الأم إلى العمل، حيث تشعر الكثير من النساء أن الأزواج لا يساعدون خلال فترة الولادة.

في بريطانيا، قامت نقابة النقل والموظفون العامون بطرح ضرورة تضمين إجازة دعم الأمومة في التشريعات، ويجب أن توفر هذه الإجازة لشخص مرشح لرعاية الطفل عندما تكون المرأة وحيدة أو أن لديها شريك من نفس الجنس.

على سبيل المثال، يجب تطبيق إجازة مشابهة لإجازة الأبوة على الجدة أو الشريك من نفس الجنس. في كثير من البلدان، ليس هناك حق شرعي أو قانوني لإجازة الأبوة بأي شكل كان.

الإجازة العائلية

إن الإجازة العائلية هي إجازة طويلة الأمد مصممة لإعطاء الأبوين فرصة لرعاية أطفالهم، فهي تسمح للأبوين بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وتمكن الرجال من المشاركة في رعاية وتربية أطفالهم.

إن الأساس في الإجازة العائلية هو الاعتقاد بأن على الرجال أخذ حصة مساوية في تنشئة الطفل وقد قامت ٣٦ دولة تقريباً بسن تشريعات للإجازة العائلية. وفي أوروبا، هناك توجيه حول الإجازة العائلية التي أصبحت نافذة المفعول في ١٩٩٨ (انظر إلى المربع صفحة ٢٠).

يوجد اختلافات هامة وكبيرة بين البلدان حول شروط الإجازة العائلية ودفع الفوائد، ففي بعض البلدان تكون مدة الإجازة العائلية سنة واحدة، بينما في بلدان أخرى تكون بضعة أشهر، وفي بعض البلدان لا يتلقى الوالد أجراً خلال الإجازة، بينما في بلدان أخرى يتم تقديم فوائد ونسب من الأجور.

توجيهات الـ CAW للاتفاقيات الجماعية

إن نقابة العاملين في النقل الكندية (CAW) لديها سياسة معيّنة تقضي بوجوب احتواء الاتفاقيات الجماعية جميعها على اللغة التي تضمن حقوق الأمومة التالية:

- إجازة مدفوعة الأجر.
- العودة إلى الوظيفة بمعدل أجر يساوي الأجر الذي سبق الإجازة مباشرة.
- الحق بإجازة كاملة للسنة التي تلي الإجازة.
- اشتراك كامل بالضمان الاجتماعي أثناء فترة إجازة الأمومة.
- الحق في المكتسبات التي يتفق عليها خلال فترة إجازة الأمومة.

وتهدف الـ CAW لشمول المعنيين بالأجازات بالدفع لهم من خلال الاتفاقيات الجماعية حتى يتمكنوا من التواجد لرعاية أطفالهم المرضى أو أبويهم المسنين.

وتدير الـ CAW مراكز لرعاية الأطفال خاصة بأعضاءها، وتشمل العاملين على نظام نوبات العمل غير المنتظمة. وعلى الرغم من أن مراكز رعاية الأطفال تقدم رعاية عالية الجودة والمرونة و متيسرة الكلفة، إلا أنه لم يستفد من تلك الخدمة عدد كاف من الأعضاء بعد. لذا حاولت الـ CAW أن تضع رعاية الأطفال في قائمة جدول الأعمال المفاوضات عليه، وقد استطاعت الفوز باتفاقية مع بعض الشركات لتساهم قدماً بتوفير صندوق مالي لرعاية الطفل. وأيضاً، فقد رفعت شعار "حملة وطنية لرعاية الطفل لجميع الكنديين"، وباستخدام اللوحات والعرائض أصبح هناك ضغطاً على الهيئات الحكومية وذلك لمنح جميع الآباء حق الوصول إلى رعاية الأطفال عالية الجودة ومتيسرة النفقة.

التفاوض بشأن الحقوق المتعلقة بالأسرة

رعاية أطفالهم أو أفراد العائلة أو للتعامل مع الحالات الطارئة التي تخص العائلة.

■ وفازت نقابة العاملين في النقل البري في البرازيل للحصول على علاوة تُمنح للنساء العاملات في بعض الشركات لرعاية أطفالهن.

وفي ورشة العمل التي أقامها ال ITF حول التفاوض الجماعي لشبكة النساء في جنوب إفريقيا في نوفمبر ١٩٩٩، اتفق المشاركون على نقاط رئيسية لنموذج الاتفاقية الجماعية بخصوص الحقوق الأبوية. ويمكن استخدام اقتراحاتهم كخطوط إرشادية من قبل نقابات أخرى:

- حق المرأة الحامل بالنقل لوظيفة أخرى أثناء فترة الحمل.
- حضور العاملات الحوامل صفوفاً تعليمية خاصة بمرحلة ما قبل الولادة.
- المدة الزمنية لإجازة الأمومة.
- صيغة الدفع لإجازة الأمومة.
- حقوق المرأة عندما تجهض.
- حقوق الرجل في الحضور عند الولادة ومنحه وقتاً مقتطعاً بعد الولادة.
- حماية وظيفة المرأة أثناء إجازة الأمومة.
- الوقت المقتطع لكل من الأبوين للتواجد في حال مرض أطفالهم أو لاحتياجات أخرى.
- حقوق الأبوين الراعيين والأبوين المتبنين.
- التسهيلات لرعاية الأطفال في العمل ودعم رعاية الأطفال من الناحية المالية.
- الرضاغة الطبيعية في العمل.

قامت الكثير من نقابات النقل بالتفاوض بشأن الشروط المتعلقة بالأمومة والحقوق العائلية الأخرى في اتفاقيات جماعية والتي غالباً ما تتجاوز الحدود الدنيا للمكتسبات الموجودة بالقوانين، وهذه بعض الأمثلة على ذلك:-

■ "كوكو رينغو"، التي تعمل في قطاع الطيران في اليابان، حصلت على إجازة أمومة مدتها ٢٠ أسبوعاً، تعتبر المثل الأفضل لاتفاقيات التفاوض التي تم التوصل إليها مع الإدارة.

■ واستطاعت نقابة "ماز دور" الوطنية لسكك الحديد ونقابة موظفي سكك الحديد الجنوب شرقية في الهند، الوصول لاتفاق على إجازة أمومة مدتها ١٩ أسبوع مدفوعة الأجر.

■ أما نقابة النقل والموظفون العامون في بريطانيا (T&G) فقد فاضت شركة الحافلات المركزية في لندن، لمنح النساء ١٨ أسبوع كاملة الأجر كإجازة أمومة سواء كن من العاملات بدوام جزئي أو بدوام كامل مباشرة بعد شهر واحد من الوظيفة.

■ ووقعت نقابة البحارة للاتفيين للأسطول التجاري، اتفاقية مع شركة تأمين "بالتيك ترانسبورت" تمنح بموجبها النساء العاملات بالنقل البحري علاوة نقدية عند الولادة.

■ وفي أفضل اتفاقياتها، توصلت نقابات الطيران المدني في الولايات المتحدة، على حق الرجال بأخذ إجازة مدتها ١٢٠ يوماً، وتختلف الفترات المدفوعة منها من شركة إلى أخرى.

■ واستطاعت نقابة النقل والاتصالات والبتترول المنغولية الحصول على الحق لبعض الموظفين بإجازة سنوية مدتها ١٤ يوم من أجل

التوجيهات للنساء الناشطات والمتفاوضات

- تأكد من أن لنقابتك سياسة خاصة بالأمومة والحقوق الأخرى المتعلقة بالأسرة في مكان العمل.
- نشر السياسات.
- الضغط على الحكومات لتحسين التشريع المتعلق بالأمومة والأسرة.
- مراقبة التطبيقات في التشريع الوطني عن طريق أرباب العمل.
- شمول الحقوق المرتبطة بالأسرة في جدول أعمال المفاوضات.
- إجراء دراسة مسحية لاحتياجات رعاية أطفال العاملين.
- الاحتفاظ بسجل الشركات التي تحترم حقوق العائلة.
- الأخذ بعين الاعتبار اتخاذ الإجراء اللازم حول قرار ITF على الصعيدين الوطني والمحلي.

أسئلة أساسية للنقاش

□ هل صادق بلدك على اتفاقية ILO لحماية الأمومة؟ كيف يمكن لنقابتك أن تقوم بحملة للتأكد من ذلك، ومن أن تشريعات حقوق الأمومة الوطنية في بلدك تتوافق مع الحد الأدنى لمعايير ILO؟

□ كيف يمكنك البدء بحملة لإقناع أكبر عدد من الرجال في نقابتك حول الحاجة لدعم الحقوق المتعلقة بالأسرة؟

نشاط : تحسين الحقوق المتعلقة بالأسرة والأمومة في مكان عملك

في مجموعات صغيرة، ناقش:

١. ما هي المشاكل التي تواجهها النساء العاملات فيما يخص حماية الأمومة ورعاية الأطفال في مكان عملك؟

٢. ما هي الحجج التي قد تستعملها لإقناع الإدارة في مكان عملك على الحاجة لإدخال أو تحسين الحقوق المتعلقة بالأسرة؟ كيف تتصور استجابة الإدارة بهذا الخصوص؟

طور ملخص عن الأهداف التي تسعى النساء لتحقيقها في نقابتك أو فرعك من خلال اتفاقية جماعية مع الإدارة.

قم بتخطيط إستراتيجية لنقابتك من أجل تعزيز الفرص المتكافئة بناءً على تحليلك للتمييز العنصري في مكان عملك.

قدم التقرير وناقشه مع الجميع.

ملاحظات:



الإجراءات ضد التحرش الجنسي

النساء
تنقل العالم

"الديناميكية حسب الجنس فيما يتعلق بالعنف والمضايقة والتهديد هي القوة. وهذه المشكلة لن تختفي حتى نتمكن من معالجة التوازن على نطاق المجتمع ككل."

بيجي ناش، نقابة العاملين في النقل الكندية

لوحدهت إلى أي امرأة عاملة عن المضايقات الجنسية في مكان العمل، فعلى الأرجح أنها ستكون قد تعرضت لمثل هذه المضايقات في مرحلة من حياتها العملية. و صناعة النقل غير مستثناة من ذلك.

والآثار الناجمة عن ذلك على النساء قد تكون مدمرة، إذ أنها تؤدي إلى انخفاض وتدني المعنويات واحترام الذات. وغالبا ما تضطر النساء إلى تغيير وظائفهن في مثل هذه الظروف. وهكذا فإنه من شأن ذلك أن يؤثر سلبا على المهن والوظائف النسائية والأمن المالي للنساء. كما أن المضايقات الجنسية قد تؤدي أيضا إلى أضرار خطيرة على الصحة. وغالبا ما تواجه الضحايا المشاكل البدنية (الجسدية) والنفسية.

ما هي المضايقات الجنسية ؟

إن تعريف المضايقة الجنسية هو على جانب كبير من الأهمية. يؤكد المدراء والزعماء غالبا على أن الجاذبية الجنسية أمر طبيعي فالسلوك الجنسي الذي يستند إلى الرضا المتبادل بين شخصين هو أمر طبيعي. فهذا لا يشكل مضايقة جنسية أما القيام بخطوات جنسية لا داعي ولا مبرر لها فهو أمر غير طبيعي. وهذه تمثل القوة والنفوذ الذي يتمتع

به الرجال على النساء في المجتمع. ويستعمل الرجال هذه القوة لاستغلال النساء جنسيا، علما بأن معظم ضحايا المضايقات الجنسية من النساء.

" المضايقة الجنسية تشكل سلوكا لا يرحب به ولا داعي له ويتميز بطبيعة جنسية مزعجة ومحرجة ومخيفة وتتسم بالإذلال وربما تؤثر سلبا على أداء الموظف في العمل وصحته ومهنته أو معيشتة."

دليل مفاوضي ITF للسياسات والإجراءات،
نساء ITF، الإصدار ٢٠٠٠، ٢

إن التعليقات والدعابات واللمسات الجنسية ليست مجرد لهو بريء في العمل. وترى العديد من النساء أن هذا السلوك قد يصدر عن المدراء والمشرفين والزعماء في العمل والجمهور، وتشتمل المضايقات الجنسية ما يلي:

■ الاتصال الجسدي - ويتراوح بين الربت "الضرب الخفيف" والقرص واللمس غير المرغوب إلى حالات متطرفة من الاعتداءات الجنسية والاعتصاب.

■ الإساءة الشفهية (الكلامية) - التعليقات والنظرات الخبيثة الماكرة والدعابات الواضحة غير المرغوبة والتلميحات والملاحظات الجنسية المتعلقة بالحياة الشخصية للمرأة إضافة إلى الإيماءات الخليعة.

■ المواد البصرية - صور التعري والرسائل والبريد الإلكتروني بمحتويات جنسية.

" قامت شركة الخطوط الجوية التي أعمل بها مؤخرا بحصر العمل بالنساء فقط على درجة رجال الأعمال. والهدف هو استغلال الجسم الأنثوي لاجتذاب المسافرين على هذه الدرجة. وهذا يحط من كرامة النساء باعتبارهن نساء وصاحبات مهنة."

إحدى أعضاء طاقم الكابينة

" في إحدى الرحلات الجوية المحلية التي كانت تنقل مجموعة كبيرة من المسافرين، تعرضت لمضايقات عديدة من قبل أحد المسافرين الذي قرصني من مؤخرتي عدة مرات أثناء مروري بجانب مقعده، ولمس ثديي بينما كنت أقدم له وجبة غذائية، وبعد ذلك وقف خلفي وامسك بي من الوركين وقام بتمثيل عملية الجماع الجنسية، وأعرب زملائي المسافرين عن ابتهاجهم بارتكابه لتلك الأعمال."

عضو في أطقم الطائرات

" في عام ١٩٨٩، بدأت تدريبي كمرشحة لمنصب مسئولة عن الباخرة وكنت في طريقي لأن أصبح قبطانا، ولا أستطيع البدء بإعلامكم عن المرات العديدة التي كنت اشعر فيها بالإذلال والتهديد والإساءات اللفظية، وكنت أحاول ببساطة أن أنسى ذلك في كثير من الأحيان. ولكنني لازلت أذكر الدموع التي ذرفت بها. فلم ابك كثيرا إلى هذا الحد طوال حياتي. ببساطة لا أستطيع أن أفهم ما الذي فعلته لاستحق كل هذا."

مرشحة مسئولة عن الباخرة

المضايقات الجنسية في صناعة النقل

تشير الدراسات المسحية والتقارير الصادرة عن النقابات في جميع قطاعات الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF إلى انتشار المضايقات الجنسية على نطاق واسع. يقول أحد أعضاء اتحاد عمال النقل والاتصالات في اسبانيا: "تحدث هذه المضايقات برغم عدم وضوحها، نظرا لان النساء اللاتي يقمن بالإبلاغ عن المضايقات لا يشكلن سوى أقلية بسيطة".

■ المضايقات الجنسية تمثل مشكلة خطيرة بالنسبة للطيران المدني. فالحملات الإعلانية الجنسية لشركات الخطوط الجوية تصور مضيفات الطيران باعتبارهن مجرد مادة للجنس.

■ وجدت إحدى النقابات البريطانية أن النساء اللواتي يتدربن كسائقات يواجهن مضايقات جنسية مستمرة تسبب لهن "التعاسة والشقاء" في حياتهن.

■ تواجه النساء العاملات في قطاع النقل على الطرق في أمريكا اللاتينية غالبا أصحاب عمل يحاولون إجبارهن على إقامة علاقات جنسية معهم. وقد ذكر خلال مؤتمر العاملين على النقل الطرقي للـ ITF أن النساء اللواتي يرفضن الاستجابة لتلك المحاولات يجبرن على العمل في المناوبات الليلية أو المبكرة جدا أو العمل في مواقع بعيدة عن أماكن سكنهن.

■ إن اغتصاب النساء العاملات في النقل على الطرق أمر شائع تماما في جنوب أفريقيا والمكسيك.

المضايقات الجنسية احد الشرور التي تستدعي التضامن

كالبانا ديساي من نقابة العاملين في النقل والبواخر في الهند تشير إلى مدى تفشي وانتشار المضايقات الجنسية والعنف في العمل في مجال الطيران:

"شهناز موديهاتكال تقدمت باحتجاج قوي ضد المضايقات الجنسية ودفعت ثمنا باهظا نتيجة لذلك. فقد كانت عضوا عاملا في إحدى الوظائف الأرضية ضمن شركة الخطوط الجوية لغرب آسيا وكان مدير شركة الخطوط الجوية يحتجزها للعمل إلى ما بعد الساعة العاشرة ليلا بذرائع واهية. وكان يطلب منها التقرب إليه من النواحي الجنسية وهو ما دأبت على رفضه دائما ونتيجة لذلك قبلت ترفيقها بالرفض. وقد تقدمت بشكوى ضد هذه الحادثة مما تسبب في طردها من العمل من خلال إصدار مجموعة ملفقة من المذكرات.

ولخيبة أملها، أراد منها زوجها الإذعان لمطالب مديرها في العمل لأنه يعمل في نفس الشركة وكان عرضة للتهديد. ومع ذلك، فقد حاربت هذه الموظفة في المحاكم لمدة إحدى عشرة سنة. وفي ١٦ نيسان ١٩٩٦ أصدرت محكمة العمل أمرا بإعادة شهناز إلى عملها مع دفع أجورها والمزايا الأخرى بأثر رجعي. وبعد ذلك، تقدمت شركة الخطوط الجوية بطلب استئناف إلى المحكمة العليا في بومباي واستغرق هذا الأمر من المحكمة العليا عدة سنوات أخرى للسماح بمنح تعويض شهناز."

المضايقات الجنسية قضية نقابية



"إن الإدارة مسؤولة عن التأكد من خلو مكان العمل من المضايقات. ولكن ترك هذه القضية للإدارة فقط ليس كافياً." هذا رأي نقابة العاملين في النقل الكندية التي تبنت سياسة حول المضايقة في مقر العمل. وقد تأكد رأي النقابة هذا من خلال النتائج التي أسفرت عنها مؤخراً دراسة مسحية أجراها الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF على جميع منتسبيه.

■ تفاوض ربع العاملين فقط (أي ٢٦% منهم) مع الإدارة حول إجراءات المضايقات الجنسية.

■ كان ٤٤% من العاملين لا يعلمون عن أي إرشادات خطية حول الحقوق والإجراءات بالنسبة للضحايا.

■ قال ٤٢% من العاملين بأن المدراء لم يحصلوا على التدريب للتعامل مع قضايا المضايقات.

وتتصح نقابة النقل والعمال العامون (T&G) في بريطانيا بأن "احتمال وجود المضايقات الجنسية يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار ضمن تقييم المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة".

وتتطوي المضايقات الجنسية على إلحاق أضرار محتملة ببناء نقابات قوية كما أن هذه المضايقات تؤثر سلباً على الوحدة والتضامن بين العاملين ويخلق جواً من الخوف والتعصب. وهذه الانقسامات يمكن استغلالها من قبل الإدارة. ويمكن للنقابات العمالية أن تثبت لأعضائها أن المضايقات الجنسية غير مقبولة وذلك من خلال اتخاذ موقف قوي ضد المضايقات الجنسية.

ومن غير المحتمل أن تقوم الإدارة ببحث ومعالجة المضايقة في مقر العمل بدون ممارسة ضغط كاف عليها من قبل النقابات العمالية إذ يجب على النقابات العمالية أن تكافح لضمان خلو مقر العمل من التمييز. من ناحية أخرى، فإن المضايقات الجنسية تمثل موضوعاً له علاقة بالصحة والسلامة ويحتاج إلى نفس الاهتمام من قبل النقابات العمالية كغيرها من المشاكل المتعلقة بالصحة والسلامة في مقر العمل.

المضايقات الجنسية للنساء على السفن

تنتشر المضايقات الجنسية على نطاق واسع ولا سيما في أماكن العمل التي تشكل فيها النساء أقلية. إذ أن ٩% فقط من العاملين في مجال أطقم السفن من النساء. وقد قام الرجال العاملون بمقاومة حصول النساء على وظائف كانت محصورة بالرجال فقط.

تشكل المضايقات الجنسية مشكلة خطيرة بالنسبة للنساء العاملات على السفن. وأشارت دراسة أجريت على هؤلاء النساء العاملات في أوروبا إلى شعور النساء بأنهن يجبرن على دخول الكبائن المعزولة وينشأن لديهن شعور بالغربة عن زملائهن الذكور وبعض هؤلاء النساء يتركن وظائفهن.

نوماست "NUMAST"، نقابة المدراء المسؤولين البريطانية أشارت إلى أن ٧٦% من النساء الأعضاء فيها من العاملات على البواخر تعرضن للمضايقات الجنسية، ولم تشعر سوى ٥٠% منهن فقط أن الشركة عالجت القضية بدرجة كافية. تقول إحدى أعضاء نقابة ITF العاملات في هذه الصناعة "عندما تكون في مكان غير معروف على بعد أميال في عرض البحر فإنه لا توجد مراكز للشرطة ولا محاكم قانونية ولا أرقام هواتف للطوارئ".

لقد تبنى قسم البحارة في ITF سياسة تتضمن خطوطاً عريضة حول المضايقات العرقية والجنسية لإدراجها ضمن جميع الاتفاقيات الجماعية التي أقرها ITF مع السفن التي تحمل أعلام ملائمة أو أعلام وطنية، وتم وضع وصياغة بند نموذجي للـ ITF ينص على ما يلي: "يحق لكل عامل في الملاحة البحرية الحصول على العمل والتدريب والعيش في بيئة خالية من المضايقة والاعتداءات سواء لأسباب جنسية أو عرقية وبما يتوافق مع سياسة الـ ITF".

الأدوات الدولية

وجميع الممارسات الموجودة وغيرها التي تركز على فكرة
الدونية أو الشعور بالنقص أو التفوق لأي من الجنسين أو
الأدوار النمطية لكل من الرجال و النساء".

(المادة ٥)

وعلى الرغم من عدم التطرق صراحة إلى المضايقات الجنسية
فإن منظمة العمل الدولية قامت بتغطية هذه المضايقات في إطار
الاتفاقية حول التمييز (في مجال التوظيف والمهن) رقم "١١١"
لسنة ١٩٥٨. وقد تم التصديق على هذه الاتفاقية من قبل ١٥٢ بلدا
والتي تنص على انه يجب على جميع الحكومات اعتماد سياسية
وطنية للقضاء على التمييز. كما أنه يجب منع التمييز على أساس
الجنس. في عام ١٩٨٩، وتبنت منظمة العمل الدولية الاتفاقية
رقم "١٦٩" حول الشعوب البدائية والقبلية التي تهدف تحديدا
إلى حماية النساء والرجال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب من
المضايقات الجنسية.

وهناك أقاليم ومناطق مختلفة تبنت أدوات تتعلق بالمضايقات الجنسية مثل:

- الميثاق الإفريقي حول حقوق الإنسان والأشخاص لسنة ١٩٦٨.
- تشريعات CARICOM النموذجية حول المضايقات الجنسية
لسنة ١٩٨٩.
- الاتفاقية الأمريكية حول منع معاقبة وإزالة العنف ضد النساء
لسنة ١٩٩٤.

تبنت الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية تصريحات وقرارات
واتفاقيات متعلقة بالمضايقات الجنسية. ومعظمها يقر مبادئ رئيسية
للتحرش الجنسي. إلا أن المضايقات الجنسية لم تذكر بصورة واضحة.

ويتضمن الإعلان العالمي للأمم المتحدة حول حقوق الإنسان بنودا
عديدة تعترف بالحقوق الإنسانية لجميع العمال.

- جميع البشر يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة
والحقوق (المادة ١)
- لكل فرد الحق في الحياة والحرية والأمن الشخصي (المادة ٣)
- يجب أن لا يتعرض أي شخص للتعذيب أو للمعاملة القاسية
أو المهينة، أو للعقوبات (المادة ٥)

اتفاقية الأمم المتحدة حول إزالة جميع أشكال التمييز ضد
النساء (١٩٧٩) تنص على ما يلي:

" يجب على الدول الأعضاء في الاتفاقية اتخاذ الإجراءات
الملائمة لتعديل الأنماط السلوكية الاجتماعية والثقافية لكل
من الرجال والنساء بهدف الوصول إلى إزالة مظاهر التحيز



مجموعة قوانين ممارسات المفوضية الأوروبية: إجراءات لمكافحة التحرش الجنسي

تبنت المفوضية الأوروبية سنة ١٩٩١ قرارا لحماية كرامة الرجال والنساء في مكان العمل. متصلا بقرار مكافحة التحرش الجنسي وتقديم إرشادات لأصحاب العمل ونقابات العمال والموظفين، وليس له قوة القانون.

يقول القرار: "بما أن التحرش الجنسي هو نوع من سوء سلوك الموظف، فإن مسؤولية التعامل مع هذا السلوك تقع على صاحب العمل كما يتعامل مع أي شكل آخر من سوء سلوك الموظف، وكذلك التوقف عن التحرش بالموظفين أنفسهم. بما أن التحرش الجنسي يشكل خطرا على الصحة والسلامة فإن المسؤولية تقع على صاحب العمل لأخذ خطوات لتقليل المخاطر تماماً كما يتعامل مع الأخطار الأخرى. بما أن التحرش الجنسي عادة يستتبع سوء استعمال السلطة قد تقع المسؤولية على صاحب العمل لسوء استخدام السلطة من قبل الذين يفوضهم."

توصيات إلى أصحاب العمل:

- على صاحب العمل إصدار سياسة تنص على أن التحرش الجنسي غير مسموح به.
- يجب إيصال السياسة بشكل فعال إلى جميع الموظفين.
- يجب أن يكون هناك تدريب للمدراء والمشرفين للتعامل مع التحرش الجنسي.
- يجب تطوير إجراءات محددة وواضحة للتعامل مع التحرش الجنسي.

توصيات إلى نقابات العمال

- استنباط بيان عن سياسة التحرش الجنسي.
- رفع الوعي لمشاكل التحرش الجنسي في مكان العمل.
- رفع مثل هذه القضايا إلى أصحاب العمل وتشجيعهم على تبنيها.
- تقديم إرشاد واضح للأعضاء عما يجب عمله إذا تعرضوا للتحرش.
- الأخذ بعين الاعتبار اعتماد مسؤولين رسميين مدربين خصيصا لتقديم الاستشارة إلى الأعضاء.

التشريعات الوطنية

وفي الفلبين يجهل كل من الإداريين والعمال القانون. لقد ترك أمر تعريف الإجراءات التنفيذية لأماكن العمل الفردية، ولا توجد عقوبة لعدم تنفيذ تلك الإجراءات. وقد علقت ناشطة فلبينية في هذا المجال بقولها: "في بلد تنتهك فيه معايير العمل الأساسية، فما هو المزيد من المضايقات الجنسية الذي يعتبر قضية خاصة بالمرأة؟"

من الضروري وجود قوانين وطنية قوية ضد المضايقات الجنسية. وكمسؤولين في النقابات العمالية، يمكن لنا أن نقوم بتنظيم حملات بهذا الخصوص. كما أننا بحاجة إلى ضمان الاحترام والتنفيذ الكامل لهذه القوانين. يمكن استعمال التشريعات الوطنية من قبل المفاوضين لممارسة ضغط على الإدارة لاعتماد وتبني سياسة فاعلة ضد المضايقات الجنسية.

" يجب تشكيل جماعات الضغط لإحداث تغيير في قوانين العمل بحيث تنص على اعتبار المضايقات الجنسية كإساءة سلوكية. ويجب أن تتضمن القوانين نصا صريحا ضد المضايقات الجنسية إضافة إلى تعريف واضح للمضايقات والإجراءات الجنسية لتحديد الخطوط العريضة للسياسة التي يجب مراعاتها من قبل الموظفين فيما يتعلق بالمضايقات الجنسية."

نقابة تجمع عمال السلك الحديدية في زمبابوي



هناك عدد قليل فقط من البلدان التي أقرت قوانين تنطبق تحديداً إلى التعامل مع المضايقات الجنسية. وفي كندا، هناك قانون عمل فدرالي (اتحادي). وهذا القانون يلزم أصحاب العمل بوضع وتنفيذ سياسة حول المضايقات الجنسية. ويجب أن تنص هذه السياسة على ضرورة توعية العمال بحقوقهم مع إدانة المضايقات وتحذير مرتكبيها بأنه سيتم اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقهم إضافة إلى وضع إجراءات للتصدي للمشكلة. ومن البلدان الأخرى التي أقرت قوانين في هذا الشأن: الأرجنتين، وأستراليا، وبلجيكا وبيليز وكوستاريكا ونيوزيلندا والفلبين والبرتغال.

" تقتضي واجبات صاحب العمل أو رئيس المؤسسة ذات العلاقة بالعمل أو التعليم أو التدريب منع أو ردع الأشخاص عن ارتكاب أعمال المضايقات الجنسية مع اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحل وتسوية هذه القضايا أو محاكمة مرتكبي أعمال المضايقات الجنسية."

قانون مكافحة المضايقات الجنسية لسنة ١٩٩٥، الفلبين

وفي بعض البلدان، هناك قوانين تتضمن إشارات إلى المضايقات الجنسية أو إلى ما فسرتة المحاكم كتغطية للمضايقات الجنسية. وهذه القوانين تشمل التمييز على أساس الجنس، وحقوق الإنسان، والمساواة في التوظيف. وعلى سبيل المثال، حكمت المحكمة العليا الهندية سنة ١٩٩٧ بأنه يتعين على موظفي القطاعين العام والخاص اتخاذ الخطوات الملزمة لمنع المضايقات الجنسية وتحديد العقوبات الملزمة ضد مرتكبي هذه المضايقات. وأوصت المحكمة بأنه يجب على أصحاب العمل تشكيل لجنة برئاسة امرأة للنظر في مثل تلك القضايا.

تقول كالبانا ديساي من نقابة عمال النقل والبواخر في الهند: "برغم هذه الحقيقة، فإن غالبية النساء في الهند يحجمن عن تقديم الشكاوى في هذا المجال وتخشى النساء من إمكانية تحميلهن المسؤولية عن المضايقات الجنسية لأن المجتمع الهندي يسيطر عليه الذكور، وهذا قد ينتج عنه فقدان المرأة لعملها."

وهناك حالات عديدة يلجأ فيها أصحاب العمل بكل بساطة إلى تجاهل القانون وهذا ما لوحظ من تجارب وخبرات نقابة النقل والعمال العامون (T&G) مع مأموري النقل. فهؤلاء المأمورين لا يأخذون القانون على محمل الجد، صحيح أن المضايقات الجنسية غير قانونية إلا أن السانقات والمرشدات في عمليات النقل للمسافات البعيدة يضطرون للنوم في نفس الحافلات مع زملائهن الذكور. وقد تقدمت حشود نسائية إلى النقابة يشكين فيها من مثل هذه المضايقات الجنسية.

تطوير وسياسة المفاوضات

يوضح العقوبات والتي تتراوح بين إنذار مكتوب إلى إنذار مكتوب نهائي بالإضافة إلى خصم راتب والتزويل ستة أشهر لدرجة أقل.

لقد طورت النقابات البحرية الاستراتيجية سياسة مع اتحاد مالكي السفن الاستراليين. هذه السياسة تحدد الاستراتيجيات التي يجب على الإدارة تطبيقها ومن ضمنها:

- التأكد من أن الموظفين مدركين بأن مثل هذه التصرفات غير مقبولة.
- العمل على خلق بيئة العمل المناسبة.
- التأكد من أن بيئة العمل خالية من المواد الصريحة جنسياً.
- التصرف بسرعة عندما تقع حوادث تحرش جنسي.
- توفير مواد توضح الإجراءات المتخذة وحقوق الموظفين الذين وقع بحقهم التحرش الجنسي.
- تحضير تدريب متكامل فيما يتعلق بالتحرش الجنسي كجزء من التدريب وإعادة التدريب للمهنة.

قامت نقابات أخرى بتطوير ملاحق نموذجية فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وفاوضت على تضمينها في الاتفاقيات العامة أو سياسات الفرص المتكافئة.

"تتفق الشركة والنقابة بأنه لن يكون هناك تمييز أو تدخل أو كبت أو تحرش أو إرغام لعمل شيء ما يمارس من قبلهم أو من قبل أي من مندوبيهم فيما يتعلق بأي موظف بسبب العمر، الحالة

لقد تبنت بعض نقابات النقل سياسات فيما يتعلق بالتحرش الجنسي لإرشاد الأعضاء والمفاوضين. هذه خطوة أولى مهمة. إنها تبين بأن النقابة تأخذ التحرش الجنسي على محمل الجد. يمكن استعمال مثل هذه السياسات كأداة لتنقيف الأعضاء ويمكن استعمالها أيضاً كدليل في استراتيجيات المفاوضات.

"COSATU ومنتسبوها ألزموا أنفسهم بالتخلص من التحرش الجنسي في الحركة العمالية عن طريق أخذ خطوات فعالة لمنع التحرش الجنسي."

دليل سلوكيات العمل لإتحاد COSATU، جنوب إفريقيا

"إن هدفنا كإتحاد يجب أن يكون خلق بيئة عمل خالية من التحرشات. وهذا لا يعني فقط التعامل مع الشكاوى عند نشوئها، ولكن التنبه لحالات التحرش في لحظتها ومواجهة المصدر."

سياسة التحرش لإتحاد عمال النقل الكنديين

في بعض الحالات، قامت نقابات النقل بتضمين التحرش الجنسي بنجاح في أجندة التفاوض. هذا الأمر أخذ أشكالاً مختلفة.

قامت بعض النقابات بالتفاوض على سياسة مستقلة أو دليل لسلوكيات العمل يتعامل مع التحرش الجنسي بالتحديد.

لقد وقع اتحاد عمال سكك حديد زيمبابوي على دليل لسلوكيات العمل يتضمن جعل التحرش الجنسي مخالفة. تستطيع النساء استعمال الدليل لتقديم الشكاوى ضد المدراء، المشرفين، والموظفين الأقران. الدليل

كانتاس تتبنى سياسة ضد التحرش

قامت نقابة المضيفين الجويين الاستراليين بالتفاوض على سياسة ضد التحرش مع شركة الطيران الوطنية كانتاس.

- التحرش ضد الموظفين ليس مسموحاً
- يعرف التحرش بأنه أي تصرف يسيء للشخص الآخر أو يجعل مكان العمل غير آمن؛ والتمييز فيما إذا كان التصرف يعتبر تحرشاً يكمن عند المتلقي للتحرش
- من مسؤولية المدراء والمشرفين التأكد من عدم السماح بحدوث التحرش
- يجب أن يتم التحري عن شكاوى التحرش حالاً
- يجب إعطاء الإرشاد النفسي المناسب
- يجب اتخاذ إجراءات عقابية ومن ضمنها إنهاء العقد عندما يكون ذلك مناسباً



"تدرك الأطراف المعنية بأن الموظفين الإناث قد يحتجوا أحياناً لمناقشة أمور مثل العنف، الإساءة، والتحرش وأمر أخرى مع امرأة مثلهن. وقد يحتجوا أيضاً إلى أن يعرفوا عن مصادر متخصصة في المجتمع مثل المرشدون و/أو ملاجئ النساء.

لهذا السبب تتفق الأطراف المعنية على إدراك أن دور محامي المرأة في مكان العمل يجب أن تشغله عضوة نقابية. تدفع المؤسسة ليتم توفير التدريب من قبل النقابة. تقابل محامية النساء المدربة الأعضاء الإناث حسب الظروف في أوقات محسوبة على حساب الشركة لمناقشة المشاكل معهن وإحالتهم إلى هيئات المجتمع المناسبة.

توافق الشركة على إنشاء خط هاتف يحفظ السرية يمكن الموظفين الإناث من الاتصال بمحامية النساء. ستوفر الشركة أيضاً إمكانية الوصول إلى مكتب تتوفر فيه الخصوصية حتى يمكن الحفاظ على السرية عندما تقابل موظفة أنثى محامية النساء.

سيتم تطوير اتصالات مناسبة مشتركة لإعلام الموظفين الإناث عن وظيفة المحامية.

الاجتماعية، الجنس، العرق، المعتقد، اللون، الأصل القومي، الانتماءات السياسية أو الدينية، الإعاقة، المنحى الجنسي أو بسبب العضوية أو النشاط في نقابة."

ملحق نموذجي لاتحاد عمال النقل الكندي

"الحقوق الأساسية للعمال تتضمن احترام خصوصيتهم وإعطاء الاعتبار لكرامتهم بما يضمن حمايتهم من الإهانات اللفظية أو الجسدية التي لها طابع جنسي. إن أي تصرف من قبل رجال أو سيدات الأعمال يمس باحترام خصوصية العامل وكرامته يعتبر مخالفة عمالية."

الاتفاقية الجماعية الوطنية مع وكالات السفر التي تم

التفاوض عليها من قبل Comisiones Obreras، إسبانيا

"سوف تعاقب الشركات أي موظف يعامل أي شخص آخر بصورة غير منصفة أو يؤثر على بيئة العمل عن طريق الكلمات أو الأفعال الجنسية."

ملحق نموذجي لاتحاد نقابات

العمال في النقل الجوي الياباني

لقد حاول اتحاد عمال النقل الكندي أن يفاوض من أجل ملحق يعترف بالحاجة لمحامي نسائي في مكان العمل وبخاصة حيث يكون كافة المندوبين المنتخبين رجالاً. حيث تم التفاوض حول ذلك بنجاح مع السكك الحديدية في كندا:

سائقة حافلة تقاوم التحرش الجنسي

بعد أن تمت ترقية سائقة حافلة بريطانية وجدت أن زملائها الذين كانوا مستاءين من تقدمها في العمل بدؤوا حملة من المضايقة الجنسية ضدها. حاولت هذه المرأة في البداية مواصلة العمل بشجاعة ولكن حين وصلت الأمور في نهاية الأمر إلى المواجهة قررت أن تتحرك ضد هذا الأمر بمساعدة ضابطة المنطقة ومدبرة شؤون المرأة في منطقتها.

حملت عضوة النقابة شكواها إلى مديري الشركة ووجدتهم متعاطفين جداً. وافقوا أن يوفر لها إرشاد نفسي محترف ويساعدوها على تخطي محنتها ووضع إجراء وسياسة ضد التحرش الجنسي بالتعاون مع TGWU.

تم توزيع هذه السياسة على كل موظف وعملت الشركة أيضاً على توفير ضابطة للنساء لكي تكون موجودة في المكتب الرئيسي. يتم الاتصال بهذه الضابطة في حالة حصول التحرش مرة أخرى. على مستوى محلي أكثر ضغطت العضوة على فرعها لإيجاد وظيفة ممثلة للنساء لتوفير المساعدة والدعم للنساء في المركز.

ربح المعركة للنساء في نقل الركاب" نقابة النقل والعمال العامون بريطانيا

حملة الـITF ضد التمييز الجنسي في الطيران

بتاريخ ٨ آذار ١٩٩٧، بدأ الـITF حملة لإيقاف إعلانات شركات الطيران التي تستخدم صور التمييز الجنسي للطاقم. بينت منشورات الحملة لعبة منفوخة جنسية ترتدي زي طاقم الطائرة. "إنها تعكس الطرق العديدة لشركات الطيران في التعامل مع طاقمهم. ببساطة أخذنا ما تفعله شركات الطيران لخالصتها المنطقية، لنبين ما هي الحقيقة، " هذا ما قاله سكرتير قسم الطيران المدني في الـITF، ستوارت هورد.

كانت الفانتازيا الجنسية الذكرية دائما عنصرا قويا في الدعاية ولكن ربما ليس أكثر مجاهرة في صناعة الطيران. وربما ليس في أي صناعة أخرى حيث يتواجد مجموعة من الموظفين بواجبات تجعلهم قريبين للأثر الذي يشجع هذه الفانتازيا على شكل تحرش جنسي.

يتربط مع الحملة، عشرات آلاف من الطواقم وموظفين المطارات في ١٠٠ بلد تقريبا والذين اخذوا خطوات ضد ثورة الغضب الجوية. غالبا تشمل الثورة الجوية التحرش الجنسي. وزع الموظفين الأرضيين آلاف المنشورات للركاب وتم إقامة أكشاك معلومات في المطارات وتم رفع أعلام في صالونات المغادرين، وإعلانات في مختلف شركات الطيران.



التوجيهات للنساء الناشطات والمفاوضين

- التأكد من وجود سياسة على التحرش الجنسي في نقابتك.
- نشر هذه السياسة.
- الضغط على حكومتك لتحسين تشريعات التحرش الجنسي.
- اكتشاف مشاكل النساء العاملات في مكان عملك بما يخص التحرش الجنسي.
- اعمل على شمول التحرش في أجندة التفاوض.
- قم بتطوير توجيهات واضحة حول كيفية التعامل مع التحرش الجنسي.
- امنح الضحايا فرصة التحدث إلى ممثلة نقابية أو إلى لجنة نساء.
- قم بإنشاء خدمة استشارية للضحايا.
- احتفظ بسجل للشكاوي.
- اتخذ إجراءات ضد الأعضاء المتورطين في التحرش.
- شجع الممثلات في مكان العمل والأفرع على حضور دورات تعليمية وتدريبية عن التحرش الجنسي والتي يتم الموافقة عليها من قبل النقابة.
- ا طرح قضية التحرش الجنسي في اجتماعات النقابة وتعزيز المناقشات حول استبعاد المواد المهينة.
- تأكد من أن قراءة كافة العبارات ضد التحرش من قبل كافة الأقسام.
- اتخذ الإجراءات اللازمة في أماكن العمل.

■ مهما كانت الاتفاقية التي تتم بينك وبين إدارتك، يجب أن تشمل ما يلي:

- تعريف واضح للتحرش الجنسي بما يتضمن أمثلة عن السلوك المتوقع.
- تصريح من قبل صاحب العمل عن التزامه بمعالجة ومنع التحرش.
- كيفية التعامل مع التحرش ، موجز عن السياسات.

أسئلة أساسية للمناقشة

□ هل أنت راض على أخذ نقابتك قضية التحرش الجنسي بقدر كاف من الجدية؟ إذا كان الجواب بالنفي، كيف يمكنك أن تتحرك من أجل تفهم أكبر لهذه القضايا؟

نشاط : تطوير إستراتيجية مفاوضات عن التحرش الجنسي

في مجموعات صغيرة، خطط إستراتيجية مفاوضات في مكان عملك عن التحرش الجنسي. يجب أن تتضمن مناقشاتك توصيات عن:

١. إمكانية تحسين سياسة النقابة أو الاتفاقيات الحالية فيما يخص التحرش الجنسي. (قد تكون هذه السياسة متوفرة أو غير متوفرة في نقابتك)
٢. ما هو النموذج أو السياسات التي يجب احتوائها في المادة المقترحة عن التحرش الجنسي.
٣. كيفية مفاوضاتها مع الإدارة.
٤. كيفية نشرها.
٥. الإجراءات التي يجب إتباعها من قبل النقابة والإدارة للتعامل مع التحرش الجنسي.
٦. الخطوات الأخرى التي يمكن لنقابتك أن تتخذها من أجل تعزيز مقاومة التحرش الجنسي.

قدم التقرير وناقشه مع الجميع.

ملاحظات:



منع العنف في مكان العمل

النساء
تنقل العالم

"أمسك مسافر بشعر موظفة تعمل على مكتب المسافرين المغادرين بمطار دلهي وضرب برأسها عدة مرات على سطح المكتب."

قد عانى موظفو النقل وشهدوا في جميع القطاعات العنف في العمل. يقوم موظفو قطاع النقل بالقيام بواجباتهم تحت ظروف تتراوح بين الترويع إلى الاعتداءات الجسدية مما يعرضهم بشكل أكبر للعنف.

"إن النساء عرضة أكثر للعنف نظراً لموقعهن المتدني في سوق العمل."

دنكان شابيل، منظمة العمل الدولية

في الولايات المتحدة على سبيل المثال، أعتبر العنف المتعلق بالوظيفة المسبب الأول للوفيات بين النساء في مكان العمل للنساء منذ عام ١٩٨٠.

العنف ضد النساء لأنهن نساء هو جزء من نمط من العنف الذي عانت منه النساء في غير مكان العمل في المنزل، المجتمع والأماكن العامة الأخرى. الترويع يمكن تعريفه بأنه تصرف مستمر مسيء يثير الرهبة،

أمثلة من الحوادث العنيفة في مكان العمل

التدخل بأدوات العمل ومعداته	القتل
الهجمات الجسدية	الخدش
الترويع	المقاطعة
السلوك المعادي	الاغتصاب
الركل	الكبس أو القرص
المعاداة الجماعية	ترك رسائل مؤذية
اللعن	السرقه
العض	الترصد
الاستهداف	استعمال السلطة للإساءة
الصراخ	الجرح
اللکم	التحرش وبما يتضمن الإساءة
الترهيب	الجنسية أو العرقية
المناداة بألقاب	الحركات الوقحة
البصق	الضرب
التهديدات	الكلام
الصمت المتعمد	الإساءة المبطنه

المصدر: العنف في مكان العمل، منظمة العمل الدولية

"لقد تم الصراخ على، وتهديد وركل ولكم موظفينا وضربهم بحائط الطائرة وكل ذلك من قبل ركاب غاضبين."

نقابة المضيقين الجويين الأمريكية

"العنف ضد النساء له علاقة بدرجة قليلة بالرجل الذي تمت الإساءة إليه وحتى بدرجة أقل بما فعلته الموظفة. في حقيقة الأمر فإن جذوره تكمن في رغبة الرجل بممارسة السيطرة والسلطة على المرأة وهو قد يحدث بغض النظر عما فعلته المرأة أو ما لم تفعله."

نقابة عمال سكك حديد زيمبابوي

"هناك موظفو مراكز اتصال يجلسون طيلة النهار ويضعون سماعات، يسمعون إهانات من الزبائن لا يمكن ذكرها، أشياء لا يمكنهم قولها وجهاً لوجه."

نقابة موظفو النقل TSSA، بريطانيا

ما هو العنف في مكان العمل؟

"المضايقة في مكان العمل هو أي تصرف له علاقة

بالجنس، العرق، اللون، الإعاقة، المنحى الجنسي، أو أية سمة شخصية أخرى غير مرغوب بها من المتلقي. المضايقة يمكن أن تتضمن تصرف جسدي أو لفظي أو غير لفظي ويمكن أن يكون تصرف مستمر أو منفرد ويمكن أن يكون موجهاً ضد شخص واحد أو أكثر. يمكن أن يكون مصدر المضايقة موظف زميل واحد أو عدة زملاء، مشرف أو مدير، متعاقد أو عميل/ فرد من الجمهور."

النساء أكثر عرضة لأنواع معينة من الاستهداف من الرجال. تصبح النساء أهداف سهلة لمرتكبي العنف النفسي الذين يعتبرونهن أقل قدراً وأقل ثقة بالنفس لأنهن يتواجدن في الوظائف الأقل قدراً. لذلك تولف النساء النسبة الأكبر من ضحايا الاستهداف.

"اغتصبت امرأة وعلقت ملابسها الداخلية على لوحة الإعلانات

بينما كان مغتصبها يتباهى لباقي الطاقم بأنه "تمكن منها" أخيراً."

عامل بحري

عندما نتحدث عن العنف في مكان العمل نحتاج إلى تعريف يذهب أبعد من مكان العمل التقليدي. يجب أيضاً تضمين أماكن أخرى لها علاقة بالعمل مثل المنزل، أماكن العمل غير الرئيسية وأماكن العمل المتنقلة والنقل إلى أماكن العمل الميداني حسب ماتقتضيه ظروف العمل.

كان ينظر إلى العنف في مكان العمل تقليدياً على أنه يتعلق بالهجوم الجسدي والإصابة الخطرة لكن دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية بينت الأذى الذي يسببه العنف غير الجسدي أو العنف النفسي. العنف النفسي المستمر والمتكرر بما يتضمن العدوان اللفظي يمكن أن يكون له تأثير مدمر على الضحايا.

يتمثل التحرش الجنسي بالأفعال المتكررة وغير المرحب بها والمفروضة مثل اللمس والتشهي والتعليقات الجنسية. الترويع في مكان العمل هو صورة أخرى من العنف. يمكن أن تتضمن محاولات قاسية وخبيثة للتقليل من قدر فرد أو مجموعة من الموظفين. المعاداة الجماعية في ازدياد في عدد من البلدان. هذا يتضمن معاداة موظف بشكل جماعي وتعرضه لمضايقة نفسية. هذه المضايقة تتضمن إبداء ملاحظات سلبية باستمرار ضد شخص، عزل شخص، ونشر الإشاعات والمعلومات المغلوطة.

لقد تضمنت الاتفاقية النموذجية لعمال النقل في بريطانيا التعريف التالي للعنف في مكان العمل.

العنف في مكان العمل - قضية للنقابات العمالية

إمكانية حصول العنف في مكان العمل في صناعة النقل عالية. يواجه عدد كبير من عمال النقل تهديد العنف كل يوم. تسبب حوادث العنف تأثيرات جسدية ونفسية خطيرة على الموظفين. وهذه القضية تعتبر قضية صحة وسلامة مهنية يجب أن تعطى نفس الاهتمام كمخاطر أماكن العمل الأخرى.

اتحاد عمال النقل الكندي يؤمن بأنه: "يجب أن نصر على أن تأخذ المؤسسات موضوع السلامة المهنية في مكان العمل بجدية وأن تتعامل معها بالطريقة المناسبة." من الممكن اتخاذ التدابير الوقائية ومن الواجب اتخاذها. يجب على أرباب العمل أن يأخذوا خطوات تساعد على تقليل إمكانية حصول العنف في مكان العمل.

إن نقابات العمال والعمال بحاجة إلى أن يمارسوا الضغط على الإدارة للتعامل مع موضوع العنف في مكان العمل. يجب أن يكونوا أيضاً جزءاً من عملية تحديد الاستراتيجيات لمنع العنف والتعامل مع العنف عندما يحصل.

كمثال، فقد وضع الـITF ميثاق "اللاغضب في الجو". هذا الميثاق يدعو ممثلي شركات الطيران الذين يتعاملون مع العملاء والمطارات للتفاوض مع نقابات العمال لمنع، والتعامل مع، ومعاقبة سلوك الركاب المخل بالنظام.

العنف في صناعة النقل

ثمة أوضاع عمل معينة تتعرض فيها المرأة إلى خطر العنف، بغض النظر عن وظيفتها. ومثال ذلك:

■ نوع وتكرار الانتقال من وإلى العمل. اشتكت العديد من النساء العاملات في النقل من اضطرابهن إلى الانتظار لفترات طويلة للنقل على جانب الطريق مما يعرضهن للخطر.

■ مكان موقف السيارات ومظلات الدراجات الهوائية، الخ. تدمرت عاملات النقل في مطار هيثرو في لندن مثلاً من مخاطر السير ليلاً إلى مواقف السيارات التي تكون بعيدة عن مرافق المطار.

■ الإضاءة الخارجية لمواقف السيارات والمناطق التي تقع خارج المباني.

■ نوع أجهزة الأمن التي يتم توفيرها للنساء العاملات في الأماكن التي يهيمن عليها الرجال. مثال ذلك، خشية النساء العاملات على السفن من الدخول إلى مقصورات الموظفين الرجال.

يحاول قسم المرأة في الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) بناء صورة عالمية حول كيفية تأثير العنف على النساء العاملات في مختلف قطاعات النقل. وسيساعد هذا في صياغة استراتيجيات مضادة.

ذكر عمال صناعة النقل من كافة القطاعات حوادث عنف عديدة حصلت في مكان العمل. ويمكن القول أن مهن معينة يتعرض أفرادها لخطر مؤكد. مثال ذلك، يتعرض العمال إلى خطر أكثر من غيرهم إن عملوا في مكان ما بمفردهم، أو إن تعاملوا مع عامة الناس أو عند تحصيل المال من الزبائن. وفي أكثر الأحوال نجد بأن الكادر لم يتلق التدريب الكافي للتعامل مع حالات العنف في مكان العمل. وفي مسح أجراه الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، وجد بأن أكثر من نصف الذين أجابوا على أسئلة المسح يشعرون بأنهم لم يتلقوا التدريب الكافي للتعامل مع حالات العنف التي تحصل.

■ في فنلندا، أجري تحقيق حول العنف ضد النساء العاملات في العبارات المانية التي تربط بين فنلندا وإستونيا وفنلندا والسويد، حيث تتعرض العاملات في الطاقم إلى العديد من الهجمات الوحشية.

■ في الولايات المتحدة الأمريكية، تعرضت إحدى سائقات الحافلات في لوس أنجلوس إلى الطعن في ذراعها وفخذها. كما تعرضت عاملة أخرى إلى اعتداء جنسي من قبل أحد المسافرين الذي صعد إلى الحافلة والسكين في يده وأجبر المسافرين الآخرين على مغادرة الحافلة.

■ في أستراليا، أظهرت الأرقام بأن سائقي سيارات الأجرة هم أكثر بـ ٢٨ مرة في احتمالية تعرضهم إلى الاعتداءات غير الجنسية وإنهم أكثر بـ ٦٧ مرة في احتمالية تعرضهم للسرقة مقارنة بفئات المجتمع الأخرى. كما تواجه سائقات سيارات الأجرة خطر الاعتداء الجنسي أكثر من الرجال.

غضب في الجو

"خضعت إحدى أفراد طاقم الطيران في إحدى الرحلات الجوية البريطانية المتوجهة من لندن إلى ملقا في تشرين الأول ١٩٩٨ إلى ١٨ غرزه في ذراعها وظهرها بعد أن حطم أحد المسافرين الذكور زجاجة فودكا على رأسها ومزق جسدها بالزجاج المكسور."

يعد الغضب في الجو واحدة من المشكلات والمخاطر الكبيرة التي تهدد سلامة العاملين في المجال الجوي. إن السلوك المضطرب للمسافر يتراوح ما بين عدم الالتزام بتعليمات السلامة إلى المضايقات الشفهية أو الاعتداء الجسدي الموجه نحو الطاقم والمسافرين أو الطائرة ذاتها.

تعمل أكبر نسبة من النساء أعضاء ال (ITF) في النقل في قطاع الطيران كأفراد طاقم الكابينة أو موظفات للتعامل مع المغادرين. ولهذا فإن المرأة في مثل هذه الوظائف تكون في خط المواجهة الأمامي وعليها أن تتعامل مع شتى المسافرين الهائجين والعاديين. وقد علقت إحدى أعضاء جمعية عمال الطيران في واشنطن: "تخيل أنك ستعمل مع توقع أنك ستعرض لأن يصرخ أحد بوجهك، أو يضربك أو يركلك أحدهم بينما تؤدي أنت عملك."

بينت المسوحات التي أجراها ال (ITF) بأن الغالبية العظمى من شركات الطيران لا تمتلك سياسات وإجراءات مناسبة للتعامل مع حالات الغضب في الجو. ومعظمها لا تقدم أي تدريب لكوادرها وعدد قليل منها تقدم التدريب ولكن لموظفي الخدمات الأرضية فقط.

في تموز ٢٠٠٠، قام ال (ITF) بحملة لمدة أسبوع ضد العنف في الجو. وعقد يوم عمل آخر في تموز ٢٠٠١ لتعزيز هذه الرسالة.

التشريعات الوطنية

حالياً نجد بأن السويد وهولندا هما الدولتان الوحيدتان اللتان وضعتا إجراءات دستورية وقانونية بخصوص العنف في مكان العمل. ففي السويد، تناول قانون بيئة العمل موضوع الوقوع ضحية العنف في مكان العمل. وهو يؤكد على استراتيجيات الحماية والطلب من الموظفين وضع خطة للعمل وتنظيمه بطريقة يتم التقليل فيها من العنف والوقوع ضحية له. ويجب عليهم أيضاً إيضاح أنه لن يتم التهاون في مسألة حصول العنف في مكان العمل.

ونفس الشيء حصل في هولندا، حيث اتسع قانون بيئة العمل ليشمل التحرش الجنسي والاعتداء والعنف في مكان العمل. وبين أن صاحب العمل يتحمل مسؤولية حماية موظفيه من مثل هذا السلوك، وهذا يشمل الاعتداء الناتج عن "الزبائن".

لا تمتلك العديد من الدول إجراءات قانونية محددة للتعامل مع العنف داخل العمل. ولكنها استجابت من خلال الاستفادة من استخدام القوانين العامة التي تتعلق بمكان العمل. ومثال على ذلك، نجد أنه في تشريع الصحة والسلامة، يتحمل أصحاب العمل واجب حماية موظفيهم من تجنب المخاطر التي قد يتعرضون لها في مكان العمل. وفي عدد متزايد من الدول، يعني ذلك بأن على أصحاب العمل توفير مكان عمل خال من العنف. في نيوزلندا، استخدم تشريع الصحة والسلامة لوضع التعليمات الضرورية لأصحاب العمل والموظفين حول كيفية التعامل مع العنف في العمل.

وقد ذكر أحد كتب ألد (ILO) حول العنف في العمل بأن ثمة اهتمام متزايد في إيجاد نوع جديد من التشريعات تكون موجهة نحو مساندة مبادرات بيئة العمل ضد العنف. وإحدى أول هذه المبادرات في هذا المجال كان "نظام ضريبة بيل للحماية من العنف في العمل للولايات المتحدة الأمريكية" لعام ١٩٩٧. أنه يشجع الشركات على وضع برامج سلامة لمكافحة العنف ضد المرأة. وقد منحت هذه البرامج فوائد ضريبة تصل إلى ٤٠% إذا قام بواحد أو أكثر من الأمور التالية:

- ضمان سلامة النساء العاملات وهذا يشمل تعيين كادر أمني وشراء الإبرة المناسبة وأجهزة ومنظومات الحماية.
- تقديم الاستشارة إلى العاملين ومنها إيجاد خط هاتف أو خدمة استشارة مباشرة.
- لقد صممت لتثقيف الموظفين حول العنف والجرائم ضد النساء.
- تنفيذ سياسات الموارد البشرية لحماية الموظفين.
- تقديم الخدمات القانونية والطبية والمالية للموظفين الذين يتعرضون لجرائم العنف ضد النساء.



التفاوض على سياسات العنف في مكان العمل

ضمت بعض نقابات النقل العنف في مكان العمل إلى المفاوضات الجماعية. واستخدمت في ذلك استراتيجيات مختلفة.

في بعض الأحيان، ناقشت النقابات شرطاً معيناً في الاتفاقيات العامة. مثال ذلك، ناقشت كل من نقابة النساء العاملات في سكك الحديد الجنوبية الشرقية (كلكتا) ونقابة النساء العاملات في سكك الحديد الشمالية في الهند شرطاً أو مادة حول العنف في بيئة العمل، وكان لنقابة عمال النقل الكندية نموذجاً لاتفاقية معينة تتضمن الشرط التالي الذي له علاقة بالعنف في مكان العمل:

"تتفق الشركة والنقابة على عدم ممارسة أي شكل من أشكال التمييز أو التدخل أو القيود أو المضايقات أو الإكراه من قبل أي منهما أو من قبل أي من ممثليهم، فيما يتعلق بأي موظف له علاقة بالسن أو الحالة الاجتماعية أو الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الأصل أو التوجه السياسي أو الديني أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو العضوية في نقابة ما أو له نشاط معين."

وقد وضع الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) شرطاً معيناً ليتم ضمه إلى الاتفاقيات الجماعية الموافق عليها لدى ITF لأعلام الملائمة وسفن الأعلام الوطنية وهو:

"سيكون لكل ملاح الحق في العمل والتدريب والعيش في بيئة خالية من أية مضايقات أو إجبار، سواء كان ذلك جنسياً أم عرقياً أو أي محفز آخر وذلك وفقاً لتعليمات سياسة ITF."

ثمة حالات تكون فيها قضايا العنف في بيئة العمل خاضعة للتفاوض. ومثال على ذلك، ناقشت نقابة عمال باربادوس الأحكام الأمنية التي تنص على أن توفر شركات النقل من وإلى موقع العمل إن لم تتوفر المواصلات العامة. وأوجدت النقابات كذلك سياسات وشروط محددة لمواجهة المضايقات الجنسية.

وقد اقترح العاملون في الحكومة الفدرالية الأمريكية وعمال البلديات (AFSCME) الأعضاء في دائرة النقل في اتحاد عمال أمريكا (AFL-CIO)، أن على أصحاب العمل الجادين بشأن تناول العنف في مكان العمل إنشاء برنامجاً خاصاً بالحماية من العنف داخل مكان العمل. إن الحماية هي من الوسائل الأكثر فعالية للتعامل مع العنف داخل بيئة العمل. ويجب التفاوض حول هذا الموضوع مع النقابة.

واقترحت (AFSCME) أنه لدى التفاوض مع أصحاب العمل، فأن هنالك مكونات ثلاثة يجب إدخالها في أي برنامج وقائي وهي:





(ت) إجراءات الاستجابة إلى العنف إن حصل.
(ث) توفير الدعم الكافي إلى الكادر الذي تعرض للعنف."

ويمكن التفاوض حول المزيد من الشروط إضافة إلى الشرط الذي يلزم أصحاب العمل بتناول العنف داخل بيئة العمل. فعلى سبيل المثال، التفاوض حول شرط التدريب الذي اقترحت (AFSCME) والذي يقول:

" أن يوفر صاحب العمل لموظفيه التدريب اللازم على أساليب إدراك وتشخيص العنف المحتمل في الحالات والسلوك وتخفيف حالات العنف، وحماية أنفسهم. وأن يوفر صاحب العمل تدريباً سنوياً لإعاش المعرفة القديمة."

ويقترح كتاب الـ (ILO) حول العنف خطوات وقائية معينة يمكن للموظفين إتباعها لتقليل مخاطر العنف في مجال النقل. تحتاج النقابات إلى ضمان أن تكون هذه الخطوات جزءاً من البرنامج الوقائي.

ومثال على ذلك، يحتاج المخططون لنظام النقل إلى تناول قضايا معينة مثل الراحة وحجم أماكن الانتظار ومستويات الضجيج واللون والإنارة والحمامات ومراجعة مستلزمات ومتطلبات السيطرة على المداخل والرقابة الأمنية والحراسة وكاميرات المراقبة ومنظومات الإنذار لتبنيه الموظفين بالحاجة الملحة إلى المساعدة. وثمة حاجة إلى توفير حماية خاصة لكادر النقل الذي يعمل بمفرده، مثل سائقي الحافلات والسيارات.

تقييم مخاطر العنف. يجب أن يصف البرنامج طرق تحديد درجة المشكلة وتوثيق الحوادث وتقييم البرنامج.

تجنب مخاطر العنف والسيطرة عليها. يجب أن يستخدم البرنامج المعلومات التي يتم جمعها من تقييم المخاطر لتنفيذ مختلف أساليب تقليل مخاطر العنف داخل بيئة العمل أو الحد منها.

ردة الفعل تجاه العنف. إن حصل العنف، يجب أن يكون صاحب العمل والموظفون مستعدون لمواجهته. وهذا يشمل تقييم أسباب المشكلة وعمل التغييرات المناسبة في مكان العمل، وتقديم الدعم النفسي الذي يحتاجه ضحايا العنف.

يمكن للنقابات أن تفاوض على مادة مع الإدارة التي تنص على الالتزام بتنفيذ برنامج الوقاية. ويذكر نموذج (AFSCME) ما يلي:

" على صاحب العمل، بالتعاون مع النقابة أن يضع برنامجاً شاملاً للوقاية من العنف في مكان العمل، على أن يشمل هذا البرنامج:

- (أ) أساليب تحديد ممارسات العمل والعوامل البيئية التي قد تؤدي إلى العنف.
- (ب) إجراءات تنفيذ السيطرة التي ستقلل من مخاطر العنف وتشمل تدريب الموظفين.

التوجيهات للنساء الناشطات والمفاوضين

- التأكد من أن لنقابتك سياسة محددة حول العنف في العمل.
- نشر السياسة
- دعوة الحكومة إلى وضع تشريع خاص يتناول العنف في العمل.
- البحث عن مخاوف النساء ومصادر قلقهن كعاملات في مكان العمل وفيما يخص العنف داخل العمل.
- ضم العنف في مكان العمل إلى أجندة المباحثات.
- وضع تعليمات واضحة حول كيفية تمكين الموظفين من تقليل مخاطر العنف.
- وضع تعليمات معينة حول ما يجب على الموظفين عمله عندما يتعرض إلى العنف.
- منح الضحايا فرصة التحدث إلى امرأة تمثل نقابة ما.
- توفير خدمة إبداء المشورة للضحايا.
- وضع سجل بالشكاوى.
- اتخاذ الإجراء المناسب ضد الأعضاء المتورطين في العنف.
- تشجيع بيئة العمل وممثلي النقابات على الاستمرار في تقديم دروس التدريب والتعليم الذي تمارسه النقابة حول العنف داخل مكان العمل.

أسئلة أساسية للمناقشة

□ ما هي احتمالية شمول العنف ضمن تشريعات محيط العمل في بلدك؟ كيف يمكن أن تدير حملة بهذا الخصوص؟

□ ما هي الاحتمالية في بلدك لمبادرات مدعومة من قبل الحكومة والتي تساند حركة أصحاب العمل ضد العنف في مكان العمل، كالتى ابتدأت في الولايات المتحدة؟ كيف يمكن أن تدير حملة بهذا الخصوص؟

نشاط : فهم أسباب العنف ضد النساء العاملات في قطاع النقل

في مجموعات صغيرة، ناقش أسباب العنف ضد النساء العاملات في مكان عملك أو قطاعك.

من وجهة نظر النساء العاملات، عدد الاقتراحات الأساسية التي على نقابتك مفاوضاتها مع الإدارة فيما يخص برنامج منع العنف في مكان العمل. يجب أن تتضمن مقترحاتك التوصيات التالية:

١. كيفية تقييم مخاطر العنف في مكان العمل.

٢. كيفية تقليل مخاطر العنف.

٣. كيفية التعامل مع العنف عند وقوعه.

قدم التقرير وناقشه مع الجميع.

ملاحظات:



ساعات العمل -

حماية

حقوق

النساء

العاملات

النساء
تنقل العالم

عدد الوظائف التي لا تتضمن ساعات ثابتة من العمل. في بعض أماكن العمل، نجد بأن ما يصل إلى ٣٠% من الموظفين لا يعملون في ساعات ثابتة.

والمتضرر الأول في هذا هو المرأة. وينتج عنه كذلك عدم بقاء المرأة في الوظيفة. فمن الصعب أن توفق ما بين كونها سائحة حافلة ورعاية أطفالها. عادة ما يكون العاملین المسؤولين عن استخدام الموظفين من الموظفين الذين ليست لديهم إمكانية لتخطيط حياة العاملين، طالما أنهم لا يعرفون الكثير عما ستكون عليه ساعات عملهم."



"يتوقع من جابات الأجرة في الحافلات أن يعملن

من ١٤-١٦ ساعة. وإن لم يأت من يتسلم منك نوبة العمل، فستكونين مجبرة على الاستمرار في العمل."

جانبية الأجرة في إحدى الحافلات، تايلاندا

طلب من إحدى العاملات أن تصف لك شروطها وظروفها لقبول وظيفة ما. ستري أن لساعات العمل أهمية بالغة لديها. فالنساء في صناعة النقل بالذات يركزن على الوظائف ذات الدوام الجزئي أو المؤقت. وفي بعض المهن، عادة ما تتعارض ساعات العمل الطويلة ونوبات العمل المفاجئة مع مسؤوليات المرأة العائلية.

ويقول جيرد نابيرغ من نقابة عمال البلديات السويدية بأن هذا ما يحصل في شركات الحافلات في السويد:

" تحولت ساعات عمل الذروة لتصبح على مدار الساعة، ويجري هذا عكس رغبة العاملين للتوفيق بين العمل والعائلة، وأشكال التوظيف التي تعتمد العمل بالساعة تناسب مثل هؤلاء العاملين، عادة ما يتم العمل بالساعة عندما لا تكون رعاية الأطفال متوفرة، ويتم مغادرة العمل أثناء اليوم عندما يكون الأطفال إما في الحضانة أو في المدرسة"

وهذا يؤثر على حجم نقل الركاب وخاصة في المدن الكبيرة. وهو بالتأكيد ينطبق على نقل المسافرين بواسطة شركات الحافلات في السويد. وفي كل تخصيص جديد للسير، يزداد

" على متن المراكب والبواخر يعاني الموظفون هناك من ساعات عمل طويلة بأجور قليلة وعدم الأمان والاستغلال أيضاً. كما أن حال النساء من حال الرجال على متن البواخر فعليهن العمل لساعات طويلة، سبعة أيام في الأسبوع. لم نجد امرأة عبرت عن رغبتها بالعمل في عرض البحر لأكثر من ست سنوات."

مركز البحوث الدولية
للملاحة المانية

" إن الصورة التي تكونها الخطوط الجوية عن الكادر الأرضي تختلف عن الحقيقة والواقع الذي يعيشه العمال. ثمة ضغط كبير ومشكلات نفسية يسببها العمل بنوبات طوال سبعة أيام واختلاف نوبات العمل ومواعيد السفر التي تطيل من أيام الأسبوع إضافة إلى كونهم المسؤولين المباشرين عندما يكون عليهم تفسير حصول أي تأخير للزبائن."

نقابة موظفي الخدمة المتحدة،
ألمانيا

ساعات العمل في صناعة النقل

أظهرت العديد من الدراسات بأن الموظفين بدوام جزئي يكن مستضعفات أكثر ومستغلات من الآخرين:

- تتسلم النساء ذوات الدوام الجزئي أجوراً منخفضة.
- عادة ما تكون الوظائف ذات الدوام الجزئي قليلة الحوافز والتطلعات.
- تتميز هذه الوظائف بأمن وظيفي منخفض.
- يتميز العمل الجزئي بامتيازات قليلة مقارنة بالعمل بدوام كامل.
- يكون موظفو العمل الجزئي محرومون من الإجازات المدفوعة الأجر (وهذا يشمل إجازة الأمومة).
- لديهم حقوق قليلة في الحصول على الراتب التقاعدي والامتيازات الأخرى للضمان الاجتماعي.

في عام ١٩٩٥، عقدت ندوة في الاتحاد الأوروبي حول النساء العاملات في سكك الحديد، حيث نوقشت فيها مسألة العمل بدوام جزئي. وبقدر ما يتعلق الأمر بشؤون المرأة، وجد أنه في بريطانيا على سبيل المثال، يتم إحلال ذوي الدوام الجزئي محل ذوي الدوام الكامل. وتكون شروطهم هي الأسوأ. وفي فرنسا، عادة ما يعمل ذوي الدوام الجزئي وفق عقود مؤقتة ولا يحميهم القانون أو التشريعات بنفس الطريقة كما لدى عمال سكك الحديد الآخرين.

وتظهر تقارير أ.ل (ITF) أيضا النمو في استخدام العقود المؤقتة. ومثال على ذلك، استخدامهما في شركات الطيران كشركة مدلان البريطانية والخطوط الجوية اليابانية.

مع العولمة والتغيرات التكنولوجية، لم يعد للعمال وظائف دائمة. ويتم توظيفهم اليوم على أساس شروط ضعيفة جداً كدوام جزئي أو مؤقت أو موسمي أو عرضي. وعادة ما يصف أصحاب العمل هذا النوع من العمل بـ "المرونة". وبإمكانهم زيادة أو تقليل ساعات وأنواع العمل وفقاً للاحتياجات ومتطلبات الشركة.

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، وجد أن النساء تحتل ما بين ٦٥-٩٠% من إجمالي عدد الموظفين ذوي الدوام الجزئي في الدول المتقدمة. ويعرف العمل الجزئي بأنه العمل لما يقل عن ٣٠% من ساعات العمل في الأسبوع. ولكن هذا يختلف من بلد إلى آخر. ثمة اختلافات كبيرة في ساعات العمل الجزئي، حيث أن هناك موظفون يعملون لإحدى عشرة ساعة في الأسبوع فقط.

يساعد العمل الجزئي النساء على الجمع ما بين العمل ومسؤولياتهن الأسرية. مع ذلك فإنه لا يوجد بديل للغالبية العظمى من النساء العاملات. وعند عدم توفر الدوام الكامل فإن المرأة تدفع للعمل بدوام جزئي. وعلى سبيل المثال، ذكر اتحاد العمال الكندي أن ثلث عدد النساء العاملات بدوام جزئي يرغبن بالعمل بدوام كامل، ولكنهن لا يجدن سوى الوظائف التي بدوام جزئي. ونفس الشيء نجده مع النساء اللواتي لديهن أطفال صغار يكن مجبرات على التخلي عن الدوام الكامل بسبب ساعات العمل الطويل.

ساعات العمل في النقل الجوي

في السنوات الأخيرة، ذكرت نقابات شركات الطيران حصول تغيير كبير في شروط التوظيف. وسبب هذه التغييرات يعود إلى إعادة الهيكلة الصناعية في سياق العولمة الحاصلة.

وفي أحد المسوح التي أجراها أ.ل (ITF) وجد بأن إعادة الهيكلة الصناعية وتطبيقات العمل المرنة لها تأثيرات سلبية على ساعات العمل. وذكرت ثلث هذه النقابات أن نوبات العمل أصبحت أطول، في حين ذكر ٤٠% بأن هنالك زيادة ملحوظة في إجمالي عدد ساعات العمل.

ولهذه التغييرات والتطورات تأثير على طاقم الكابينة- وهو قطاع تتركز فيه النساء. إن الزيادة في ساعات العمل التي ذكرتها ٨٨% من النقابات التي تمثل طاقم الكابينة، مقارنة إلى أقل من ٢٠% التي يمثلها عمال الصيانة والمناولة الأرضية.

ونتيجة لذلك، تعتقد الغالبية العظمى من النقابات بأن كوادرات الخطوط الجوية تعمل بشكل قاسي تحت ظروف ينخفض فيها الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي. ولم تعد بعض شركات الطيران مستعدة للتفاوض أكثر حول الأبعاد الرئيسية للتغيير كأوقات العمل.

من "صراع العولمة"، ITF

الأدوات الدولية

في عام ١٩٩٤، تبنّت منظمة العمل الدولية (ILO) اتفاقية العمل الجزئي (رقم ١٧٥). وقد صادقت على هذه الاتفاقية لغاية الآن ثمانين دول فقط وهي كل من: قبرص، فنلندا، غويانا، إيطاليا، لوكسمبورغ، موريشيوس، وهولندا وسلوفينيا. وكان منهج منظمة العمل الدولية (ILO) هو تعزيز الإجراءات التي تمنح العاملين بدوام جزئي نفس الحماية التي تمنح للموظفين بدوام كامل في المجالات التالية:

- حرية الانضمام إلى المنظمات والتفاوض الجماعي.
- الصحة والسلامة المهنية.
- وعدم التمييز في التوظيف.

وتذكر الاتفاقية بأن على الموظفين ذوي الدوام الجزئي أن يتمتعوا بنفس ظروف الموظفين ذوي الدوام الكامل فيما يتعلق بـ:

- الأجور والرواتب
- الأمن الوظيفي
- الضمان الاجتماعي
- الامتيازات، مثل الإجازة السنوية والإجازة المرضية
- حماية الأمومة

وتركز الاتفاقيات الأخرى التي تبنيتها منظمة العمل الدولية (ILO) والمتعلقة بساعات العمل الليلي. تم تبني اتفاقية العمل ليلاً (للنساء) رقم ٨٩ في عام ١٩٤٨، وهي تحظر عمل النساء ليلاً لفترة ١١ ساعة متتالية على الأكثر. وأغلبية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (ILO) تحتوي قوانينها على تشريعات من هذا النوع أي تمنع عمل المرأة ليلاً. وقد أعادت بعض الدول هذا التشريع أو القانون، ومثال على ذلك، باربادوس، وإيرلندا وإسرائيل وأسبانيا، وسورينام، استراليا والولايات المتحدة.

ظهر جدال في العقود الأخيرة حول منع النساء من العمل ليلاً. وبعض الناس يعتقدون بأن لذلك تأثيرات تمييزية. ومثال على ذلك، صدر حكم في الاتحاد الأوروبي بمنع النساء من العمل ليلاً يناقض مبدأ المساواة بين الجنسين.

واستجابة لذلك، ذكرت منظمة العمل الدولية (ILO): "في العديد من الدول، إن إزالة الحماية عملياً في دول كثيرة قد يؤدي إلى تدهور أوضاع العمل الخاصة بالمرأة، ويعرضها إلى العمل لساعات طويلة مع أجر قليل وفي الوقت ذاته يزيد من تعرضها للمضايقات وخاصة في النقل ومن العمل ليلاً."

وقد تبنّت منظمة العمل الدولية (ILO) اتفاقية العمل ليلاً رقم ١٧١، في عام ١٩٩٠ التي تحمي النساء والرجال الذين يعملون ليلاً. وقد تم تعريف وقت الليل على أنه الفترة الزمنية التي تمثل سبع ساعات عمل متتالية على الأقل، وتشمل الساعات الواقعة بين منتصف الليل والساعة الخامسة فجراً. وتذكر الاتفاقية كذلك بأن العمال الذين يعملون ليلاً يجب أن تكون لديهم الحقوق التالية:

- الحماية الصحية (إجراءات الإسعافات الأولية، الفحوصات الطبية)
- حماية الأمومة
- الخدمات الاجتماعية
- تعويض إضافي في شكل وقت عمل، أو أجر أو امتيازات أخرى.

وقد استثنيت بعض فئات العمال من الاتفاقية. وشمل ذلك القطاعات التي يشملها الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) مثل عمال النقل البحري والملاحة النهرية.

قرار الاتحاد الأوروبي الرسمي يحمي حقوق العمال ذوي الدوام الجزئي

في عام ١٩٩٧، تم تبني مرسوم رسمي في الاتحاد الأوروبي يعطي حقوق توظيف كاملة إلى العمال ذوي الدوام الجزئي، وقد ناقش ممثلو أرباب العمل ونقابات العمال هذا القرار الرسمي وأجبرت دول الاتحاد الأوروبي على إدخاله إلى قانونها الوطني في كانون الثاني ٢٠٠٠.

وكان مبدأ عدم التمييز هو الموضوع المركزي لهذا القرار. وهو يذكر ما يلي: "أما فيما يتعلق بظروف العمل، لم يتعامل العاملون ذوي الدوام الجزئي معاملة أقل من العاملين بدوام كامل لمجرد أنهم يعملون عملاً جزئياً...".

وهذا يعني أن يكون للعمال ذوي الدوام الجزئي نفس حقوق العاملين بدوام كامل فيما يتعلق بالأجور والرواتب والعلاوات والعمل وإجازة الأمومة والترقيات وغيرها من الحقوق.

ويدعو هذا القرار كذلك الإدارة إلى دراسة طلبات العمال للانتقال من العمل بدوام كامل إلى العمل الجزئي، وبالعكس. مع ذلك، لا تكون الإدارة مجبرة على الموافقة على مثل هذه الطلبات. كما يدعو القرار الشركاء الاجتماعيين كذلك إلى مراجعة ودراسة العقبات التي تحد من الفرص المتاحة للعمل بدوام جزئي.

التشريعات الوطنية

يمكن استخدام تشريع التمييز أو تشريع الفرص المتساوية (راجع القسم ١) لبيان المعاملة غير المنصفة التي يعامل بها العمال ذوي الدوام الجزئي وهذا ما يؤثر سلباً على المرأة وغالباً ما يتصاعد إلى التمييز الجنسي. هذا لأن النساء تشكل جزءاً كبيراً من القوة العاملة ذات الدوام الجزئي.

وفي بعض الدول استخدم قانون مضاد للتمييز بنجاح لتحسين حقوق العمال ذوي الدوام الجزئي. مع ذلك، لم تكن هذه هي الحالة دائماً. فقد ذكر تقرير صادر عن المفوضية الأوروبية عام ١٩٩٨ "بالرغم من وجود تشريع الفرص المتساوية، فإن الحقيقة بأن تساوي الشروط للعمل الجزئي محدود دائماً".

وفي دول أخرى، تم تقديم تشريعات خاصة حول المساواة لعمال الدوام الجزئي. معظم هذه الدول في الاتحاد الأوروبي وقد كانت مجبرة على ترجمة توجيهها العمل الجزئي إلى قوانين وطنية.

هل يمنح العاملون بدوام جزئي فرصاً متكافئة؟

تعد الدول الاسكندنافية من الدول الرائدة في العالم التي تهتم بتساوي الفرص بين الرجال والنساء. مع ذلك، فقد أظهرت الخبرات والتجارب في سكك الحديد النرويجية بأن العمل بدوام جزئي يستخدم توظيف النساء بأسوأ الشروط والظروف. وتقول جين بديكهوس ساذر، الأمينة الوطنية لإتحاد عمال سكك الحديد النرويجية:

"إن تحسين الفعالية وتقليل التكاليف في البحث المتواصل عن أرباح أكبر قد أدى إلى توظيف كادر أكثر بساعات عمل أقل ونوبات عمل منفصلة. وهذا واضح في مركز اتصال التذاكر في سكك الحديد الحكومية النرويجية الذي يديره كادر من النساء في مواقع وظيفية تعادل ما بين ٥٠-٨٥% من العمل بدوام كامل.

وتعتبر الإدارة هذا حلاً مفيداً، وتجادل بالقول أن العمل متطلب جداً ولا يمكن تحمل مسؤوليته بشكل دوام كامل وإن ساعات العمل المرنة تتلاءم أكثر مع الحياة العائلية.

مع ذلك، ما لم يذكر إذا هو أن النساء قد قلن حقوق المعاش. وبهذه الطريقة، يحصل رب العمل على قوة عمل مرنة على حساب النساء. إن النساء يخسرن ما بين ١٥-٥٠% من رواتبهن التقاعدية. ونحن نسعى اليوم إلى ضمان أن يكون كل فرد يرغب في العمل بدوام كامل يحصل على مثل هذا العمل."

دائماً. في تقرير عام ١٩٩٨، ذكرت اللجنة الأوروبية بأنه "على الرغم من تشريع الفرص المتساوية فإنه في واقع الحال، تعد فرص الترقية محدودة بالنسبة للعاملين بدوام جزئي".

وفي دول أخرى، تم سن تشريع حول المساواة بين العاملين بدوام جزئي ومعظم هذه الدول في الاتحاد الأوروبي مجبرة على إدخال تشريع العمال بدوام جزئي إلى قوانينها الوطنية.

النضال من أجل مستقبل العمل

إضراب UPS

في شهر آب عام ١٩٩٧، اضرب سائقو الشاحنات في اتحاد IBN في الولايات المتحدة الأمريكية، وهو يمثل العمال في شركة UPS العملاقة لإيصال الطرود البريدية. فإلى جانب الزيادات في الرواتب والراتب التقاعدي، طالب سائقو الشاحنات وضع محددات معينة على العقود الفرعية، وأحكام أفضل حول الصحة والسلامة ووظائف أكثر ذات دوام كامل.

وكان ثلثي عدد السائقين والعمال الآخرين لشركة UPS الذين تمثلهم النقابة يعملون بدوام جزئي. وقد سلطت النقابة الضوء على رغبة العمال بالحصول على عمل بدوام كامل، ولكن لم يتم منحهم فرصة الحصول عليه. ويقول أحد سائقي الشاحنات: "تعد مسألة الدوام الجزئي أمراً يؤثر سلباً على الأسر العاملة في كل مكان، وهو يؤثر على النساء والأقليات الأخرى على وجه التحديد".

وتم حل الإضراب بنجاح بعد أسبوعين منه وبعد مفاوضات عديدة، نتج عنه عقد ذو خمس سنوات وخلق عشرة آلاف فرصة عمل جديدة بدوام كامل في المواقع ذات الدوام الجزئي.

إضراب الخطوط الجوية البريطانية

في عام ١٩٩٧، انتهى إضراب كبير وقع في الخطوط الجوية البريطانية بانتصار كبير لصالح النقابات العمالية. وقد علق الأمين العام للاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، ديفيد كوكروفت على ذلك قائلاً: "أرى أن هنالك صراعاً في لب النزاع حول الطبيعة العملية للعمل حول ما إذا كانت الوظائف التي تخلقها الشركات العالمية الكبيرة لتكون وظائف حقيقية ذات تطلعات خاصة بالأداء والأمن والمهنة وما إذا أصبح العمل مؤقتاً أو هامشياً".

لأكثر من ٥ سنوات قبل الإضراب، أصدرت الخطوط الجوية البريطانية إعلانات غامضة حول برنامج توفير الكلفة، وكان أحد أهداف الخطوط الجوية البريطانية من ذلك هو إعادة هيكلة جذرية لإجراءات عمل طاقم كابينة القيادة وهي مهنة يكون أغلبية العاملين فيها من النساء. وتطلب ذلك ساعات عمل أطول، وتجميد في الرواتب إضافة إلى تطوير قوة عاملة جديدة من الشباب الأقل خبرة ولكنه كادر رخيص الثمن جداً.

وقالت الشركة أن على الموظفين القبول بهذه الشروط. وأنه لن يكون هنالك مفاوضات أخرى مع النقابة وهددت بصرف العاملين المضربين.

وبعد ثلاثة أيام من الإضراب، أجبرت الشركة على التفاوض مع النقابات وعبر عمال الملاحة الجوية في الدول الأخرى عن تضامنهم وتأييدهم لموظفي الخطوط الجوية البريطانية من خلال العمل التضامني معهم. ومع مساعدة الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، أصبح عملها عالمياً بحق!

التفاوض على ساعات العمل

تفاوض بنجاح بعض أعضاء الـ (ITF) حول إجراءات ساعات العمل الجزئي وعقود العمل.

■ حيث تفاوضت نقابة عمال باربادوسا حول مسألة المعاملة المتساوية لعمال الدوام الجزئي فيما يتعلق بالترقيات والتدريب.

■ كما تفاوضت نقابة عمال سكك الحديد وعمال بناء النقل في روسيا حول الاتفاقيات التي تمنح المرأة فرص العمل بدوام جزئي والتشارك الوظيفي. كما شمل الاتفاق كذلك المساواة بين أصحاب العمل الجزئي للحصول على الترقيات والتدريب المهني والأمن الوظيفي والمساواة في شروط الدفع والظروف.

■ وحاول الإتحاد الياباني لنقابات النقل الجوي الفوز بتحسينات في ظروف العمل للعاملين وفق عقود عمل قصيرة الأمد بما في ذلك الزيادات للدفع بالساعة.

■ أما نقابة العمال الهولندية (FNV) وهيئاتها الفرعية في هولندا فقد حاولت توفير العمل بدوام جزئي في جميع قطاعاتها.

أما ساعات العمل المرنة فهي قضية أخرى حاولت النقابات التفاوض فيها مع الإدارة. فإتحاد عمال النقل والموظفون العامون (TGWU) في بريطانيا مثلاً، يقول بان وجود بعض المرونة أمر ضروري لكل من النساء والرجال الذين لديهم مسؤوليات أسرية.

"إن معظم الآباء بحاجة على الأقل إلى بعض المرونة في ساعات عملهم. وهدف نقابة (TGWU) من ذلك هو زيادة سيطرة العمال إلى أقصى حد على ساعات عملهم وتقليل الاعتماد على صلاحيات الإدارة. على الرغم من أن أصحاب العمل سيقومون في أغلب الأحيان بإعادة تنظيم غير رسمية لمناوبات العمل و/أو وقت العمل في ظروف استثنائية، إلا أن مثل هذه الإجراءات الخاصة غالباً ما تخلق عدم الرضا والاستياء في صفوف العمال وينتج عن ذلك اتهامات بالمحسوبية وما شابه. ولتجنب مثل هذه الحالات والمشكلات وفي نفس الوقت تحقيق المرونة التي قد يحتاجها الأفراد في بعض الأحيان، تهدف المفاوضات إلى الحصول على إجماع رسمي على الظروف التي يجب أن تنظم نوبات العمل وساعات العمل لتلبية الاحتياجات الخاصة للعمال".

نقابة النقل والموظفون العامون (TGWU)، بريطانيا

وفي تعليمات المساواة لنقابات صناعة النقل الجوي للـ (ITF)، فقد اقترح التشارك الوظيفي وأنماط العمل المرنة وهذا ما يسمح للموظفين وخاصة النساء، من البقاء في العمل في الوقت الذي لا تسمح فيه التزاماتهم الأسرية من المحافظة على الوظيفة بدوام كامل. تبين هذه التعليمات بأن للتشارك الوظيفي فوائد ومنافع أكثر من الدوام الكلي. ستكون هنالك احتمالية أقل من تهमيش العمل، وسوف يحافظ على جميع خصائص العمل بدوام كامل، ويمكن أن يساعد النساء على الاحتفاظ بوظائف إدارية وإشرافية.

التوجيهات للنساء الناشطات والمفاوضين

- تأكد أن يكون لنقابتك سياسة معينة تخص العمل بدوام جزئي أو المؤقت أو العرضي
- نشر سياسة النقابة بين النساء العاملات
- دعوة الحكومة إلى تشريع محسن حول العمل بدوام جزئي.
- أن تجد الأمور التي تثير مخاوف وقلق العاملات في مكان العمل بخصوص ساعات العمل.
- أن توضع قضايا تتعلق بساعات العمل على جدول طاوله التفاوض.
- ضمان امتلاك العمال ذوي الدوام الجزئي نفس حقوق وامتيازات العامل بالدوام الكامل.
- ضمان حماية العمال وفق العقود المؤقتة.
- وضع استراتيجيات محددة مع نقابتك لضم العاملات غير المنتميات إلى النقابة ومثال على ذلك مراكز الاتصال.

أسئلة أساسية للمناقشة

- ☐ هل قامت بلدك بتصديق اتفاقية الـ ILO للعمل بدوام جزئي؟ كيف يمكن لنقابتك أن تقوم بحملة للتأكد من ذلك، ومن أن التشريعات مطبقة في بلدك؟
- ☐ ما هي الاستراتيجيات التي تضعها نقابتك لضم العاملات بدوام جزئي أو مؤقت أو عرضي، واللواتي يتم توظيفهن في مراكز الاتصال؟ كيف يمكن تقوية هذه الاستراتيجيات؟

نشاط : تطوير المقترحات بخصوص ساعات العمل

في مجموعات صغيرة، قم بمناقشة المشاكل التي تواجهها النساء العاملات فيما يخص ساعات العمل في مكان عملك؟

من منظور النساء العاملات، قم بتطوير مجموعة مقترحات عن ساعات العمل والتي يمكن لنقابتك أن تتفاوض فيها مع الإدارة.

قدم التقرير وناقشه مع الجميع.

ملاحظات:



تحسين الصحة والسلامة

النساء
تنقل العالم



مرض نقص المناعة المكتسبة. وفي كتاب ممتاز بعنوان "العلم ذو العين الواحدة- الصحة والسلامة المهنية"، تقول كارين ميسينغ بأن أحكام الصحة والسلامة في مكان العمل يجب أن تعكس حياة المرأة العاملة.

"في هذا العهد من العولمة، عندما تحاول الشركات والدول في بعض الأحيان التقليل من التكاليف الخفية كالرعاية الصحية والسلامة، غالباً ما تدفع النساء الثمن الأكبر لذلك".

بنجامين آلي، خبير الصحة والسلامة المهنية
في منظمة العمل الدولية

يواجه العمال من مختلف أنحاء العالم خطر الحوادث المهنية وأمراضها. وفي كل عام يحدث ٢٥٠ مليون حادث ينجم عنها أكثر من ٣٠٠,٠٠٠ حالة وفاة. وبالنسبة للعاملين في قطاع النقل فإن السلامة والأمن المهنيين يعدان من ضمن الأمور الأساسية التي تلقى اهتماماً كبيراً.

ولا يعرف لغاية الآن رقم عالمي يمثل عدد العاملات اللاتي يفقدن حياتهن أو يصبن بأمراض معينة نتيجة المهن التي يمارسها. إن العديد من النساء العاملات يتعرضن لأسوأ أنواع الاعتداءات. والمرأة العاملة تتعرض إلى شتى المخاطر أثناء العمل ومنها التوتر والعمل اليدوي والإصابات المتكررة إضافة إلى العنف والمضايقات الجنسية.

إن معظم أماكن العمل في قطاع النقل يهيمن عليها الرجال وهي ليست مناسبة للتكيف معها. فقد تكون الآلات والمكائن وغيرها غير ملائمة لجسم المرأة وحجمها. وعموماً، ما تزال صحة وسلامة المرأة من الأمور التي ما تزال لا تلقى المعالجة المناسبة والجدية لها. فالعديد من عاملات نقل المسافرين مثلاً لا يمكنهن الحصول على مرافق صحية منفصلة ومناسبة.

كما أن لهؤلاء النسوة مخاوفهن ومشاكلهن الخاصة بمكان العمل. ومثال على ذلك، المخاطر الصحية التي تحصل أثناء الحمل وأعراض ما قبل الحمل، وآلام الدورة الشهرية، والفحص الصحي والإيدز/

"كلنا نعاني من الصداع، وننسى الأشياء ويشعر جسدي وكأنني أركض خلف شاحنة لزمّن طويل، لدينا مخاوفنا".

امرأة عاملة في أطقم الطائرات، تصف المشاكل للعاملين في اطقم الطائرات

"لا توجد تسهيلات ومنها المياه، للنساء العاملات في القطارات. ويستخدم هذا كعذر لعدم توظيف النساء على القطارات".

إحدى العاملات في مجال النقل، زامبيا

الصحة والسلامة في صناعة النقل

تجري البحوث حالياً لتغطي آثار الاهتزاز على المرأة الحامل التي تعمل على متن المركبات التي تهتز.

في الأعمال التي عادة ما تتطلب قوة الرجال، هنالك حاجة ملحة إلى تكييف المعدات والآلات لكي تتلاءم مع الأجسام الأصغر حجماً. ومثال على ذلك، بعض سائقات الحافلات يتدمن من كبر حجم مقود الحافلة وطول المسافة التي تفصل بين المقعد والكيبسات تحت أقدامهن لدرجة أنها تسبب لهن مشاكل عضلية.

إن الأعمال التي تحتاج إلى حمل الأثقال تؤدي إلى حصول إصابات معينة. ومثال على ذلك، أجريت دراسة في عام ١٩٩٩، بينت أن النساء في طاقم الكابينة يعانين من قلق كبير إزاء حمل الصناديق الثقيلة على متن الطائرة ومن فتح أبواب الطائرة ودفع العربات والتعامل مع مخزن الأمتعة. وتكون العاملات الحوامل أكثر عرضة من غيرهن للإصابة الناتجة عن التعامل اليدوي.

وقد رعت منظمة العمل الدولية وال (ITF) دراسة حول المخاطر التي تواجه أفراد المناولة الأرضية والذين يكونون أكثر عرضة للإصابات المهنية مثل عمال الخدمة اليدوية، ففي خلال سنة واحدة، تغيب ٤٤% عن العمل بسبب آلام الظهر.

إن آثار التعرض للإشعاع بالنسبة للطاقم الجوي تلقى اهتماماً واسعاً اليوم. وهذه القضية صحية مهمة للغاية ومثال على ذلك، أن التعرض لجرعات صغيرة من الإشعاع قد يتسبب في حصول اللوكيميا أو الإعاقة أو التشوهات في الأجنة والحمل. كما إن الإرهاق العقلي والجسمي يرتبطان بالطيران أيضاً ويمكنه أن يكون ضاراً أيضاً.

عدد كبير من أعضاء ال (ITF) من العاملات في مواقع إدارية. وقد أجريت العديد من البحوث لتقصي الآثار الصحية السلبية المحتملة للعمل على أجهزة الكمبيوتر. وقد أظهرت البحوث بأن مستوى الإشعاع غير ضار أو خطر ولا توجد نتائج تفترض بأن التعرض لهذا الإشعاع قد يسبب الإجهاد أو التشوهات الولادية. مع ذلك، بينت الدراسات والبحوث أن للحاسوب تأثير مباشر على العين وعادة ما يعاني موظفو الحاسوب من مشكلات عضلية وفي فقرات العمود الفقري. وقد يحصل التوتر العصبي والعضلي المتكرر من استخدام لوحة المفاتيح لفترات طويلة دون إسناد الرسغ.

التوتر في مكان العمل

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، تعاني العاملات من مستويات مرتفعة من التوتر أكثر من الرجال. وهذا يعود بشكل رئيس إلى العبء المضاعف الملقى على عاتق النساء. إن الجمع ما بين التزامات العمل والمسؤوليات المنزلية يعني في معظم الأحيان أن تعمل النساء لساعات أطول من الرجال، كما تواجه النساء أيضاً ضغطاً متزايداً لأنهن يعملن في وظائف ذات دخل منخفض في مواقع تفقر إلى السياسات التي تراعي ظروف الأسرة، وفي مهن لا تعطينهن السيطرة على وظائفهن ولا يمكنهن التحكم بظروف العمل.

وبينت الدراسات التي أجريت على الطيران المدني أن مستويات التوتر بين أفراد أطقم الطائرة مرتفع. فمع ازدياد حجم وكثافة العمل يزداد معه التوتر والضغط. والمصدر الآخر للتوتر هو تزايد أعداد المسافرين العدائين. يشعر العديد من أفراد الطاقم بمشكلات صحية بسبب وظائفهم.

كما تعاني السائقات من التوتر كذلك. تواجه النساء والرجال هجمات محتملة من قبل المسافرين والاختناقات المرورية والمخاطر الناجمة عن حمل مبالغ كبيرة من المال والعزلة في المناطق غير المأهولة. ولهذا تكون النساء أكثر عرضة للتحرشات والمضايقات الجنسية من الرجال. وهذا ما يزيد من التوتر والضغط لديهن.

ويعاني الرجال والنساء كذلك من التوتر بسبب عملهم في عرض البحر لأنهم بعيدون لفترات طويلة من الوقت عن أسرهم إضافة إلى تعرضهم لمخاطر جسدية بسبب كونهم في عرض البحر. وطالما أن المهن البحرية هذه يسيطر عليها العنصر الذكري، فما تزال بيئة العمل عدائية عموماً بالنسبة للمرأة وتعرضها للكثير من الضغط والإرهاق.

الأدوات الدولية

الموجودة في مكان عملهم وعليهم المشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والجوانب الأخرى من عملهم والصحة والسلامة من خلال آليات وأساليب مناسبة.

ويجب أن يمتلك العمال الصلاحية لتحسين أوضاع عملهم من خلال إجراءاتهم الخاصة وأن يتم تزويدهم بالمعلومات والتعليم اللازمين وإعطائهم كل المعلومات الضرورية من أجل خلق استجابة مهنية فاعلة من خلال مساهمتهم".

لمنظمة العمل الدولية (ILO) اتفاقيتان حول الصحة المهنية واللذان لهما علاقة بالمرأة العاملة.

تذكر اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) حول الصحة والسلامة المهنية، رقم ١٥٥ (١٩٨١) بأن على الدول الأعضاء أن تتبنى سياسة وطنية حول الصحة والسلامة المهنية. ويجب أن يشمل ذلك أحكاماً:

"... حول تكيف آليات ومعدات معينة وتنظيم وقت العمل وتنظيم العمل وعمليات العمل مع القدرات والامكانيات الجسدية والعقلية للعمال".

يجب وضع نظام مناسب للمراقبة لضمان تنفيذ السياسات والتشريعات الوطنية مع فرض غرامات مالية معينة إذا انتهكت القوانين".

تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) حول الخدمات الصحية المهنية، رقم ١٦١ (١٩٨٥) أن على الحكومات توفير الخدمات الصحية المهنية التي تساعد على تلافي الخطر في مكان العمل ويجب أن يشمل ذلك:

- تحديد المخاطر الصحية في مكان العمل.
- تقييم المرافق كالمرافق الصحية والمقاصف التي قد تؤثر سلباً على صحة الموظف.
- تقديم الاستشارات فيما يخص التخطيط وتنظيم العمل (وهذا يشمل تصميم أماكن العمل حسب اختيار ووضع الآليات والأدوات المستخدمة في العمل).
- العمل على تكيف العمل حسب احتياجات العامل.
- التعاون في توفير المعلومات والتدريب والتعليم في مجالات الصحة المهنية.
- المشاركة في تحليل الحوادث والأمراض المهنية.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) حول حماية الأمومة، رقم ١٨٣ (٢٠٠٠). تتضمن هذه الاتفاقية أحكاماً تتعلق بصحة وسلامة المرأة الحامل وهي تنص على أنه يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن عدم إجبار المرأة الحامل والمرضعة على أداء أعمال قد تضر بصحتها.

وقد تبنت منظمة الصحة العالمية إعلاناً حول الصحة المهنية للجميع في عام ١٩٩٤، ونص على ما يلي:

"يكون أرباب العمل مسئولون عن تخطيط وتصميم السلامة والصحة داخل أماكن العمل إضافة إلى الحفاظ على الصحة والسلامة في العمل وتحسينهما باستمرار".

ويتم تدريب العاملين في العديد من الدول على مجال الصحة والسلامة المهنية. ولهم الحق في معرفة المخاطر المحتملة

التشريعات الوطنية

بموجب قانون الصحة والسلامة في العديد من الدول، ثمة أحكام معينة لها علاقة مباشرة بالنساء العاملات في قطاع النقل. ومثال على ذلك، تنص تشريعات مكان العمل لعام ١٩٩٢ (الصحة والسلامة والرعاية) في بريطانيا على ما يلي:

- أن يتم توفير المرافق الصحية وأماكن الغسل في أماكن يسهل الوصول إليها.
- أن يتوفر في المرافق الصحية المياه الباردة والساخنة أو الدافئة والصابون والمناشف النظيفة أو غيرها من وسائل الغسيل والتجفيف.
- أن تكون للنساء والرجال مرافق منفصلة ويسمح بالمرافق الصحية المشتركة لكلا الجنسين مع امكانية غلق الأبواب بمفتاح من الداخل وان يستخدم شخص واحد المرفق في كل مرة.

تبنت عدد من الدول قوانين تتعلق بحماية صحة المرأة الحامل، ففي الدنمرك وفنلندا مثلاً، على رب العمل أن يحاول التقليل من المخاطرة أو إيجاد بيئة عمل أقل خطراً للمرأة، وان لم يكن ذلك ممكناً قد تأخذ المرأة إجازة مدفوعة الأجر دون أن يقلل ذلك من إجازة الأمومة الاعتيادية لها. مع ذلك فإن القوانين الوطنية لا تضمن الحماية الكافية. وقد علقت إحدى العاملات في ندوة عقدها الـ (ITF) في جنوب إفريقيا حول الصحة والسلامة بأنه من الغالب عدم تطبيق القوانين. بعض القوانين بحاجة إلى تحديث لتشمل التقنيات والمواد الكيميائية الجديدة المستخدمة في مكان العمل.

التشريع الأوروبي حول الصحة والسلامة

هنالك العديد من القرارات الخاصة بالاتحاد الأوروبي والتي تتعلق بصحة وسلامة النساء العاملات، في عام ١٩٩٢، تبني الإتحاد الأوروبي قراراً رسمياً يهدف إلى حماية صحة المرأة الحامل والنساء الحديثات الوضع والمرضعات. على أصحاب العمل تقييم مكان العمل وعمل المرأة الحامل أو المرضعة. إن كشف التقييم بان العمل سيضر بصحة وسلامة المرأة فسيكون مجبراً على اتخاذ الخطوات الضرورية لتلافي الخطر. وان لم يكن ذلك ممكناً، فسيكون مجبراً على نقل الحامل إلى مكان عمل آخر. وان لم يكن نقلها مجدياً، فستمنح إجازة وفقاً للقانون الوطني ويقدم القرار الرسمي لائحة بالعوامل الكيميائية وبظروف العمل التي تعد ضارة للمرأة الحامل.

ومن القرارات الرسمية الأخرى التي لها علاقة بتوفير الحد الأدنى من متطلبات الصحة والسلامة هو التعامل اليدوي مع الحمولات والعمل مع شاشات العرض. ولا ينطبق القرار الرسمي على سائقي سيارات الأجرة أو سيارات السيطرة للمركبات أو المعدات والآلات وأنظمة الكمبيوتر، الموجودة على السطح كوسيلة النقل.

انه يثبت حق العاملين في الحصول على اختبار للبصر قبل العمل على أجهزة العرض وفي فترات منتظمة لاحقاً.

كما تم تشريع قانون جديد حول الإشعاع الكوني للموظف الجوي ويتناول هذا القانون مسألة الإشعاع والحمل ويوصي بان يكون الإشعاع منخفضاً إلى أقصى حد ممكن. ويبدو أن ذلك يعطي أصحاب العمل الأساس إلى نقل طاقم الكابينة من النساء إلى الواجبات الأرضية عندما يكن في مراحل الحمل الأولى.

التفاوض في مسألتَي الصحة والسلامة



تعد تشريعات الدولة وسيطرتها أمران مهمان للغاية. يجب أيضاً إجبار أصحاب العمل على تحمل مسؤولية الحفاظ على صحة وسلامة العاملين لديهم. تتفاوض العديد من النقابات حول قضايا الصحة والسلامة مع الإدارة باعتبار أن ذلك جزء من عملية المناقشة المشتركة. مع ذلك، غالباً ما تُهمل قضايا صحة المرأة وسلامتها. وقدفاوض بعض أعضاء الـ (ITF) على حقوق خاصة بالمرأة شملت على سبيل المثال :

- تفاوضت نقابة عمال السكك الحديدية والبناء الروسي حول ٢٠ تصميماً من ملابس الحماية التي يجب أن تعمم على العاملات في مجال السكك الحديدية.
- وتفاوض اتحاد عمال النقل والبواخر في بومباي حول ضرورة توفير مرافق صحية وراحة للنساء العاملات في الموانئ.
- ونتيجة لتدخل النقابة، تم توفير المرافق للنساء العاملات في سكك الحديد في زمبابوي.
- وفي بريطانيا، تفاوض اتحاد النقل والموظفون العامون حول اتفاقيات منح إجازة ما بعد الولادة والفحص الطبي للثدي وسرطان الحوض في عدد من شركات الحافلات.

التدريب على إجراءات الصحة والسلامة للنساء العاملات

يساعد برنامج عمال الملاحة البحرية التابع لمنظمة العمل الدولية النساء العاملات على دراسة قضايا الصحة والسلامة المهنية والتعرف عليها.

كابلانا ديزاي، هي موظفة كومبيوتر تعمل في احد الموانئ في بومباي، ويقع على عاتقها عبء ثقيل كونها إحدى الناشطات في نقابتها ونقابة عمال الموانئ والنقل.

لم تقم كابلانا أبداً بتعليم أو تنظيم العمال قبل ورشة العمل التي إقامتها منظمة العمل الدولية (ILO). فإلى جانب مجموعة من النساء الهنديات تعلمت أخيراً أساليب التدريب المشترك ودرست مواد الصحة والسلامة المهنية. وعند نهاية ورشة العمل الأولى كونت لنفسها ثقة كافية لتخرج وتنظم بنفسها ورشات عمل تتناول مادتي الصحة والسلامة لنقابتها. وبعد ورشة العمل الثانية، انتخبت كابلانا للجنة توجيه النساء التابعة لـ ITF.

واليوم تنظم كابلانا وتعلم في ورش عمل نقابات العمال موضوع الصحة والسلامة وتحدث بشكل علني في داخل مجتمعها عن موضوع الايدز/نقص المناعة المكتسبة.

التعامل مع الإيدز/ نقص المناعة المكتسبة في مكان العمل: نساء ITF في جنوب إفريقيا

في إحدى ورش العمل التي أقيمت في مشروع النساء لأفريقيا الجنوبية التابع لـ ITF، تمت مناقشة موضوع الإيدز بالتفصيل. ففي جميع الدول، نجد بأن هذا الفيروس يصيب واحداً من أصل خمسة أشخاص بالغين. والغالبية العظمى من المصابين به هن من الشابات الجنوبي أفريقيات. وقد شاركت في ورشات العمل التي أقيمت في هذا المشروع نساء من ناميبيا، ومالاوي، وجنوب إفريقيا، وسوازيلاند، وزامبيا، وزمبابوي، وتحدثن عن تجاربهم مع الإيدز من خلال لعب الأدوار. حيث قامت إحدى المشاركات بتمثيل هذا السيناريو في مجموعات صغيرة:

تأتي إحدى العضوات التي تكون مصابة بالإيدز إلى صاحب العمل وتطلب منه الدعم ضد التمييز الذي يمارسه ضدها زملائها في العمل والإدارة. وتسعى الموظفة أيضاً إلى الحصول على الاستشارة حول المعاملة وكيفية الحفاظ على صحتها. وفي الوقت ذاته، عبرت العضوات الأخريات عن مخاوفهن من العمل إلى جانب موظف مصاب بالإيدز. لم تتبنى الإدارة بعد أية سياسة تعاطف مع العمال المصابين بالإيدز لذلك هنالك حاجة ملحة إلى إقناعها بضرورة فعل ذلك.

ومن خلال عملية لعب الأدوار، ظهر ما يلي:

- أن المدراء عادة ما يقاومون اتخاذ أي قرار تعاطفي مع مرضى الإيدز. لا بد من تدريبهم على ذلك.
- عادة ما يكون الموظفون جاهلين بحقيقة مرض الإيدز وبالتالي يخافون من العمل مع شخص مصاب بالإيدز.
- عندما يفهم الموظف طبيعة مرضه، يبدأ بالنظر إليه على أنه أحد قضايا النقابة العمالية. ويمكنهم أن يطبقوا مهاراتهم في المناقشة على الحالة. ومن الموضوعات التي يمكن التفاوض فيها هي تعليم وتثقيف الموظفين حول طرق انتقال الفيروس وحقوق الموظفين المصابين بالإيدز والأحكام الخاصة والإجازات المرضية والأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة وتعريفهم بالأشخاص المصابين بالإيدز والمتعايشين معهم.
- إن المعرفة بالشئء تساعد الموظف على التعامل مع مرضه داخل أسرته، إن معرفة الأساسيات حول توفير الرعاية الصحية للشخص المصاب بالإيدز يقلل من التوتر الناتج عن العيش في مجتمع تكون فيه مستويات الإصابة بهذا المرض مرتفعة جداً.

وقد أخبرتنا نساء من زمبابوي قصة مؤثرة تظهر من خلالها أهمية التكلم بصراحة عن مرض الإيدز واتخاذ الخطوات الضرورية لوضع حد للتمييز الذي يمارس ضد الموظفين المصابين بالإيدز. واستندت القصة إلى حادثة حقيقية وهي كما يلي:

"تعمل السيدة جيرو مسنولة في إحدى شركات النقل ويشاركها في مكتبها السيد جورو الذي أعلن أنه مصاب بالإيدز. خافت السيدة جيرو من وضع السيد جورو وأصرت على أن لا يلمس صندوق غذائها أو يشرب من كوبها. وكانت تؤكد مراراً على أنها لن تتكلم مع أي شخص مصاب بالإيدز. ويقول السيد جورو أنه من الممكن لأي فرد أن يصاب بهذا المرض وبالتالي فإن الأمر ليس خطأه. وأشار إلى أن السيدة قد تكون هي الأخرى مصابة به وهي لا تعلم. وكانت صحته في تدهور مستمر ولكنه كان يتلقى الكثير من الدعم من زملائه في العمل باستثناء السيدة جيرو التي أصرت على موقفها السلبي. وبعد فترة توفي الرجل وأقيمت له جنازة محترمة وتلقت أسرته الكثير من الدعم والحب من زملائه. وفي تلك الفترة قامت السيدة جيرو بإجراء فحص طبي وانهارت عندما تم إخبارها بإصابتها بالإيدز. وبسبب ما فعلته مع السيد جورو، لم تجرؤ على إخبار مديرها أو زملائها بذلك وفضلت أن تتحرق بطن نفسها."

إن هذه القصة محزنة بالفعل ولكنها تبين بوضوح أنه على الرغم من أن حكومات الدول في جنوب إفريقيا قد تبنت قانون السلوك حول الإيدز والتوظيف إلا أن الجهل والتمييز ما يزال شائعاً في مكان العمل. وكانت الرسالة الختامية لورشة العمل: "صديق يحمل الإيدز ما يزال صديقي"، و"ليسقط التمييز ضد المصابين بالإيدز"

جاين باريت، منسقة برامج إفريقيا الجنوبية لدى ITF

التوجيهات للنساء الناشطات والمفاوضين

- تأكد من أن لنقابتك سياسة حول السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل ، شاملة المشاكل الخاصة بقضايا النساء العاملات .
- أنشر هذه السياسة خلال النساء العاملات .
- اضغط على حكومتك لتحسين تشريعات الصحة والسلامة المهنية .
- تعرف على اهتمامات النساء في مكان العمل بما يخص الصحة والسلامة المهنية .
- أدخل قضايا الصحة والسلامة المهنية التي تؤثر على النساء في برامجك التفاوضية .
- طور توجيهات حول كيفية تقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية من قبل أصحاب العمل .
- تأكد من النساء على علم بمخاطر الصحة والسلامة المهنية في أماكن عملهن .
- تأكد من الممثلات النقابيات هن جزء من الكشف على الصحة والسلامة المهنية وأعضاء في لجان السلامة .
- طور توجيهات عن تصرف النساء في مواقع العمل في حال تعرفهن لمخاطر الصحة والسلامة المهنية .
- احتفظ بسجل للشكاوي .
- شجع انخراط ممثل الفرع النقابي بدورات الصحة والسلامة المهنية التي تعقد من قبل النقابة .

أسئلة أساسية للنقاش

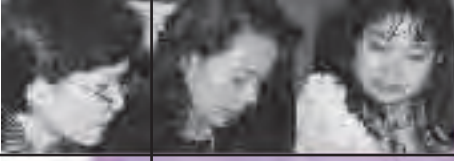
- ما هي المواد الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للنساء في بلدك؟ كيف يمكن تطويرها؟ وكيف يمكن تطبيقها بشكل أفضل؟
- ما هي السياسات والنشاطات في نقابتك المتعلقة بمرض الايدز؟ كيف يمكن تقويتها؟

نشاط : استراتيجية نقابية حول الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات

من خلال مجموعات صغيرة ، ناقش مخاطر الصحة والسلامة المهنية التي تواجه النساء في أماكن العمل .

طور استراتيجية حول الصحة والسلامة المهنية لنقابتك من وجهة نظر النساء في مكان العمل . يجب أن تشمل هذه الاستراتيجية مقاومة جماعية ونشاطات أخرى .

قدم التقرير للمشاركين ويتبع ذلك نقاش .



النقابيات

القوية
بحاجة
للنساء!

النساء
تنقل العالم



في عام ١٩٩٨، أن هنالك العديد من العوامل التي تمنع النساء من الإخراط في النقابات. وأكثر هذه الأسباب شيوعاً هو عدم إدراكهن لكيفية قيام النقابات بمساعدتهن، والسبب الشائع الآخر هو أن النساء لا يمتلكن الوقت الكافي للانخراط في النقابات بسبب مسؤولياتهن الأسرية.

"النقابات التي لا تناضل للحصول على حقوق أعضائها النساء ستعرض عضويتها للخطر وستهدد أوضاع العمل ورواتب جميع العمال للخطر. واجبنا أن نتأكد من عدم حصول ذلك. فالنقابات بحاجة إلى النساء، كما أن النساء بحاجة إلى النقابات!"

سارة فينك، مسئولة قسم المرأة في الـ ITF

إن عدد النساء العاملات في قطاع النقل في ازدياد مستمر. ولكن ما يزال الرجال يهيمنون على هذه الصناعة ولم تعالج العديد من النقابات المنتسبة للـ ITF احتياجات ومخاوف النساء العاملات بشكل كافٍ. كما أن النساء لم يندمجن بشكل كامل في النقابات وغالباً ما واجهن العداء والمضايقات من زملائهن الذكور.

وفي العديد من الأمثلة، نجد أن النساء العاملات قد اخترن عدم الانخراط في النقابات. أظهر مسح للنقابات العمالية الوطنية والدولية، قامت به منظمة العمل الدولية، والإتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU)

"إن إدخال النساء إلى عملية التفاوض المشترك وإقناع المفاوضين الذكور على مناقشة القضايا التي تؤثر على العاملات في قطاع النقل، من الأمور التي تعد عقبة كبيرة أمام عضوات النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم."

إحدى النساء في ندوة ITF

"كان من الصعب على أعضائنا الذكور تنظيم الاجتماعات مع الشابات اللواتي بدأن بالانضمام إلى نقابتنا. لقد كانوا ينظمون كل شيء والنساء يأتين كالضيفات إلى الاجتماع. ونتيجة لذلك، اعتبرت الشابات النقابة مجرد مكان ليقدمن فيه شكاويهن ولا يفهمن بأنه مكان لتغيير أوضاع ما."

إحدى العاملات في سكك الحديد في اليابان

"لم يتم تمثيل النساء على نحو جيد في العديد من الحلقات الدراسية لنقابتنا إضافة إلى الافتقار للخبرة وللتقافة الجيدة في هيئات النقابة التي عليها صنع القرار. نحن نؤيد بشدة قرار ITF حول تأليف الوفود في جميع الندوات من النساء بنسبة ٣٠%."

عاملة في سكك الحديد، زيمبابوي

لِمَ تواجه النساء صعوبات عند المشاركة في النقابات العمالية؟

فالمساواة وقضايا الأمومة والطفولة من "القضايا النسائية" والتي غالباً لا تناقش. وهذا ما لا يشجع المرأة على حضور الاجتماعات مستقبلاً.

وذاث الشيء يحصل في الاجتماعات المشتركة التي يميل فيها الرجال إلى السيطرة على دفة النقاش. وهذا يعني عدم ذكر القضايا التي تهم المرأة العاملة في جدول أعمال النقاش وهذا ما يؤثر تساؤل المرأة حول ماهية الامتيازات التي تمنح لهن إذا انضممن إلى واحدة من هذه النقابات!

هذا وتواجه النساء عقبات عديدة تحول دون وصولهن إلى المناصب القيادية ومن هذه العقبات هيمنة الثقافة الذكورية على النقابات، والمسؤوليات العائلية للعديد من النساء إضافة إلى التوقعات المعروفة مسبقاً لماهية أدوارهن وافتقار النساء إلى الثقة بقابليتهن وإمكانيتهن.

تعد النساء العاملات في قطاع النقل أقلية في عضوية النقابات العمالية بل هن أقلية في أماكن عملهن وفي نقابتهن، والسبب في ذلك، أنهن يجدن صعوبة في المشاركة وإسماع أصواتهن للآخرين.

وغالباً ما يكون أسلوب الاجتماع العائق الأول الذي تواجهه النساء. فقد تكون الاجتماعات التي يهيمن عليها الرجال عدائية وحافلة بالتهديدات. وغالباً ما تستخدم فيها لغة جنسية. وهذا ما يكون له أثر سيئ على النساء. فإلى جانب اللغة الجنسية المستعملة يمكن أن تكون الاجتماعات عدائية وفيها العديد من المواجهات والتحديات والتعليقات الساخرة والجارحة من الأمور الشائعة. كما أن النساء والرجال يتفاهمون بطرق مختلفة وغالباً ما يميل الرجل إلى السيطرة على مجريات الحديث ومقاطعة النساء المشاركات اللواتي يسعين إلى إسماع الآخرين أصواتهن.

كما تواجه النساء كذلك عقبات عملية تحول دون مشاركتهن في الاجتماعات. ففي بعض الأحيان لا تتناسب مواعيد الاجتماعات مع ساعات عمل المرأة وخاصة إذا عقدت الاجتماعات في الليل وهذا ما لا يشجع المرأة على المشاركة. وفي أغلب الأحيان لا تكون المواصلات مؤمنة ولا يكون هنالك من يرعى أطفالهن أثناء فترة غيابهن لحضور الاجتماعات.

أو قد يحضرن الاجتماعات ولكنهن يكتشفن بعد فترة أن الأمور التي تناقش فيها لا علاقة لها بأي من مشاكلهن واحتياجاتهن،

قائمة فحص لمشاركة الأفرع

وضع اتحاد العمال العامون والنقل في بريطانيا قائمة الفحص التالية من أجل أن تكون النساء أكثر قدرة للوصول إلى هذه الاجتماعات:

- هل بإمكان العضوات الوصول إلى الاجتماع ؟
- هل هنالك مواصلات عامة توصل إلى مكان الاجتماع؟
- هل بالإمكان ترتيب المواصلات ؟
- هل بالإمكان عقده في وقت آخر؟
- هل بإمكان الفرع أن يوفر مخصصات خاصة برعاية الأطفال؟
- هل توجد فروع توفر مخصصات رعاية الأطفال؟
- هل تتلقى النساء دعوات أو تبليغات بعقد الاجتماعات أو الأنشطة ؟
- هل تعقد الاجتماعات في جو ودي وصريح ؟
- هل يتم تجنب اللغة العامة أو تفسير استخدامهما ؟
- هل ينظم الاجتماع لمناقشة مختلف القضايا النقابية ؟
- هل الاجتماع مثير للاهتمام ؟
- هل للفرع جانب اجتماعي؟ أي الدعوة لشرب شيء ما بعد الاجتماع أو القيام بحفلة لجمع التبرعات مثلاً؟

تعزيز مشاركة المرأة في النقابات العمالية

- إعداد المرأة لتتبوأ مناصب المسؤولية داخل النقابات.
- تعزيز الإدراك والوعي والثقة والمهارات التنظيمية للمرأة.
- تصميم المواد التعليمية للمرأة العاملة.
- الضغط لإدخال تغييرات وتعديلات تشريعية تكون لمصلحة احتياجات الأسرة.
- جمع وتسجيل ومناقشة المعلومات حول قضايا المرأة.
- وضع الاستراتيجيات المناسبة للمناقشات المشتركة واتخاذ الإجراءات اللازمة.

قاومت النساء العاملات بصعوبة لضمان معاملة هذه الهياكل بجدية. حيث ذكرت إحدى العضوات من الطيران المدني في الاتحاد الدولي: أن النقابة لا تقوم بإسناد لجنة المرأة ولا تعطيها أية أهمية. حيث ينظر إلى مشكلات المرأة على أنها قضايا سهلة وخفيفة.

أنشأت بعض النقابات لجان الجنسين وهي تضم كلاً من النساء والرجال معاً. وفي معظم الدول الاسكندنافية، حلت لجان المرأة محل لجان المساواة، والهدف من وراء ذلك هو ضمان إستراتيجية المساواة بين الجنسين وإدخالها إلى هياكل صنع القرار في النقابات وفي مختلف الأنشطة العامة.

تقف نشاطات النقابات والاتحادات العمالية والنساء العاملات في مقدمة تحدي الثقافة الذكورية المهيمنة على العديد من النقابات العمالية. وقد بدأت النساء بوضع إستراتيجيات محددة لبناء مشاركة ديمقراطية وحيوية وفعال للعضوات في جميع مستويات العمل النقابي.

بناء الهياكل

تتشأ العديد من النقابات هيكلاً داخلياً لتعزيز مبدأ المساواة، أما طبيعة ودور هذه الهياكل فهي تختلف من نقابة إلى أخرى. وفي العديد من النقابات، يتم إنشاء لجنة خاصة بالنساء. كما عينت العديد من النقابات مسئولة النساء و/ أو إنشاء قسم خاص بالنساء. ومثال على ذلك، يدعم قسم النساء الوطني في اتحاد عمال النقل الكندي المبادرات النقابية المحلية للمرأة وهو مسؤول عن سياسة التنسيق بشأن قضايا المرأة.

وهناك أسباب وجيهة لإقامة الهياكل النسوية هذه ومنها:

- تشجيع النساء على الانضمام إلى النقابات العمالية.
- لقد ناضلت النساء من أجل تعزيز مشاركة المرأة في النقابات العمالية.

نساء المكسيك ينظمن أنفسهن !

في عام ١٩٩٦، بدأت عضوات اتحاد عمال الترام المكسيكي وهي نقابة نقل عامة في مدينة مكسيكو بتنظيم أنفسهن لضمان حسن تمثيلهن ديمقراطياً في داخل النقابة.

ولكن قيادة النقابة في ذلك الوقت لم تكن تشجع مشاركة المرأة في شؤون النقابة ولم تشارك في اجتماعات النقابة، حيث كان هنالك من يمثل النساء وهو ابن الأمين العام! وهو لم يكن يمثلهن على نحو مناسب ولم يعبر عن آراء العضوات.

لذلك بدأت بعض النسوة بالاجتماع مع بعضهن في المنازل لمناقشة هذه المشكلة ولإيصال أصواتهن بشكل حقيقي داخل النقابة. وبدأن بالحصول على الدعم أكثر وأكثر من العضوات الأخريات بل وحتى وحن قواهن مع القوى الأخرى داخل النقابة التي تريد قيادة أكثر فعالية.

وعندما عقدت الانتخابات النقابية التالية، شاركت النساء بالكامل وخلعن ابن الأمين العام من منصبه. وانتخبن امرأة لكي تمثلهن والتي كانت تعمل بصدق لحل مشاكل المرأة.

واليوم تمتلك النقابة لجنة تسوية تعمل بشكل تام وواحدة من آخر إنجازات اللجنة هي فتح وظائف قيادة الترام أمام النساء وهو عمل كان في الماضي محصور بالرجال فقط.

ثمة نقاشات وجدال مع وضد مختلف أنواع الهياكل المخصصة للمرأة في النقابات العمالية. وتحمل تجارب النساء المختلفة دروساً مفيدة في هذا الشأن.

النساء وصنع القرار

تتبرأ عدد قليل من النساء مناصب عليا ورفيعة في الاتحادات والنقابات في أنحاء العالم. وتعلق ديانا هولاند، وهي رئيسة لجنة المرأة في ITF، على ذلك قائلة:

" يوجد عدد كبير من الأمناء العاميين من النساء في نقابات ITF، باستثناء قطاعي الملاحة والسياحة ونادراً ما يمثلن نقاباتهم على الصعيد الدولي. وقطاع النقل هو صناعة يهيمن عليه الرجال. لذا فإن العقبات كبيرة ولا يمكن تغيير الواقع ما لم تبذل جهوداً كبيرة في مستويات صناعة القرار، وتقديم الأهداف والأنظمة لضمان تمثيل المرأة مثل المقاعد المحفوظة (ألكوته) لهن أو المحاصصة."

لقد تحدثت النساء في النقابات مشكلة افتقارهن إلى التمثيل في صناعة القرار في النقابات. واستجابة لذلك، تبنت بعض النقابات إجراءات معينة تهدف إلى زيادة حجم مساهمة المرأة. واتخذ ذلك أشكالاً مختلفة.

ففي بعض النقابات ثمة مقاعد مخصصة للمرأة في هيئات صنع القرار، ومثال على ذلك، يمتلك اتحاد سكك الحديد في جنوبي شرقي الهند خمسة مقاعد محفوظة للنساء في "المجلس المركزي" للاتحاد. وفي بعض الحالات يكون داخل النقابات نسب مئوية محددة للنساء، ومثال ذلك نقابة العمال التابعة لاتحاد عمال السكك الحديد وعمال البناء في روسيا التي اتبعت سياسة بان يكون ٣٥% من أعضاء المجلس على الأقل من النساء.

إن تحقيق التمثيل النسبي هو إستراتيجية أخرى. ومثال على ذلك، فقد اتبع اتحاد عمال النقل والموظفون العامون (TGWU) في بريطانيا قاعدة تقول بأنه يجب تمثيل النساء في لجان وطنية وحسب المناطق والمقاطعات وبما يتفق مع عدد النساء الموجودات في النقابة.

" إن الثورة في مسألة تمثيل المرأة قد جاءت بعد اعتراف اللجنة التنفيذية العامة بأن الجهود لضمان تمثيل كامل لعضوات (TGWU) البالغ عددهن ١٧٦,٠٠٠ عضوة بالأساليب الطوعية لم يفلح تماماً."

النساء والمفاوضات الجماعية

عدد قليل من النقابات العمالية يسمح للنساء بالمفاوضة في المفاوضات المختلفة وبما أن هذا النقاش هو لب أنشطة النقابة العمالية فلا بد من أن يشمل احتياجات ومخاوف جميع أعضاء النقابة. مع ذلك، فإن المشكلات الرئيسية التي تواجهها النساء العاملات تعامل بإهمال في مثل هذه المفاوضات المشتركة. إن الافتقار إلى مسؤوليات ومنظمات لهذه المفاوضات يزيد من تفاقم هذه المشكلة.



إنشاء لجنة للنساء

قام اتحاد عمال النقل الهولندي، حلفاء FNV (اتحاد نقابات العمال الهولندي) بإنشاء هيكل معين للنساء على مدى عدة سنوات. وتعمل سكرتيرة النساء في الاتحاد بدوام جزئي ووظيفتها الاهتمام بشؤون المرأة العاملة (شؤون المرأة التي تعمل) في قطاعات النقل. وهي تقوم بتنظيم الاجتماعات والفعاليات والمناسبات التعليمية والأنشطة الخاصة بالمرأة، ويتم تمثيل النساء على مختلف الأصعدة والمستويات في الاتحاد. وأهم هيئة هي لجنة المرأة والعمل وهي مجموعة استشارية لهيئات الاتحاد الحاكمة. ويمكن أن يكون للهيئة عدد يصل إلى ١٥ عضواً يتم انتخابهم مرة كل ثلاثة سنوات في اجتماعات خاصة تعقدتها مسؤولية نقابة العمال النسوية. هذا وتحدد اللجنة الجوانب الرئيسة للسياسة التي تركز من خلالها النقابة على القيام بأنشطة للمرأة العاملة. ومثال على ذلك، تضمنت أولويات العمل ومسؤوليات الرعاية، وساعات العمل والمعاملة المتساوية وظروف العمل، وقد أدخل الاتحاد إجراءات دستورية لضمان تمثيل المرأة في مختلف الأصعدة في المنظمة. وحفظت المقاعد للنساء في أعلى هيئات صنع القرار. هنالك مجموعتان استشاريتان مختلفتان للنساء واحدة لقطاع السكك الحديدية والأخرى للنقل بين المناطق والمحافظات.

إنشاء قسم للنساء

في عام ١٩٩١، تم تعديل الدستور في المؤتمر السنوي النقابي لعمال السكك الحديدية الكينية ليشمل قسماً للنساء. وفي نفس السنة، تم تعيين منسق لشؤون المرأة ليرأس القسم ويقوم بالتعليم داخل نقابته. وكان الهدف الرئيس من ذلك هو جعل المرأة تشعر بأنها جزءاً لا يتجزأ من النقابة ويمكنها المشاركة بفعالية في جميع الأمور النقابية دون تمييز أو خوف. ولفترات طويلة كانت المرأة تشعر بأنها مهمشة في فعاليات وأنشطة النقابة.

واشتملت الإجراءات المتخذة تعبئة جهود النساء والرجال معاً من القاعدة وصولاً إلى المستوى الوطني. كان على النساء أن يقمن بحملات من القاعدة لأجل الانتخاب وليصبحن جزءاً من الوفد الذي أرسل إلى الاجتماع السنوي وقد أصر السكرتير العام للنقابة على ضرورة الضغط على المجلس لتعديل الدستور.

وقد نفذت إجراءات أخرى وتشمل هذه تنظيم وتوظيف ندوات تدريبية. لقد ساعدت هذه الحلقات والندوات كثيراً في إعداد النساء ليلعبن دوراً أكثر حيوية داخل النقابة، وقد بذلت الجهود لضمان أن يكون ثلث المشاركين من النساء.

وتمت مراقبة هذه الإجراءات بعدة طرق. حيث عمل كل من منسق شؤون المرأة والأمين العام جنباً إلى جنب لمراقبة تأثير البرامج التي ينفذها قسم المرأة. وقد أظهر التقييم النجاحات التي تحققت. عدد مهم من النساء تقلدن مناصب مختلفة في النقابة وشاركن مع نظرائهن الرجال في جميع الأنشطة النقابية وفعاليتها. وأصبحت قدرات على التعبير عن أنفسهن وأكثر ثقة وبلعبن أدواراً فاعلة وحيوية في إيصال خدماتهن إلى الأعضاء.

بناء شبكة للنساء

تقول جين بريكهوس، الأمينة الوطنية لنقابة عمال السكك الحديدية النرويجية إن من المهم للنساء في الصناعات التي يسيطر عليها الرجال أن يكن قدرات على تبادل الخبرات ومناقشة الحلول.

"أسست نقابتنا شبكة تضم حوالي ١٥٠ ناشطة من مختلف الأقاليم والمجموعات المهنية في السكك الحديدية. ومن خلال هذه الشبكة نستطيع أن نقدم التدريب في موضوعات مختلفة مثل الحقوق النقابية العمالية، ومهارات التفاوض، والتركيز على القابليات والإمكانات الشخصية للفرد ونقاط القوة لديه.

ونتيجة لهذه الشبكة، ازداد عدد النساء الممثلات في منظماتنا بشكل ملحوظ. كما إننا نركز قديراً كبيراً من اهتمامنا على تمثيل المرأة في الهيئات واللجان والمجموعات العاملة. وغالباً ما تبحث النساء عن حلول مختلفة وتفكر على نحو مختلف عن الرجال. والقرارات الناتجة عن ذلك غالباً ما تكون أكثر فعالية عندما يشترك في إنتاجها كلا الجنسين."

عاملات قطاع النقل والتضامن الدولي

لستنتين للنساء في أفريقيا، وتقوم بإعداد مشاريع مشابهة
لأمريكا اللاتينية ومنطقة آسيا/الهادي. وكتاب ITF هذا يعد
أحدى مبادرات لجنة المرأة."

كما أنشأت ITF شبكة المرأة الدولية (والغرض منها إفراح المجال
للنشاطات في نقابات النقل لتبادل المعلومات والتشارك بها بشكل
منتظم. وطلب من كل عضو في الـ ITF ترشيح شخص يتم الاتصال
به وأن يقوم بإعداد التقارير حول التوجيهات والمشكلات والإنجازات
والنجاحات لكل نقابة في الدولة من خلال منسق لهذا الغرض (والذي
يجب انتخابه من قبل نقابات النقل الأعضاء في الدولة) وينسق عمله
مع المكتب الإقليمي لـ ITF قسم النساء.

يقوم المنسق بداية بالتعرف على العضوات النقابيات داخل الجسم النقابي.
والدور العام هو العمل على إنشاء هياكل للمرأة، لتنظيم المرأة داخل
النقابة والسياسات الإيجابية الخاصة بالنساء العاملات ان لديهم عما هام.
وهم في وضع مناسب لمعرفة فيما إذا كان العمل الذي يقوم به الـ ITF
مفيد للنساء العاملات الأعضاء.



تتشارك عاملات النقل في جميع أنحاء العالم في العديد من التجارب
والمشكلات. ويتضامنن مع بعضهن سيكون بإمكانهن التعلم من
بعضهن البعض والبحث عن الحلول المناسبة لاتخاذ إجراء
مشترك وتعاوني.

في مؤتمر الـ ITF المنعقد في تشرين الثاني ١٩٩٨، تمت الموافقة على
تصميم هياكل جديدة تتضمن تمثيل المرأة في ITF. وقد أنشأت لجنة
النساء الدولية بممثلين من القطاعات الثمانية الصناعية في ITF ومناطقها
الخمس. وقد احتفظ بخمسة مقاعد للنساء في المجلس التنفيذي- وهو
المجلس الحاكم لـ ITF بين المجلسين. ولأول مرة في تاريخ ITF، أن يتم
انتخاب امرأة لتكون نائبا للرئيس.

وتصف ديانا هولاند (الظاهرة صورتها
على يمين الصفحة)، من TGWU
(بريطانيا)، ورئيسة لجنة المرأة، دور
اللجنة قائلة:

" لا نريد فقط الحديث عن وضع المرأة
العاملة في قطاع النقل. نريد أن
نحدث تغييراً معيماً."



قررت لجنة المرأة إعداد حملة لحقوق المرأة الأساسية في
صناعة النقل وقد أطلقتها عام ٢٠٠٠، أما برنامج عملها فهو
مفصل للغاية، ونأمل أن يوصل أنشطة لجميع أعضاء الـ ITF.

وبالنظر إلى أمثلة العنف ضد النساء التي تعاني منها العاملات
في الملاحة الجوية والبحرية والطرق والسكك الحديدية، فإن لجنة
المرأة التابعة لـ ITF تخطط للاتضمام إلى الحملة الدولية التي
تطلقها الاتحادات الدولية ضد العنف.

وقد أطلقنا صحيفة لتعزيز وتقوية شبكة نساء ITF. إن التعليم
النقابي مهم جداً فبالإضافة إلى تنفيذ ٣٠% من مشاركة المرأة
في مناسبات التعليم فإن ITF تقوم بتنظيم برنامج تعليمي يمتد

بناء شبكة نساء ITF في آسيا / المحيط الهادي

"انطلق برنامج نساء ITF مع انعقاد مؤتمر النساء الآسيوي/الهادي في عام ١٩٩٤ في بانكوك، حيث كان الهدف منه تشجيع النساء على الانضمام إلى النقابات العمالية. وكنا نأمل أن نزيد من وعي النساء ومشاركتهن وبناء ثقتهن بأنفسهن. ومنذ أن بدأت الأنشطة والفعاليات الإقليمية والوطنية، أظهرت العاملات في قطاع النقل اهتماماً بهذه الأحداث.

وببطء، ازدادت مشاركة المرأة. فمع إطلاق حملة ITF (النساء تنقل العالم)، التي شاركت فيها عدد من النقابات، شعرت النساء في منطقة آسيا/المحيط الهادي بالحاجة إلى أن يبقين على اتصال وثيق مع بعضهن من أجل توسيع الدعم والتضامن. وبدأ النشاط مع إنشاء شبكة غير رسمية من المتطوعات/أشخاص الاتصال من عدد قليل من النقابات في الهند. وكنا على اتصال وثيق مع بعضنا من خلال الهاتف والفاكس والبريد الإلكتروني والرسائل والتشارك المنتظم بالمعلومات. ومن الإنجازات الرائعة لهذه الشبكة هو الاحتفال بيوم المرأة العالمي حيث نظمت فيه ثلاثة برامج منفصلة في آذار ٢٠٠١ في بومباي.

ونحن نحاول الآن توسيع رقعة هذه الشبكة. ولأجل ذلك قدمت ندوة شبه إقليمية اقيمت في جنوبي آسيوية بالمشاركة بين ITF واتحاد النقابات الهولندي FNV، الفرصة لأشخاص الإتصال من مختلف الدول للالتقاء مع بعضهم البعض. وامتدت الشبكة من الهند إلى بنغلادش ومن الباكستان إلى نيبال. وعلى الرغم من أن الوقت ما يزال مبكراً لتقييم مدى نجاح هذه التجربة، إلا أننا متأكدون من شيء واحد فقط - وهو أن هذه التجربة ستقرب كثيراً بين العاملات في قطاع النقل في المنطقة أكثر من ذي قبل. إن هذه الشبكة بمثابة القاعدة أو الأساس لكي تعبر النساء عن إنجازاتهن أو إخفاقاتهن واهتماماتهن وشكاويهن والتشارك فيما بينهن في مختلف الأمور."

ساكي ريزوانا، اتحاد بيمان سراميك البنغلادشي



النساء تنقل العالم

النساء تنقل العالم هو عنوان لحملة الـ ITF لكسب حقوق وظيفية أفضل للنساء في قطاع النقل . وتهدف الحملة أيضاً لجعل المرأة داخله أكثر في نشاط النقابات. “ هذه المرة الأولى التي نطلب فيها من النقابات لحملة حول قضية تؤثر على كل مزاج نقابي في قطاع النقل وتؤثر على كل مواقع العمل في قطاع النقل ” قال ذلك ديفيد كوكروفت “ الأمين العام للـ ITF ”.

وقد أجرى الـ ITF مسحاً على أعضاءه للتعرف على أماكن الحمله . وقد أكد المسح على أن النساء في قطاع النقل تواجه تمييزاً في موقع العمل .

وفي العام الأول للحملة، تعرفت النقابات المشاركة على أهداف محددة لتقليل عدم المساواة بين المرأة والرجل . ونظموا أيضاً نشاطات تعليمية لأعضائهم . وقد دعم الـ ITF هذه الحملة بتوزيع البطاقات البريدية الخاصة بالحمله واليوسترات .

في اليوم العالمي للمرأة ، عام ٢٠٠١ ، نظم عدد من أعضاء الـ ITF مناسبة لتشجيع الحصول على الحقوق الأساسية للمرأة . ونظمت مظاهرات في بوركينا فاسو ، غينيا ، ساحل العاج والنيجر . وفي البرازيل فقد تم اطلاق الحملة حول الصحة للنساء العاملات في الطيران .

في نيوزيلاندا ، قامت النساء في النقل الجوي بحمله للحصول على علاوة للأطفال . شاركت أكثر من ٥٠ دولة في هذه الحملة . “ من التمييز والتحرش لقلّة العناية بالأطفال ، هذه المناسبة أكدت أن القضايا الخاصة بالمرأة تم إبرازها من قبل النساء ” قالت ساره فنك ، مسؤولة المرأة في الـ ITF .

النساء تنقل العالم

مشروع شبكة نساء ITF في جنوبي أفريقيا

انشأ مشروع شبكة نساء ITF لنساء جنوبي أفريقيا مطلع عام ١٩٩٩. وهدف المشروع هو تعزيز ثقة ومعرفة وقدرة النساء في اتصالات النقل للمناطق الفرعية. تمت دعوة جميع النقابات الفرعية لحضور مشروع ITF لجنوبي أفريقيا للمشاركة.

وبالفعل شاركت النقابات الفرعية الإحدى عشر جميعها في ملاوي، ناميبيا، جنوب أفريقيا، سوازيلاند، زامبيا، وزمبابوي في المشروع. وتم توظيف منظم للمشروع بدوام جزئي. قام اتحاد نقابة العمال الألماني بتمويله.

تألف المشروع من المقومات التالية:

- ورشتان شبه إقليميتان للعمل، كل واحدة من سنة واحد على مدى سنتين ويمكن لكل نقابة فرعية أن ترسل عضوتان من عضواتها إليها. وتعرف النساء اللواتي يشاركن في ورشات العمل هذه "المقررات" ويتوقع أن يتصرفن بشكل يتفق مع طول فترة البرنامج. أما موضوعات كل ورشة عمل فتقررهما النساء في ورشة التخطيط الدولي. وهي الصحة والسلامة والنقاشات المشتركة ونقابة العمال وحقوق الإنسان.
- ويمكن لورش العمل الوطنية في كل دولة تكون فيها عدد كبير من النساء المنظمات إلى اتحاد النقابات المشاركة. ويدير المقررون ورش العمل هذه بالكامل، الذين يستفيدون من المواد والمعلومات المنتجة لورش العمل الشبه الإقليمية.
- ويصدر منسق المشروع صحيفة بهذا الحدث.
- ويقوم كذلك المقررين بالتواصل مع بعضهم خطياً أو بواسطة الهاتف.

وعند الوصول إلى منتصف البرنامج التدريبي، تم الاتفاق على إعادة المشروع في شرق أفريقيا وفي أفريقيا الفرنكفونية. ويتم القيام ببرامج مشابهة من خلال المكتب الإقليمي في نيروبي والمكتب الفرنكفوني التابعين لـ ITF.

وقد أظهر التقييم المؤقت للمشروع من قبل النساء المشاركات أنفسهن ما يلي:

- زادت ثقة النساء في أنشطة نقابات العمال وزادت معرفتهن بنطاق واسع من الموضوعات.
- تحسنت مشاركة النساء في المناصب القيادية، حيث انتخبت العديد من النساء لقيادات فرعية ووطنية وإقليمية وزادت مشاركتهن في الفرق والنقاشات المختلطة.
- تعثرت المشاركة الفعالة لجميع أعضاء النقابات ونشاطاتها بسبب التخفيضات الواسعة النطاق في النفقات في مختلف الفروع. لقد تأثرت العضوات بشكل سلبي كبير بسبب التخفيض في النفقات.
- وفي بعض الدول التي توجد فيها نقابات فرعية، وخاصة في زمبابوي وسوازيلاند، أدى عدم الاستقرار السياسي إلى خلق تحديات جديدة أمام العضوات في النقابات العمالية. ولهذا تشعر المشاركات في الشبكات بأن لها الصلاحية لمواجهة هذه التحديات.

نأمل أن تكون الصلات والروابط بين نساء اتحاد عمال النقل طويلة الأمد، وأن تتم المحافظة عليها وتقويتها من خلال المقررين.

جاين باريت، منسقة برامج إفريقيا الجنوبية لدى الـ ITF

التوجيهات للنساء الناشطات والمفاوضين

- اكتشف اهتمامات النساء العاملات في مكان عملك بما يخص الانتماء لنقابة.
- تأكد من وجود هياكل في نقابتك لتعزيز قضايا المرأة والمساواة.
- تأكد من وجود مقاييس لدى نقابتك لضمان مشاركة النساء في صنع القرار والمفاوضات الجماعية.
- طور توجيهات حول كيفية تحسين توظيف النساء العاملات في نقابتك.
- طور توجيهات حول كيفية ضمان مشاركة النساء في الاجتماعات المحلية في نقابتك.
- شجع النساء العضوات لحضور دورات تعليمية للنقابة.
- شجع النساء العضوات لترشيح أنفسهن في انتخابات التمثيل في مكان العمل.
- تأكد من انتخاب شخص من الـ ITF للاتصال به من أجل شبكة النساء في نقابتك.



أسئلة أساسية للقائمين

□ " النقابات التي لا تناضل للحصول على حقوق أعضائها النساء ستعرض عضويتها للخطر وستهدد أوضاع العمل ورواتب جميع العمال للخطر. " كيف يمكنك إقناع أغلبية الرجال الأعضاء من نقابتك بأن هذا هو الوضع؟

□ كيف يمكن لشبكة نساء الـ ITF أن تساعد في تعزيز مشاركة المرأة في نقابتك؟

□ كيف يمكن لنقابتك المساعدة في تعزيز شبكة نساء الـ ITF؟

نشاط : تحسين مشاركة النساء العاملات في نقابتك

في مجموعات صغيرة، ناقش كيف تشارك المرأة في نقابتك.
ما هي المشاكل التي يواجهونها؟

قيم الآليات المستخدمة في نقابتك لغرض تعزيز دور المرأة في النقابة.
ما هي النجاحات والمشاكل؟

حضر الحلول للمؤتمر القادم لدى نقابتك حول تعزيز مشاركة المرأة في أنشطة النقابة وصنع القرار.

قدم التقرير وناقشه مع الجميع.

ملاحظات:

دليل المنظمات العالمية

مكتب الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) في العالم العربي للاتصال : بيكر الخندقجي

P.O.Box 925875
الأردن - 11190 Amman
Tel: +962 6 569 9448
Fax: +962 6 569 9448
Email: malkawi_bilal@itf.org.uk

الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU)

منسقة المساواة : ايلسا راموس
5 Boulevard du Roi Albert II
بلجيكا - 1210-Brussels
Tel: +32 2 22 0214
Fax: +32 2 201 5815
Email: equality@icftu.org
Internet: www.icftu.org

منظمة العمل الدولية (ILO)

التوظيف والمساواة
4 Route des Morillons
سويسرا - CH-1211 Geneva
Tel: +41 22 799 7115
Fax: +41 22 799 6344
Email: egalite@ilo.org; genprom@ilo.org
Internet: www.ilo.org

مكتب تحالف المرأة

1925 K Street, NW
Suite 402
الولايات المتحدة الأمريكية - Washington D.C. 20006
Tel: +1 202 223 8360
Fax: +1 202 842 7888
Email: info@cluw.org
Internet: www.cluw.org

المرأة العاملة حول العالم

انجيلا هيل
Room 412, Geoffrey Manton Building
Manchester Metropolitan University
Rosamond Street
Manchester M15 6LL - المملكة المتحدة
Tel: +44 161 247 1760
Fax: +44 161 247 6333
Email: women-ww@mcr1.poptel.org.uk
Internet: www.poptel.org.uk/women-ww

الاتحاد الدولي لتدريب العمال (IFWEA)

GMB College
College Road
Manchester M16 8BP - المملكة المتحدة
Tel: +44 161 860 5952
Fax: +44 161 881 1853
Internet: www.ifwea.org

الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) مسؤولة المرأة في الـ ITF : سارة فنك

ITF House
49-60 Borough Road
المملكة المتحدة - SE1 1DR لندن
Tel: +44 20 7940 9258
Fax: +44 20 7357 7871
Email: women@itf.org.uk
Internet: www.itf.org.uk

مكتب الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) الإقليمي لأمريكا

للاتصال : خوسيه إيفغيسياس
Avda. Rio Branco, 26-11 Andar
CEP 20090-001 Centro
ريو دي جانيرو - البرازيل
Tel: +55 21 2223 0410 / 2223 0411/ 2223 0412
Fax: +55 21 2283 0314
Email: rio@itf.org.uk

مكتب الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

شبه الإقليمي للمنطقة الفرنكفونية
للاتصال : نازي كابوريه
1450 Avenue Kwame Nkrumah
10 BP 13499
Ouagadougou 10
بوركينافاسو
Tel: +226 20 53 62
Fax: +226 33 31 01
Email: itfwak@fasonet.bf

مكتب الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

لآسيا / المحيط الهادي
للاتصال : نيشي كاباهي
12D College Lane
New Delhi 110001
الهند
Tel: +91 11 335 4408
Fax: +91 11 335 4407
Email: itfindia@del2.vsnl.net.in

مكتب الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) الإقليمي الإفريقي

للاتصال : واريمو موانجي
P.O. Box 66540
Westlands
نairobi
كينيا
Tel: +254 244 8019
Fax: +254 244 8020
Email: itf@kenyaonline.com

حول الـ ITF

الاتحاد الدولي لعمال النقل هو اتحاد عالمي يضم أكثر من ٥٩٠ نقابة من ١٣٥ دولة ، تمثل حوالي خمسة ملايين عامل . أنشأ عام ١٨٩٦ ، يضم ثمانية أقسام صناعية : البحارة، عمال الرصيف، السكك ، النقل على الطرق ، الطيران المدني ، الملاحة البرية ، صيادو الأسماك، والخدمات السياحية .



تمثل الـ (ITF) عمال النقل على المستوى العالمي، وتحقق مصالحهم من خلال الحملات العالمية والتضامن، وهي ملتزمة بتقديم النقابات المستقلة والديمقراطية ، والدفاع عن الحقوق الرئيسية للنقابات.

والـ (ITF) واحدة من عشر اتحادات نقابية عالمية (GUFs) عرفت سابقاً بسكرتاريات النقابات العالمية، وهي جزء من " النقابات العالمية " ، حليفة المنظمات النقابية العالمية ، والتي تشمل الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU). Internet: www.global-unions.org.



شكر وعرفان

جعل الجهد الجماعي لعدد من الناس إخراج هذا الكتيب ممكناً، بما في ذلك ديانا هولاند، المنظمة الوطنية للمرأة، العرق، والمساواة في الـ TGWU في بريطانيا ورئيسة لجنة المرأة في الـ ITF بالإضافة لعدد من أعضاء اللجنة. ويود الـ ITF تقديم شكر خاص لكافة النساء العاملات في قطاع النقل والناشطات اللاتي ساهمن بما لديهن من خبرة وقصص.

وتود الـ ITF ان تذكر بعرفان الدعم الكريم المقدم من اتحاد لنقابات هولندا (FNV) لتمويلها إنتاج هذا الكتيب وهذا العدد جزء من سلسلة كتيبات أنتجتها الـ (ITF) ومولت من قبل الكتيبان الآخرين في هذه السلسلة هما "حقوق العمال هي حقوق الإنسان" و "عولمة التضامن".

تم كتابة وتدقيق هذا الكتيب من قبل ألانا ديف، مسؤولة التدريب في الـ ITF ، مع الشكر الجزيل لمورين ايفنز للأبحاث ولعمل المسودة.

التدقيق: سيليا مائر

التصميم : Artlound

الترجمة والمراجعة: بلال ملكاوي وبيكر الخندقي

الطباعة: مطبعة عصام - عمان

أكتوبر ٢٠٠٥

شكر خاص لمركز التضامن العمالي (AFL-CIO) في عمان الذي شارك في تمويل إخراج هذا الكتيب إلى اللغة العربية.



الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF

ITF House
49-60 Borough Road
London SE1 1DR
U.K.
Tel: +44 (0)20 7701 2733
Fax: +44 (0)20 7701 2871
Email: mail@itf.org.uk
Internet: www.itf.org.uk