



العاملات بقيادة الحافلات يتجهن نحو المساواة

أفضل دليل ممارسات عملية لنقابات نقل الطرق





العاملات بقيادة الحافلات - يتجهن نحو المساواة أفضل دليل ممارسات عملية لنقابات نقل الطرق

المحتويات

مقدمة

1. عمل المرأة في قطاع الحافلات
2. التعامل مع قضايا أماكن العمل من خلال الحملات النقابية والإتفاقيات الجماعية
3. التنظيم لبناء القوة النقابية
4. النقابات القوية تحتاج النساء

تم إنتاج هذا الدليل من قبل أقسام النقل البري في الـITF وهو نتيجة لعمل جماعي مشترك بمشاركة فعّالة من النساء العاملات بالنقل. وهو دليل جديد غني بالأمثلة العملية. ويعتمد الـITF أنه سيكون مصدراً حقيقياً للعَمَّال والنقابات في القطاع. يعتبر الدليل أيضاً مثلاً جيداً للطريقة التي يرغب بها الـITF المضي قدماً بالإنخراط مع نقاباتها لتطويع القدرات والأدوات لجعل النقابات أقوى.

يلعب قطاع الحافلات دوراً هاماً من جوانب الحياة المختلفة. وفي الإقتصاد والمجتمع. وسواءً أُطلق عليهم إسم سائقين أو مشغلين. فإن عمّال الحافلات يشكلون دوراً ضرورياً في القطاع. وغالباً ما يشكلون الوجه البارز للقطاع ونقطة التواصل مع الركاب. وعادةً ما يتم دعمهم بجباة أثناء رحلاتهم.

تميل مهنة القيادة إلى السيطرة عليها من قبل الذكور في قطاع النقل. ومع ذلك، تتزايد أعداد النساء في وظائف النقل التشغيلية والتي كان ينظر لها سابقاً على أنها وظائف للرجال. ويتزايد عدد النساء في وظائف قيادة الحافلات.

هنالك أعداد نساء أكبر يعملن في قيادة الحافلات في مجال نقل الركاب بالمدن من أولئك في الشاحن - وخاصة في بعض الأقسام الفرعية من القطاع مثل حافلات المدارس وخدمات التوصيل من الباب إلى الباب. وترتفع أيضاً مستويات وخدمات التوصل من الباب إلى الباب. وترتفع أيضاً مستويات التنظيم النقابي في قطاع نقل الركاب.

وبالرغم من تزايد عدد النساء في وظائف قيادة الحافلات شيئاً فشيئاً إلا أن الرقم لا زال قليلاً.

وينطبق ذلك أيضاً على التنظيم النقابي. وحتى عند وجود عدد كبير من النساء في النقابة، فإن ذلك التواجد واضح ولكن بشكل عام فإنهن لسن ناشطات.

لذلك فإن نشاط النساء العاملات يعتبر هاماً لبناء نقابات قوية، وهاماً أيضاً لتحسين معايير القطاع والفرص للنساء العاملات.

لا تقوم بذلك فقط لبناء نقابات قوية، ولكن أيضاً لأن من الواجبات الإجتماعية على النقابات الترويج للعادلة في أماكن العمل وكما هو مذكور في إتفاقيات منظمة العمل الدولي (ILO) الرئيسية.

هذا الكتيب - الذي يتشارك بأفضل الممارسات لتشجيع النساء على العمل كسائقات للحافلات. وبحملات نقابية لمعالجة قضايا أماكن العمل للنساء في قطاع الحافلات، ومبادرات نقابية لتنظيم وتعبئة النساء العاملات في قيادة الحافلات - يهدف إلى تشجيع النقابات على قبول هذا التحدي.

ستيفن كوتون
الأمين العام بالإنابة





كيف ابتدأ الأمر

في عام ٢٠٠٩، إجتمعت أعضاء من لجنة المرأة من قسم نقل الطرق في الـITF للنظر في قضايا النساء العاملات بالنقل ولتطوير إستراتيجيات من أجل دعم وتطوير وبناء نشاطات المرأة.

خلال الفترة من ٢٠١٠-٢٠١٢، قام هذا الفريق بعمل بحث وإحصاءات لقطاع الحافلات في المدن للتعرف على أعداد النساء في مهن القيادة والجباه في القطاع وعلى أماكن عملهن. وأيضاً على مستوى عضويتهم النقابية وإستراتيجيات التنظيم من قبل النقابات.

وشمل العمل على معلومات عامة عن قطاع الحافلات في بعض الدول. ومستوى التنظيم النقابي في القطاع وخبرات النقابات التنظيمية. كما قامت النقابات بعمل مقابلات قصيرة مع السائقين والجباه (نساء ورجال). وشاركت نقابات من الدول التالية في المشروع: استراليا، بربادوس، برمودا، كندا، غانا، بريطانيا، الهند، لتوانيا، هولندا، السويد، تايلاند، والولايات المتحدة الأمريكية.

يحتوي هذا الكتيب على معلومات تم تجميعها من المشروع. كما تم شمل معلومات إضافية وأمثلة من إصدارات ومصادر للـITF قديمة.

"الحافلات هي وسائل هامة لكل المجتمعات الحديثة. وكذلك مئات الألوف من الرجال والنساء الذين يعملون بقيادة الحافلات حول العالم. خصص دليل أفضل الممارسات الصادر عن الـITF هذا لدعم كل النقابات الممثلة للأعداد المتزايدة من النساء العاملات في قيادة الحافلات وللمرأة في القطاع. لا يجب ان تتعرض أي امرأة في القطاع إلى الحصول على رواتب غير متساوية، أو يطلب منها إرتداء زي مخصص للرجال عندما تكون حاملاً، التعرض للأخطار لعدم وجود مراحيض كافية، أو تعرض كرامتها أو سلامتها للعنف أو التحرش الجنسي. يظهر هذا الدليل أن النقابات العمالية في قطاع الحافلات هي في مقدمة النضال - يتعاملون مع التمييز والتأكد من تحقق الإحترام، والسلامة والمعايير العمالية للعمال وللرُكَّاب".

ديانا هولاند - رئيسة لجنة المرأة في الـITF، ومساعدة الأمين العام للنقل والمساواة والغذاء في نقابة يوناييت، بريطانيا العظمى.

"إن دمج ودعم النساء في قطاع نقل الطرق لا يبين فقط الإلتزام بمبادئ العدل والمساواة. ولكنه أيضاً التزام بتحسين القطاع من خلال مشاركات المرأة. وسيشكل هذا الدليل العربة التي من خلالها يتمكن القطاع والنقابات من تحقيق ذلك".

ويلما كليمنت - ممثلة المرأة في قسم عمّال نقل الطرق في الـITF، ومساعدة الأمين العام لنقابة عمّال بربادوس.





١. عمل المرأة في قطاع الحافلات

”إننا فخورون بما نقوم به ونقوم بما يلزم لرعاية أطفالنا لأنهم هم أمن ما نملك“
سائقة حافلة مدرسة، الولايات المتحدة الأمريكية

بالرغم من أن العدد الكلي للعاملات في قطاع الحافلات قد ارتفع وازدادت نسبة العاملات في الوظائف الفنية والتشغيلية والتي كان ينظر لها من قبل على أنها وظائف للذكور، إلا أن نسبة النساء العاملات في قيادة الحافلات لا تزال قليلة. فعلى سبيل المثال، وبناءً على بحث للـITF حول النساء العاملات في وظائف قيادة الحافلات والجباية (٢٠١٠-٢٠١٢)، فإن ١٠٪ من سائقي الحافلات في أستراليا و٤٪ في بربادوس من النساء.

تتواجد في بعض الأقسام الفرعية لقطاع الحافلات نسب أعلى من النساء العاملات في قيادة الحافلات - على سبيل المثال الحافلات العاملة على الكهرباء، حافلات المدارس، حافلات نقل المجتمع المحلي أو في خدمات التوصيل أو نقل كبار السن أو ذوي الإحتياجات الخاصة الذين لا يتمكنون من استخدام وسائل النقل العادية.

الأسباب الرئيسية التي دعت العديد من النساء للعمل كسائقات أو جباة على الحافلات:

- إرتباط عائلي (حيث يكون أحد أفراد العائلة - شريك، أب، أو نسيب - يعمل في نفس المجال أو كان يعمل في الشركة);
- توصية من صديق;
- الإنجذاب لهذا النوع من العمل (على سبيل المثال الرغبة في القيادة، والعمل مع الناس، والإعتقاد بأن هذه الوظيفة ذات فائدة وتوفر الأمن الوظيفي);
- وجود الخبرة في العمل بالقيادة في قطاع آخر (الشاحنات، حافلات المدارس);
- النقل داخل الشركة، على سبيل المثال من العمل في الجباية إلى مهنة القيادة (والعكس صحيح);
- العودة إلى المهنة بعد إنقطاع لفترة;
- التقدم إلى الوظيفة بناءً على (إعلان).

بحث للـITF حول النساء العاملات بقيادة الحافلات وجباية التذاكر من ٢٠١٠-٢٠١٢

العوائق التي تواجه النساء

لا زالت هنالك عوائق تمنع من عمل المرأة في قطاعات الحافلات - وقد تكون تلك بفعل الإدارات، ولكن غالباً ما تكون عوائق مخفية بسبب نوع الجنس، المواقف السلوكية من الزملاء الذكور، عدم المعرفة عن الوظائف المتوفرة، ضعف الفرص لتطوير المهارة في قيادة الحافلات، ومحاولات خلق التوازن بين مسؤوليات الحياة العملية والمسؤوليات العائلية.

قد تحد أيضاً وجهة نظر العمل والمجتمع المرأة من التقدم إلى الوظيفة.

بعض التعليقات التي صدرت عن نساء الـITF العاملات في قيادة الحافلات وجباية التذاكر (٢٠١٠-٢٠١٢):

”بالرغم أنه لا ينظر لعمل المرأة في هذه المهنة (جباة تذاكر) بإحترام في المدن الصغيرة والقرى..... إلا أن الفتيات صغار السن لديهن تصميم على أن يتم إحترام هذه المهنة ويقدم لهن الدعم من النقابة“.

الهند

”إن تصور الناس بان سائقو العبور يعملون وحدهم دون توفير أي حماية لهم هو ما يمنع المزيد من النساء من التقدم لمثل هذه الوظائف، وخاصة في وسائل النقل التقليدية“.

كندا

وظيفة للمرأة؟

شعر معظم سائقو وجبة التذاكر العاملين في الحافلات من الرجال والنساء الذين تمت مقابلتهم بأنه يتم معاملة النساء في تلك المهن كزملائهن من الذكور.

ومع ذلك، جاءت ردود القلة من النساء بالقول على سبيل المثال "إننا لا نستطيع التحدث خلال الإجتماعات"، "ويعتمد ذلك على من هو المشرف عليك"، "ولكن يحصل السائقون من الذكور على فرص أكثر للترقية في العمل".

وكانت وجهات نظر الرجال "محايدة" أو "إيجابية" تجاه النساء العاملات في قيادة الحافلات والجبابة. بعض الأمثلة من التعليقات:

"أرى أن النساء في الوظائف التشغيلية محترفات، هنالك بعض الإستثناءات ولكنها قليلة".

"يقمن بنفس الواجبات التي يقوم بها الرجال. ومع ذلك ليس هنالك سماحية لدى الإدارة بأخذ "القضايا النسائية" بالإعتبار عند ترتيب المناوبات".

"إنهن سائقات محترفات - ويحتاج قطاع النقل إلى المزيد".

وكان للبعض تصورات سلبية. ويبدو أن تلك التصورات كانت بسبب الصور النمطية عن المرأة وقدرتها على القيام بهذه الوظيفة. بعض الأمثلة من التعليقات:

"يجب تعليمهن عدم الخوف"

"بحاجة إلى مزيد من التدريب ليصبحن سائقات أفضل ويحصلن على ثقة أكبر".

"النساء أضعف من الرجال. ولكن عليهن المخاطرة للعمل بهذه الوظائف. عليهن الانفصال والغياب عن عائلاتهن".

"لا تستطيع النساء قائدات الحافلات إتخاذ القرارات الحاسمة. لذلك ليس بإستطاعتهم القيادة بشكل احترافي".

"عندما أعمل مع السائقات، أشعر بأنه يتوجب أن اكون أكثر حذراً وأنهى العمل في أوقات متأخرة عن المعتاد".

بحث لنساء الـITF العاملات في قيادة الحافلات وجبابة التذاكر. ٢٠١٠-٢٠١٢

على النقابات محاربة تلك التصورات السلبية، والتي قد تصدر عن الزملاء وأحياناً عن الناس. وذلك لأن التصور بأن القيادة هي مهنة للرجال له تأثير مباشر على ظروف العمل (أنظر الفصل ٢) وكذلك على رغبة المرأة في مهنة القيادة.

مبادرات إيجابية لتشجيع المرأة على العمل في قيادة الحافلات

لا توجد تشريعات محددة في العديد من الدول لتشجيع النساء على العمل في وظائف قيادة الحافلات. ومع ذلك توجد هنالك بعض الحالات التي قامت بها شركات بإتخاذ إجراءات إيجابية لجلب مزيد من النساء للوظائف الثابتة والمتنقلة في قطاع الحافلات. وكانت في بعض الحالات بسبب مبادرات مشتركة بين النقابة والشركة وفي الأحيان الأخرى ناتجة عن نشاطات توعوية قامت بها الشركات. ومن الممكن نقل النساء أحياناً إلى وظائف قيادة الحافلات نتيجة لإعادة الهيكلة داخل الشركة.

نقلة نوعية في تدريب النساء على قيادة الحافلات في غانا

تبلّغ الـITF في عام ٢٠١٠ عن مبادرة في غانا من شأنها وضع المساواة على أجندة قطاع نقل الطرق. يهدف برنامج التدريب على القيادة للنساء الذي يدار من قبل النقابة العامة لعمّال الكيماويات والبتترول والنقل (GTPCWU) ومن قبل شركة المترو. إلى تدريب النساء العاملات بجباية التذاكر على قيادة الحافلات. وبالتالي مواجهة التمييز المهني في القطاع.

تم التدريب على القيادة الذي إمتد لستة أشهر في مدينة أكرا في غانا، وفي أبيدجان في ساحل العاج. أنهت المجموعة الأولى المكونة من ٢٤ متدربة التدريب بنجاح في حزيران ٢٠١٠ وبدأت العمل جميعاً كسائقات على الحافلات. وتم بعد ذلك تدريب مجموعات نسوية أخرى على القيادة. إرتفع عدد النساء في عام ٢٠١٢ العاملات في قيادة الحافلات من ٢٤ إلى ٧٥ بسبب ذلك البرنامج. وقالت النقابة "لقد شجعنا النساء وقدمنا الدعم إلى مترو النقل الجماعي. الرجال يسيطرون على مهنة القيادة. ونحاول التشجيع على المساواة. تعمل الشركة على توظيف العديد من النساء في مهن التذاكر والجباية. وأدركنا أنه لا بد من تطوير مهاراتهم كي يتمكنّ من قيادة الحافلات".

تستعمل تكتيكات تحسين فرص وصول النساء إلى القطاع والعمل كسائقات للحافلات على تخصيص يوم توظيف مخصص للنساء والتحدث عن المفاهيم الخاطئة المتعلقة بالمهنة. والشراكات مع وكالات التوظيف. وبرامج تستهدف عودة النساء إلى سوق العمل. ونشاطات قبل الإلتزام بالعمل. وترويج إيجابي للقطاع. ودور السائق الهام في المجتمع.

حافلات لندن: خطة عمل للنساء السائقات

في عام ٢٠٠٣. كان هنالك ١٢٠٠ سيدة تعمل في قيادة الحافلات في لندن (ما يقارب من ٦٪ من القوة العاملة). وخطت مجموعة عمل لنقل لندن. وشركات الحافلات. ونقابة يوناييت لإستهداف السنة القادمة لإستقدام مزيد من النساء إلى القطاع. وبناء على مجموعة نقل لندن: "فإن الحافلات الحديثة لا تتطلب قوة جسدية أكثر من ما تتطلبه السيارات. فقد ذهبت تلك الأيام عندما كان يطلب منك أن تكون رجلاً قوياً لقيادة حافلة. ولم تعد تقتصر المهنة على الرجال فقط".

عقدت أيام توظيف النساء فقط في كراجات الحافلات. حيث تتمكن النساء اللواتي يبحثن عن وظائف التحدث مع النساء اللواتي يعملن في قيادة الحافلات. وبالرغم من أن الأعداد ليست كبيرة. إلا أن هنالك تزايد في عدد النساء. وهنالك مزيد من النساء يعملن "كموجهات" لتقديم الدعم للباحثات عن وظائف. وهنالك أيضاً بعض متخصصي الضرائب والقسائم للمساعدة في تكاليف العناية بالأطفال. وتوفير مرافق العناية للنساء.

"من الممكن أن تطلع على خطة عمل النساء في قطاع الحافلات. تموز ٢٠٠٤. من:

www.itfglobal.org/files/seealsodocs/5822/Women%20in%20the%20bus%20industry%20working%20group.pdf

إعتبارات أخرى

إن تحسين فرص وصول النساء إلى الوظائف في قطاع الحافلات تعتبر هامة لتخليص القطاع من الصورة الذكورية المهيمنة. وكان للإستراتيجيات الإيجابية من قبل الشركات / الحكومات لتوظيف النساء كسائقات للحافلات تأثيرات كبيرة. ولكن لا زالت أعداد النساء في مهن الجباية وقيادة الحافلات قليلة. لذلك فإنه من المهم جداً أيضاً معالجة العوائق الأخرى التي تحد من عمل النساء في قيادة الحافلات مثل القضايا المتعلقة بظروف العمل.

وعلى المدى البعيد، فإنه من المهم معالجة القضايا المتعلقة بالإحتفاظ بالعمّال في القطاع. بحيث تتمكن النساء الجدد في الوظيفة من الإكتفاء الوظيفي وأيضاً تتحقق لهن فرص الوصول إلى فرص العمل.

على الشركات التأكد من تمكن الرجال والنساء من الوصول إلى هيئات الدعم مثل برامج التدريب على التطور الوظيفي. وأن تكون منفتحة لأنماط عمل مرنة. وتقديم الدعم من قبل الزملاء والمدراء. وللتوعية من خلال قنوات مختلفة حول المساواة والتنوع - لسائقي الحافلات، ولعمّال الآخرين في الكراجات والذين على إتصال مع سائقي الحافلات. أيضاً دوراً هاماً وكبيراً. ولا بد لإشراك النقابات في ذلك.

بالإضافة إلى ذلك، على النقابات أن تأخذ بالإعتبار الجوانب الجندرية عند إعادة الهيكلة. ويظهر أن النساء تتأثر بشكل مختلف بسبب إعادة الهيكلة. عادةً ما تكون النساء هنّ أول من يفقد الوظائف. عادةً ما يتم إلغاء المجالات التي تعمل بها النساء أو الإستعانة بعمالة من مصادر خارجية عند إعادة الهيكلة. لزيادة تحديث أنظمة قطع التذاكر على الحافلات أيضاً على عدد العاملين في جباية التذاكر في القطاع (وبناء على نتائج لبحث وإحصاء قامت به النساء في عمل الجباية وقيادة الحافلات في الـITF، فإن هنالك مزيد من الفصل المتساوي بين الرجال والنساء في هذا الدور). من الممكن أن ينتج عن إعادة الهيكلة حصول بعض الموظفين على وظائف جديدة عند نقلهم من وظيفة إلى أخرى. لا بد من إشراك النقابات في عمليات إعادة الهيكلة المختلفة للتأكد من تنفيذها بشكل سليم وعادل.

وحقيقة أن العديد من قطاعات الحافلات من الممكن أن تكون مملوكة للدولة أو للقطاع الخاص. يعني أنه من الممكن أن تكون هنالك علاقة بالموضوع للعديد من الشركات والوكالات. ذلك يؤثر على عمليات التفاوض. وعلى سياسات أصحاب العمل وعلى فرص النساء في القطاع. وعلى النقابات أن تنتبه لذلك عند رسم سياساتها.

قائمة مرجعية للنقابات

- هل تشارك نقابتك ضمن نهج مشترك مع الحكومات ومه الهيئات الصناعية و/أو التدريبية، للترويج لقطاع الحافلات على أنه يوفر فرص لعمل النساء؟
- هل بإمكان نقابتك الضغط على شركات الحافلات لتتبنى "افضل الممارسات" بما يتعلق بالتوظيف، التدريب، والإحتفاظ بالنساء في وظائف قيادة الحافلات؟ هل ممكن تطويرها بالتشارك في ما بين الشركة والنقابة؟
- هل عملية الإختيار خالية من التمييز وعادلة بالنسبة للمرأة (على سبيل المثال: الوصف الوظيفي متوازن، لا تعتمد الأنماط السائدة وتعترف بنقل المهارات)؟
- هل من الممكن جلب أنظمة المراقبة إلى كراجات الحافلات؟
- هل هنالك وجود لجواب حول تطوير سياسة الشركة او برامجها التدريبية لرفع مستوى الوعي حول المساواة والتنعددية؟
- هل تتم مراقبة تلك الإستراتيجيات بشكل منظم وتحديثها كلما كان مناسباً؟ هل يتم إشراك النقابة في هذه العملية؟



٢. معالجة قضايا أماكن العمل من خلال الحملات النقابية والتفاوض الجماعي

هنالك عدد من قضايا أماكن العمل التي تواجهها النساء العاملات في جباية التذاكر وقيادة الحافلات. وبينما العديد من القضايا تعتبر مشتركة للرجال والنساء، فإن هنالك بعض القضايا لها تأثير محدد على النساء العاملات ويمكن لها أن تحد من مقدرتهن على العمل في قطاع الحافلات بشكل عام، وعلى وجه التحديد في قيادة الحافلات.

والمواضيع الهامة التي يجب أن تؤخذ بالإعتبار تشمل: أوقات العمل والمناوبات، التحرش الجنسي والعنف أثناء العمل، الصحة في العمل، المغادرات والرواتب، التدريب وإعادة التدريب في العمل، بيئة العمل وتشمل إنهاء الخدمات، تصميم وميكانيكية الحافلة.

إن معالجة القضايا المتعلقة بظروف العمل سوف تساعد النساء في الدخول إلى قطاع الحافلات. تصدت بعض نقابات الـITF لتلك القضايا عن طريق التفاوض لتحقيق تحسينات في الإتفاقيات الجماعية على مستوى أماكن العمل وعلى مستوى القطاع. وقامت نقابات أخرى بإطلاق حملات عامة لمعالجة تلك القضايا.

وبغض النظر عن طرق التصدي لقضايا أماكن العمل، فمن المهم إشراك المرأة في العملية بشكل فعّال.

إن الإعتراف بالقضايا الهامة للمرأة وتضمين احتياجات ومخاوف المرأة العاملة بالنقل في التفاوض الجماعي، قد يساعد المنظمين النقابيين لدفع النساء للتنظيم وزيادة عدد الأعضاء حيث ترى النساء أن هنالك إهتمام جدي بقضاياهن.

وعلاوة على ذلك، فإن هنالك فائدة تشمل كافة الأعضاء منذ قيام نقابات الـITF بالتفاوض على قضايا المساواة الجنسية. إن معالجة القضايا المتعلقة بظروف العمل سوف تحقق الفوائد للرجال والنساء على حد سواء، ومن شأن هذا العمل المشترك أن يعمل على تقوية الحركة النقابية في كل موقع وعبر العالم.

العمل سوية لتحقيق النتائج في الهند

تم تشجيع النساء الأعضاء في نقابة نقل الطرق للركاب الهندية (MSTKS) كي ينشطن أكثر في النضال من أجل تحسين ظروف عملهن لدى شركة حافلات "الشركة الوطنية للنقل البري المسماة ماهاراسترا" (MSRC). حيث تعاني النساء في الشركة من نقص المرافق بما في ذلك المراحيض. ويتعرضن بالعادة إلى التحرش الجنسي من الركاب ومن زملائهن في العمل. ومع ذلك، فقد أصبح للنساء صوت أقوى بعد البرنامج التثقيفي الذي إستهدف النساء وسعى إلى رفع مستوى الوعي بحقوق المرأة، وبالعنف والتحرش، والصحة والسلامة، وبالحقوق القانونية وبفيروس نقص المناعة/الإيدز. أصبحت النساء أكثر صحياً، وطالبت الإدارة ومن خلال النقابة النظر في مشاكلهن.

وبعد أربع سنوات من الضغط، وافق المدير الإداري ورئيس الشركة عام ٢٠٠٨ على تأسيس لجنة للمرأة على مستوى الدولة للنساء العاملات في نقل الطرق. وقامت اللجنة - المكونة من نساء من فئات عمالية مختلفة ومن نساء عاملات بالشركة - بزيارة العديد من المستودعات، وورش العمل والمكاتب. وقمن بالتعامل مع المشاكل العملية التي تواجهها النساء العاملات في الوظائف المتنقلة والثابتة. وقالت النقابة "أدركت النساء العاملات أن نقابة MSTKS تقف إلى جانبهن وتناضل من أجل قضايا المرأة، وأصبحت تتزايد ثقة النساء بالنقابة. ونظمت النقابة عدداً من البرامج - التي غطت قضايا النقابات العمالية تحت مظلة الـITF، وتم توعية النساء بحقوقهن الأساسية وبواجباتهن أيضاً ومسؤولياتهن".

وقت العمل والمناوبات

في الإستبيان الذي قام به الـITF حول النساء العاملات بنقل الطرق حول الصحة والسلامة في العمل (٢٠٠٦-٢٠٠٧). ذكرت أكثر من النصف بأنهن يعملن لأكثر من ثماني ساعات في اليوم. ذكرت ٣٦٪ من العاملات بقيادة الحافلات في البرازيل بأنهن يحصلن على إستراحة لمدة نصف ساعة أو أقل خلال يوم العمل الطويل.

ويضاف إلى ذلك إعتقاد قطاع الحافلات على المناوبات في طريقة العمل. إن لساعات العمل الطويلة والمناوبات تأثيرات على صحة وسلامة العمّال. ولكن أنماط العمل قد تسبب مشاكل حيث أن لأنماط المناوبات تأثيرات سلبية تتعلق بمسؤوليات العناية. وخيارات العمل بدوام جزئي هي خيارات محدودة. ولا يرغب العديد من أصحاب العمل الأخذ بعين الإعتبار بأن لدى عمّالهم - رجال ونساء - مسؤوليات عائلية. وأطفال وكبار في السن. أو أن لديهم أي حياة خارج نطاق العمل.

قضايا النساء سائقات الحافلات بحاجة إلى معالجة

تحاول دائرة النقل في برمودا وعلى مدى التسع سنوات الماضية وأكثر من جلب شركة خارجية لتنظيم جدول الحافلات. وكان آخر مقترح لهم في عام ٢٠١٢ يشتمل على بعض الجولات التي تشتمل على دقيقة إستراحة بين جولة الذهاب وجولة الإياب. وإشتمل الجدول على بعض القضايا المتعلقة الأخرى. ورفض المشغلون تلك الجولات. حيث لا يتسع الوقت ذلك لقضاء حاجة في الحمام. حيث تحتاج النساء العاملات في القيادة وقتاً كافياً لإستخدام الحمام. تنتظر نقابة برمودا الصناعية قيام الإدارة بمراجعة الجداول. وبعد مراجعتها. سوف تقوم لجنة التدقيق بالنقابة بالنظر فيها للتدقيق في الأخطاء وحذف الأخطاء قبل مصادقة الأعضاء عليها.

ترغب بعض الشركات بأن تعمل النساء في المناوبات الليلية ولكنهم لم يوفرُوا المرافق التي تدعم رغباتهم - على سبيل المثال. منامات للنساء العاملات في قيادة الحافلات كي يتمكن من المبيت في نهاية المناوبة. توفير الحمامات على الطرق. وتوفير إجراءات للسلامة مثل الراديو والخلويات وكبسات الإنذار.

حماية الحمل، إجازة الأمومة، والعناية بالأطفال

أبلغت العديد من النساء العاملات بالنقل الـITF أنه لا يتم إحترام حقوق إجازة الأمومة من قبل العديد من أصحاب العمل.

فعلى سبيل المثال. لا يحق للعديد من النساء أخذ إجازة أمومة مدفوعة الأجر. وتعاني أخريات من محظورات تفرض على وظائفهن بعد العودة من إجازة الأمومة. قد يكون الحمل سبباً رئيسياً للفصل من العمل أو التمييز ضد النساء حول العالم. قد تتعرض إلى ممارسات همجية لإثبات عدم وجود حمل كشرط من شروط التوظيف عند التقدم بطلب لوظيفة. وبالإضافة إلى ذلك. فإن العديد من الشركات لا تقدم أي نوع من العناية بالأطفال.

لسوء الحظ. فإن تلك القضايا تحصل في قطاع الحافلات:

"الوظيفة لا تؤمن لنا دخلاً كافياً لدفع مصاريف العناية اليومية. تقضي سياسة الشركة بأن لا يتواجد أطفال دون عمر السنة الواحدة..... بإستطاعة أطفالنا أن يصعدوا إلى الحافلة إذا كان هنالك متسعاً فقط".

كندا

"لقد فقدت أقدميتي في العمل بسبب المرض وإجازة الأمومة وتم تخفيض راتبتي أيضاً".

سائقة حافلة مدرسة، الولايات المتحدة

هنالك بعض التشريعات والحماية في بعض الدول تتعلق بالأمومة والأبوة. قامت العديد من نقابات النقل بالتفاوض على قضايا الأمومة وسائل تتعلق بحقوق عائلية أخرى مثل إجازات الأبوة وإجازة الأبوين في إتفاقياتهم الجماعية والتي عادةً تحقق أكثر من ما يتطلبه القانون. على سبيل المثال. قامت نقابة FNV في هولندا بالتفاوض على شروط في الإتفاقية الجماعية تسمح للعمّال بتغيير مناوباتهم إذا ما تطلب الأمر منهم العناية بأطفالهم

العناية بالأطفال هي واحدة من أولويات نقابات النقل. لأن القطاع يركّز على العمّال الذكور في القطاع. ويحد من التطور الوظيفي للمرأة.

قد يكون على النساء العاملات بجباية التذاكر وقيادة الحافلات مخاوف محددة صحية وعلى السلامة خلال فترة الحمل. فعلى سبيل المثال. قامت نقابة MSTKS في الهند بإثارة قضية النساء الحوامل العاملات في جباية التذاكر. كانت كثير من النساء الحوامل العاملات بجباية التذاكر من الإجهاض بسبب الطرق الوعرة.

تصميم الحافلات والزى الرسمي

نظراً لهيمنة الذكور على قطاع النقل. فقد أعطى أصحاب العمل القليل من الإهتمام لإحتياجات النساء العاملات لديهم فيما يتعلق بالزى وبيئة العمل أو الحافلة التي يتعاملن معها. ولا تزال النساء تضطر للتعامل مع زي كان قد صمم ليناسب الرجال

بعض التعليقات من إستبيان إختبار المساواة في النقل قام به الـITF (٢٠٠٧-٢٠٠٨):

” قميص جديد للتجربة: الأزرار تفتح بإتجاه النافذة. الأكمام مدببة عند الكوع. وضيقة. التنورة لا تساعد على قيادة الحافلة.”

سائقة حافلة، المملكة المتحدة

” التنانير ضيقة/قصيرة جداً وتحد من القيادة بأمان. ولا يوجد بها جيوب لوضع الملاحظات مثل تلك الموجودة في بناطيل الرجال.....ولا يوجد أي علاقة للزي بجسم الإنسان. عادةً ما يقوم رجل بأخذ قياسات ملابسنا. النقاط المتواجدة على الزى ليست مخصصة للإناث. وعادةً ما أطلب بناطيل مخصصة للرجال.”

سائقة حافلة، الولايات المتحدة

وتتمتد تلك المشاكل لتصل إلى العربات والمعدات الأخرى. تعليق من أبحاث نساء سائقات وجباة تذاكر في الـITF (٢٠١٠-٢٠١٢).

” الحافلات غير مصممة للنساء. صممت النماذج بناء على رجال تتراوح أطوالهم من 5 قدم و10 بوصة إلى 6 قدم. أجهزة الحماية الشخصية مصممة للرجال.”

كندا

تستجيب النقابات لتلك التحديات بطرق مختلفة للتأكد من شمول إحتياجات المرأة العاملة. تتشكل في بعض الحالات لجان مشتركة من النقابة والشركة لإختبار الزى الموحد ووضع الملاحظات على التصميم.

بما يخص قمرة القيادة. فقد ذكرت نقابة يوناييت في بريطانيا بأن النساء تستخدم أجسادها للتكيف مع القمرة. وهناك بعض الحالات إشتكرت بها النقابة مباشرة مع المصنعين للتأكد من ملائمة كرسي القيادة.

المراحيض

في الإستفتاء الذي قامت بها نساء النقل في الـITF حول الصحة والسلامة (٢٠٠٦-٢٠٠٧). ذكرت ١٣٪ بأنه لا توجد مراحيض مخصصة للنساء. وعند توفر المراحيض والمغاسل. شكت العديد من النساء من القذارة وعدم توفر الحد الأدنى من الأمور الصحية. تعليق من إستبيان الـITF في ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

” المراحيض هي مشكلة مستمرة بالنسبة للرجال والنساء. ولكنها أكثر بالنسبة للنساء. حيث لا يتمكن من التبول وراء الأشجار.”

سائقة حافلة، بريطانيا العظمى

يتحجج بعض أصحاب العمل بعدم وجود العديد من النساء في قيادة الحافلات لدعم قضيتهن. وبالتالي لا يقومون بتوفير المرافق للنساء.

إن عدم وجود أو قلة وجود المراحيض يحط من كرامة العامل. وعدم سهولة الوصول إلى المراحيض قد يؤدي إلى العديد من المشاكل الصحية.

حرية التبول

يوجد لدى نقابة يوناييت في المملكة المتحدة حملة حول "حرية التبول" تهدف إلى تحسين خدمات المراحيض للسائقيين (سائقو الحافلات والشاحنات). إبتدأت الحملة بعد إجتماع نساء الـITF عام ٢٠٠٥ والذي بيّن أن قلة مراحيض السيدات عبارة عن مثال من أمثلة التمييز. إستغلت النساء الأعضاء في النقابة نشاط الـITF لتلك السنة لإطلاق حملة لتحسين خدمات المراحيض للسائقيين ولتوفير مراحيض على طرق الحافلات. وتستمر حملة "حرية التبول" عبر البلاد. وتجتمع النقابة في لندن بشكل منتظم مع نقليات لندن وشركات الحافلات للعمل على تحسين المرافق على إمتداد خطوط الحافلات.

إن عدم وجود إستراحات منتظمة للتبول والتي تعتبر هامة للنساء، يضاعف هذه المشكلة.

لذلك فإن من المهم توفير مرافق مراحيض مناسبة وكافية للسائقيين من الرجال والنساء - في الكراجات وعلى إمتداد الممرات، على سبيل المثال عند محطات إنتظار الحافلات، ويجب أن تكون المرافق نظيفة وسهلة الوصول (على سبيل المثال، عند تغيير المناوبات). وأمنة وليست مفتوحة للعامة. ويجب توفير مرافق منفصلة للنساء اللاتي يعملن في قيادة الحافلات. ويجب تخصيص أوقات إستراحة لإستخدام المراحيض.

"كرسي القيادة المستقبلي"

نظمت نقابة عمّال البلديات في السويد "كوميونال" إضراباً لمدة ١٣ يوم عام ١٩٩٩ في قطاع الحافلات إستجابة لمخاوف تتعلق بالصحة والسلامة وتعلق بالتأخيرات، المناوبات الطويلة دون إستراحة وقلة المراحيض. وشارك ١٥ ألف سائق حافلة في الإضراب، وحقق الإضراب فوزاً بزيادة الرواتب وإستراحات منتظمة لإستخدام المراحيض. وكان الإضراب جزءاً من الحملة التي أطلقتها النقابة على مدار ١١ عام بين عام ١٩٩٢ و٢٠٠٣. وذكرت النقابة، أن شمل إستراحات المراحيض أدى إلى تحقيق العديد من المنافع بما في ذلك: الحد من إصابات الإجهاد المتكررة، توفير أماكن أفضل للإستراحة، تحسين معايير المراحيض في العديد من الأماكن، والتقليل من الضغط العصبي. تحسنت الأوضاع خاصة للنساء العاملات في قيادة الحافلات عندما تم تأمين زيارات للمراحيض ضمن أوقات مناسبة.

التحرش الجنسي والعنف في العمل

يتعرض العمّال في وسائل النقل إلى العنف الجسدي وغير الجسدي بسبب طبيعة عملهم. ويعاني كلا الرجال والنساء من تلك العوامل. بالرغم من أن النساء هن الأكثر تعرضاً.

ملاحظة من النساء العاملات في نقل الطرق في إستيبان للـITF حول الصحة والسلامة (٢٠٠٦-٢٠٠٧):

"أربعة من الطرق التي نعمل بها هي في أماكن ريفية...نظام الإتصال الراديوي لدينا غير فعّال، حيث أنه لا يعمل لفترات طويلة في بعض الأماكن. ومن المخيف أن تعمل سائقة حافلة في أماكن نائية دون وجود نظام إتصال راديوي فعّال. وبسبب عدم وقوع حوادث إغتصاب أو حوادث كبيرة، فإنني أعتقد أن الشركة لا ترغب بتخصيص أموال لتحديث النظام. أعتقد أن الأمر هام بالنسبة لسلامتنا وأكثر مما يعتقد بذلك المسؤولين الرجال!"

سائقة حافلة، كندا

يتحدث سائقو الحافلات والجباة ووكالات تحصيل التذاكر عن محطات الحافلات التي لا تعمل بها كاميرات المراقبة. وعن الحافلات غير المحمية من السرقة بعد وقوع حوادث، إن العمل منفرداً في الليل، بالإضافة إلى عدم وجود مواصلات آمنة من وإلى العمل أثناء الليل، يعني تعرض العديد من النساء لخطر السرقة والإعتداءات الجنسية.

ولسوء الحظ. فإن بعض تلك الأخطار تأتي من ضمن القوة العاملة وبحاجة إلى الإهتمام من النقابات.

” أثناء قيادتي تعرضت كثيراً لقرص الأتداء. وهددني أحد الركاب بالإغتصاب. وهددني آخر بإطلاق النار. والعديد من الحوادث التي لا حصر لها. تم صفعي على مؤخرتي من قبل أحد المدراء وأمام شهود. لقد تحملت الشتائم منذ أول أيام عملي (المثليات فقط هن من يرغبن بقيادة الحافلات). إنني أقبل بوضعي الآن. أنا واحدة من ثلاثة نساء من بين الموظفين. ولا مفر من بعض الغمز واللمز”.

إستيبيان لقسم النقل البري في الـITF حول التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة في أماكن العمل للنساء
العاملات في نقل السكك والطرق، ٢٠٠٩.

برنامج الدفاع عن المرأة

أسست نقابة CAW في كندا برنامجاً للدفاع عن المرأة لمكافحة العنف ضد المرأة. يساعد محامي المرأة النساء اللواتي يتعرضن للإعتداء الجنسي. والتحرش الجنسي. أو أولئك اللواتي يتعرضن لعلاقات يسودها العنف. أو إلى محاولات إنتحار عن طريق تحويلهن إلى الجهات الإرشادية. تم مناقشة المشروع في مكان العمل مع صاحب العمل ويتم تدريبه من قبل سيدة. ويتم ضم القوى معاً للتخفيف من حوادث العنف في أماكن العمل. وبإمكان المحامين أيضاً مساعدة لجان أماكن العمل بالقضايا الأخرى التي تواجهها النساء العاملات www.caw.ca/en/3596.htm

بناءً على التغذية الراجعة من إستيبيان النقل البري الداخلي للـITF الذي تم على التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة في أماكن العمل للنساء العاملات بالسكك والطرق (عام ٢٠٠٩). فقد ذكرت نصف اللواتي إستجبن للإستيبيان وتعرضن لحوادث بأنهن قمن بالإبلاغ عن الحوادث. وكانت العديد من نتائج الإبلاغ سلبية.

فعلى سبيل المثال. فقد ذكرت إحدى النساء بأنها قامت بالإبلاغ عن حادثة إعتداء من قبل راكب ثمل من الكحول قام بمحاولة الإمساك بعجلة القيادة. وقامت برفض حمل ذلك الراكب في الأسبوع اللاحق. وكانت النتيجة أن قام المشرف عليها بمنعها من قيادة تلك الحافلة بالرغم من شرحها لما جرى. وشعرت أنها تفتقد للدعم وأن ردة الفعل ستكون مشابهة إذا ما حصلت حوادث مستقبلاً.

ذكر تقريباً نصف الذين إستجابوا للإستيبيان أنه لا توجد هناك سياسة لصاحب العمل أو أنهم لا يعرفون عنها إن وجدت. ومما يقلق. أن هنالك عدداً لا بأس به ذكر أنهم ليسوا على علم بأي نشاطات نقابية تتعلق بالقضية.

حملة نقابية ضد التحرش الجنسي

أطلقت نساء النقل في تايلاندا عام ٢٠٠٦ حملة ضد التحرش الجنسي في أماكن العمل. نظمت نقابات تايلاندية منتسبة للـITF وممثلة عن قطاعات الطيران المدني والسكك ونقل الطرق سلسلة من النشاطات على مدار شهرين. وركزت النشاطات على إبراز قضية التحرش الجنسي. وإشتملت نشاطات الحملة على مؤتمر نسائي عقد في بانكوك. وتوزيع المنشورات وقمصان لرفع مستوى الوعي. ومحاضرات قدمت في إجتماعات مجالس إدارة النقابات. وتم خلال النشاطات تقديم أمثلة ودراسات حقيقية عن التحرش الجنسي.

إن كسر حاجز الصمت والتحدث علنية حول العنف ضد المرأة يعتبران الخطوة الأولى نحو الإعتراف ورفع مستوى الوعي بالقضية. وهنالك حاجة بعد ذلك إلى إستراتيجية عمل وتنسيق من قبل النقابة. سوف يساعد ذلك بالتأكد من سماع مطالب النقابة عند دخول النقابة بمفاوضات لوضع الإجراءات الإحتياطية موقع التنفيذ. إن القيام بإجراءات لمعالجة تلك القضايا سوف يعني حماية أكثر للجميع - للرجال والنساء العاملين بالنقل بالإضافة إلى سلامة المسافرين من عامة الناس.

متحدون معاً نقف!

أطلق إتحاد عمّال نقابات النقل البري البلغاري (FTTUB) في ٢٥ تشرين الثاني ٢٠٠٩ حملة بمناسبة الذكرى السنوية العاشرة لليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة. وإبتدأت الحملة بنقاش حول طاولة مستديرة مع رئيس بلدية صوفيا. حيث تم التوصل إلى إتفاقية للقيام بعمل مشترك حول الحماية من التحرش والعنف ضد المرأة في أماكن العمل في شركات النقل داخل مدينة صوفيا.

قام بعد ذلك الـFTTUB بعمل إستبيان خاص بكل شركات النقل العام الحضري في صوفيا حول العنف الذي تواجهه المرأة يومياً في العمل.

بعد التوصيات التي تقدمت بها الـFTTUB، تم إصدار قاعدة بيانات حول العنف ضد المرأة في أماكن العمل. تم نشر نتائج التقرير على موقع الـFTTUB الإلكتروني كما تم توزيع صحيفة خاصة حول الموضوع على العمّال. تم التحدث عن الحملة بشكل موسع عبر وسائل الإعلام. ساعدت البيانات التي تم جمعها النقابة على تطوير سياسات وإستراتيجيات لمعالجة المشكلة، ودفعت الشركاء الإجماعيين الى التوصل إلى إتفاقية جماعية إبداعية حول الحماية من العنف في أماكن العمل. وأطلق رئيس بلدية صوفيا مبادرة لدورات دفاع عن النفس خصوصاً للنساء.

طالبت لجنة المرأة في النقابة في إجتماعها الذي إنعقد في شهر كانون الثاني ٢٠١١ بنشر الحملة على مستوى الدولة وعلى كل قطاعات النقل. وتحولت الحملة إلى أحد أهم سياسات الـFTTUB.

فيروس نقص المناعة/الإيدز

يحظى فيروس نقص المناعة/الإيدز بإهتمام خاص لدى عمّال النقل في بعض الدول. إن كثرة التنقل والغياب الطويل عن البيت تجعل من عمّال نقل الطرق أكثر تعرضاً للفيروس. وبينما في الأغلب يؤثر على قطاع الشاحنات، إلا أن فيروس نقص المناعة/الإيدز قد يشكل قضية لسائقي الحافلات لمسافات طويلة الذين يقضون أوقاتاً طويلة على الطرق.

إشتملت برامج الـITF الخاص بفيروس نقص المناعة/الإيدز على مدار السنوات القليلة الماضية على أمثلة جيدة عن العمل التثقيفي لنساء النقابات، وعن مجتمعات النساء العاملات بالنقل وعلى المتاجرات بالجنس اللواتي ينتشرن عند مواقف النقل.

الصحة الجنسية في ساو باولو

طورت نقابة CNTTT البرازيلية في الأعوام من ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ودعمت سلسلة من النشاطات الرامية للحماية ورفع مستوى الوعي بخصوص فيروس نقص المناعة/الإيدز في مدينة ساو باولو. وكان ذلك بالتشارك مع إتحادات عمّال ساو باولو لنقل الطرق (FTTRESP)، ومع إتحاد عمّال نونفا المركزي ومع مؤسسة إستعادة الجنسية.

إبتدأ العمل خلال أسبوع نشاط للنساء العاملات بنقل الطرق في آذار ٢٠٠٦ كجزء من مشروع المرأة في نقابة CNTTT. وأصبح جزءاً مكماً لكل المشاريع التي تنظمها لجنة تنسيق المرأة في الـCNTTT. وإستغلت النقابة أيضاً أسبوع عمل الـITF ٢٠٠٦ ويوم المرأة العالمي ٢٠٠٧ لتنظيم نشاطات، وشمل ذلك محاضرات لموظفين من القطاع الطبي عند مواقف الشاحنات والحافلات وتم أيضاً توزيع الواقيات الذكرية على السائقين.

أدى الإتصال ببلدية ساو باولو إلى تطوير برنامج تدريبي عن الجنس، وعن المخدرات وفيروس نقص المناعة/الإيدز. تم تدريب المشاركين على تناول تلك القضايا مع الرجال والنساء العاملين بالنقل في كراجات الحافلات البالغ عددها ٢٧.

تشتمل إتفاقية حافلات كولومبيا على شروط خاصة بفيروس نقص المناعة/الإيدز

ناقضت ووقعت نقابة SNNT الكولومبية عام ٢٠١٣ إتفاقية جماعية مع شركة حافلات الباغيو للنقل السريع. وتشتمل الإتفاقية على شروط خاصة بفيروس نقص المناعة/الإيدز. وتضمن الإتفاقية الأمن الوظيفي لأولئك الذين تظهر الفحوصات إصابتهم بالفيروس وتلتزم الشركة بتقديم الدعم إلى حملة النقابة التنظيمية حول الحماية من فيروس نقص المناعة/الإيدز.

التدريب وإعادة التدريب

يعتبر التدريب هاماً كجزء من تحسين فرص المرأة للوصول إلى قطاع الحافلات. بحيث يتمكن من الحصول على المهارات المهنية المناسبة للقيام بدور سائقة حافلة أو جباة تذاكر. وأيضاً هاماً لتحقيق النجاح ضمن القطاع. على سبيل المثال الوصول إلى مناصب إدارية.

قد تكون أنظمة التوجيه أدوات مفيدة لإتمام التدريب الرسمي وعمليات إعادة التدريب. يجب أيضاً شمل برامج التدريب التي لا تحتاج إلى تفرغ.

قائمة للنقابات

التفاوض الجماعي:

- هل تم تحديد قضايا المرأة قبل التفاوض ووضعها على أجندة التفاوض؟
- هل تم شمل النساء كأعضاء في فرق التفاوض والإتفاقيات؟
- هل تتقاضى النساء رواتب وتعمل في ظروف مشابهة لزملائهن الرجال؟
- هل هنالك شروط خاصة للنساء العاملة في قيادة الحافلات وجباة التذاكر في إتفاقيتك الجماعية. على سبيل المثال مرافق للغسيل تحتوي على مرافق صحية، وأماكن للنوم والإستراحة؟
- هل هنالك خيارات مرنة للعمل، مثل المناوبات والعمل غير المتفرغ؟
- هل هنالك سياسة تتعلق بالتحرش الجنسي؟
- هل هنالك زي مناسب للمرأة وللنساء الحوامل على وجه الخصوص؟
- هل تتم معالجة القضايا المتعلقة بكرسي القيادة بالنسبة للمرأة؟

الإعتبرات الوطنية والتشريعية:

- هل لدى دولتك قوانين تؤكد على حقوق المساواة في الرواتب والظروف بين الرجال والنساء؟
- هل توفر دولتك إجازات مدفوعة الأجر للأمومة والأبوة؟
- هل لديكم قوانين وطنية ضد التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة؟
- هل هنالك قوانين سلامة وصحة مهنية؟
- هل لدى دولتكم قوانين ضد التمييز ضد المرأة؟
- هل هنالك فرصاً لإثارة قضايا المرأة كجزء من الحوار مع ممثلي الحكومات المحلية والوطنية والدولية وكجزء من الحوارات الثلاثية؟

إطلاق الحملات:

- هل لديكم حملة نقابية حول قضايا أماكن العمل مثل أوقات العمل. العناية بالأطفال. تصميم الحافلة. المراهيض. والعنف في مكان العمل؟
- هل النساء الأعضاء على علم بحملات النقابة ويشتريكن بشكل فعّال في إعداد وتنفيذ الحملات؟
- هل تتمكن نقابتك من تنظيم نشاطات لتقديم الدعم لحملات عمّال النقل الدولية مثل أسبوع نشاط الـ ITF (تشرين الأول). يوم المرأة العالمي (٨ آذار). يوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة (٢٥ تشرين الثاني). واليوم العالمي للعمل اللائق (٧ تشرين الأول).
- هل هنالك فرص لإطلاق الحملات التي تتمحور حول إتفاقيات الـ ILO. وخاصة إتفاقية رقم ١١١ حول التمييز (التوظيف والوظيفة). وإتفاقية رقم ١٨٣ حول حماية الأمومة. ورقم ١٥٦ حول المسؤولية العائلية؟
- هل تتمكن نقابتك من تأسيس إتصالات مع الـ NGOs. ومع المجتمع والمجموعات المحلية؟



٣. التنظيم لبناء قوة النقابة!

"النقابة تكون بالقوة التي تصنعها أنت فقط. يجب أن تماسكوا معاً كمجموعة وجعل الأمور تتحقق".
سائقة حافلة مدرسة، الولايات المتحدة

تزايد أعداد النساء العاملات في قطاع النقل - بما في ذلك قيادة الحافلات - ولكن تبقى هيمنة الرجال على نقاباتهم وعلى القطاع. فعلى سبيل المثال، وبناءً على أرقام العضوية الصادرة عن الـITF في أيلول ٢٠١٣، فإن نسبة النساء تشكل ٩٪ من العضوية في قسم نقل الطرق في الـITF.

بينما تزداد نسبة التنظيم النقابي للنساء في قطاع نقل الركاب على الطرق مقارنة مع قطاعات الشحن بشكل عام، إلا أن نسبة تنظيم النساء العاملات في قيادة الحافلات لا زالت منخفضة.

الأسباب التي تدعو النساء للإنتساب إلى نقابة:

"عندما واجه مشكلة أو يساء التعامل معي أو أتعرض للبلطجة، فإن بإستطاعة النقابة المساعدة"
"التوصية من صديق. النقابة ساعدتنا في العديد من القضايا في العمل"
"أرغب بالحصول على الحماية من قانون العمل"
"بإستطاعة النقابة مساعدتنا للحصول على حياة أفضل ونوعية معيشة أفضل"
"إنتسبت للنقابة لكي يتم تمثيلي ولإظهار التضامن مع الأعضاء. وأيضاً للحصول على منافع العضوية. على سبيل المثال المحاضرات التثقيفية"
"أخبرني أحد الموظفين أن عليّ الإنتساب فقمتم بذلك. ولست نادمة"
"للمساعدة في حماية رخصتي ووظيفتي"

... والأسباب التي تدعو إلى عدم الإنتساب:

"ليس بعد. لم يتم أحد بالإقتراب وتعريفي بالنقابة"
"لقد كنت أتقدم لعضوية النقابة منذ زمن طويل، ولكن النقابة لم تحسم أي مبلغ من راتبي"
"زوجي لا يرغب بأن أنتسب للنقابة"
"لا أحب النقابة"
"لا أعتقد أن بإستطاعة النقابة المساعدة"
بحث على النساء في مهن قيادة الحافلات وجباية التذاكر. ٢٠١٠-٢٠١٢

النقابات بحاجة إلى النساء والرجال من أجل بناء قوة النقابات العمالية وتنفيذ الحملات الإستراتيجية. تعتبر الحملات التنظيمية النقابية أساسية للإتحادات العمالية من أجل بناء قوة التفاوض الجماعي، وبناء التضامن بين الرجال والنساء وجلب الحقوق. ومن أجل التنظيم والإحتفاظ بالنساء الأعضاء، فإن نقابات الـITF بحاجة إلى معالجة القضايا التي تهم النساء من خلال التفاوض الجماعي والحملات التنظيمية. إن تفهم دور المرأة المتغير في المجتمع ومعرفة مميزات النساء الخاصة في البيت والعمل ودور المرأة في المجتمع، تعتبر هامة ومتطلبات أساسية لحملات التنظيم الناجحة.

حملات التنظيم النقابية في قطاع الحافلات

تقوم النقابات بنشاطات تنظيمية مختلفة في قطاع الحافلات. وتشتمل تلك النشاطات على طرق تقليدية، مثل الجلسات التعريفية والزيارات في أماكن العمل ومبادرات أكثر "إبداعية" مثل التنظيم عن طريق منظمين متطوعين

من القطاع. تستخدم المناسبات الإجتماعية أيضاً من قبل النقابات. ومع أن تلك المناسبات تشكل فرصة نجاح لتحسين صورة النقابة. إلا أن بعض النقابات ذكرت أنه ليس بالضرورة أن تؤدي إلى مكتسبات تنظيمية قوية. ساعد في بعض الحالات التضامن الدولي والتنسيق مع النقابات الأخوات النقابات على تنظيم الحملات وخاصة في تحدي تكتيكات القمع النقابي التي تستخدمها بعض شركات الحافلات. إن وجود إستراتيجية تنظيم واحدة ليس بالضرورة أن تنجح. لذلك لا بد من وجود طرقاً إبداعية مختلفة كجزء من حملات النقابة التنظيمية.

رفع المعايير

تمثل IBT (تيمستر للأخوة الدولية) أكثر من ٥٠,٠٠٠ من عمّال الحافلات - رجالاً ونساءً - وعلى مساحات واسعة عبر الولايات المتحدة وكندا. وتعمل تيمستر على تلك المساحات بشراكة مع الأعضاء لمناقشة العقود. ومعالجة قضايا العمل والترويج للعدالة واحترام العمّال.

حملة تيمستر "رفع المعايير" هي حركة وطنية للعاملين على حافلات المدارس تهدف إلى رفع المعايير في قطاع حافلات المدارس. إنضم إلى تيمستر منذ عام ٢٠٠٦ أكثر من ٣٥,٠٠٠ عضو من سائقي الحافلات والموجهين والمضيفين والمساعدين والميكانيكية. وكانت أحد النتائج توقيع إتفاقية رئيسية مع شركة فيرست ستيودنت. وهي أكبر شركة تعاقدات لحافلات المدارس في الولايات المتحدة. في مؤتمر الكونغرس لتيمستر الخاص بالعاملين على حافلات المدارس والمنعقد في شيكاغو عام ٢٠١٢. قامت تيمستر بالمصادقة على ميثاق الحقوق الخاص في التفاوض الجماعي. حرية التنظيم. حل مشاكل أماكن العمل. الكرامة والإحترام للمهنة. حرية التحدث. الأمان لأماكن العمل. المعاملة العادلة والشريفة. والحماية من التمييز.

<http://driveupstandards.org>

توجد أيضاً تحديات لنشاطات التنظيم النقابي. أدت الخصخصة والتحرير والليبرالية في قطاع الحافلات إلى تغييرات كبيرة على ظروف العمّال. ومع التغير من صاحب عمل واحد إلى مئات الشركات الصغيرة. أصبح على العديد من النقابات التفاوض على عدد كبير من الإتفاقيات الجماعية. وقد تكون هنالك معلومات كافية عن مواقع العمّال.

يغطي العمّال في القطاع الخاص وفي القطاع العام في بعض الدول بتشريعات مختلفة مما يؤثر على مقدرة النقابات في تنظيم العمّال في كل قطاع. وتخضع الحقوق النقابية للهجوم مع وجود تشريعات تناهض العمل النقابي. على سبيل المثال وجود مجموعة متطلبات قانونية كبيرة للتمثيل النقابي مما يؤثر على مقدرة النقابة التنظيمية.

في بعض الحالات الأخرى. فإن قلة معرفة العمّال بالنقابة والمنافع المكتسبة للأعضاء قد تؤثر على المحاولات التنظيمية. وقد يزيد ذلك سوءاً عدم وجود المنظمين المهرة.

يجب أن تستهدف الإستراتيجيات النقابية التنظيمية كلا الرجال والنساء. وهنالك حاجة أحياناً إلى إستراتيجيات محددة من أجل إستهداف النساء العاملات بالنقل.

قد تأخذ النشاطات النقابية لتوسعة قاعدتهم النسائية أشكالاً متعددة. على سبيل المثال أيام للنشاطات حول مواضيع محددة تهتم بها النساء العاملات بالنقل مثل العنف. الأمومة. رفع مستوى الوعي بخصوص فيروس نقص المناعة/الإيدز. مبادرات التوظيف. إجتماعات النقابة للنساء العاملات. وحملات إستراتيجية بقيادة النساء.

لقد ساعدت أيضاً نشرات الـ ITF الترويجية وحملاته النقابات في نشاطاتها.

الوصول إلى العاملين بالحافلات

كان لدى سلطة بانكوك للنقل الجماعي (BMTA) في عام ٢٠١٢ ما مجموعه ١٤,٠٠٠ عامل (سائقو حافلات وجباة التذاكر). لثلاثة عشر ألف وخمسمائة الحق بالإنتساب للنقابة ومن بينهم ٨٣٠٠ منتسب (رجال ونساء). وقامت نقابة BMTA-SWU على مر السنوات الماضية وتحت مشروع الـITF/SASK التعليمي بعقد جلسات أساسية للتوعية النقابية للأعضاء لتعريفهم بالنقابة وبحقوقهم وبظروف عملهم. وأكثر من ذلك، فقد إستغلت النقابة هيكله فرعاها الداخلي للمساعدة في ضم العمّال غير المنظمين إلى النقابة. ونظم جناح المرأة في النقابة حملة ضد التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة في أماكن العمل. وإستغلت النقابة أيضاً صحيفتها الشهرية والمنشورات والفيس بوك للتواصل مع الأعضاء من أجل إشهار عمل النقابة والنشاطات بالإضافة للإنجازات. ساعد كل ذلك النقابة على زيادة عدد الأعضاء لديها.

إن إشراك النساء بعمليات التنظيم تلك يعتبر مفتاحاً - سواءً كنّ قائدات ويعملن على تطوير الإستراتيجيات. منظمات يعملن على إطلاق الحملات التنظيمية على الأرض، أو ناشطات ومعلمات يقدمن الدعم للعمل التنظيمي. إن القيام بذلك يساعد في جذب النساء للإضمام للنقابة وفي الوقت نفسه يحافظ على ويؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في النقابة.

”لا يوجد شك بأن المرأة تصنع الفرق. عندما يكون لديك نسبة مشاركة نسائية مساوية تقريباً لنسبة الرجال وبما يقارب من 5% من القوة العاملة، وبالتالي وجود النساء في النقابة، وتنظيم النساء في أماكن العمل يؤدي إلى زيادة القاعدة النقابية وأيضاً زيادة قوة النقابة“.

شاران بورو، الأمين العام - إتحاد النقابات العمالية الدولي ITUC

قائمة للنقابات

- هل تعرف نقابتك عدد النساء المحتمل إنضمامهن للنقابة في أماكن العمل؟
- هل لنقابتك حملات تنظيمية إستهدافية في قطاع الحافلات؟ هل شملت الإستراتيجيات النساء العاملات في الحافلات؟
- هل لدى نقابتك منظمات من النساء؟
- هل لدى نقابتك شبكة للناشطات لدعم الحملات؟
- هل تم تدريبهن على التنظيم؟
- هل لديكم إستراتيجية إتصالات للبقاء على إتصال مع الأعضاء والأعضاء المحتملين؟
- هل يعرف العمّال بمن سيتصلون في النقابة؟
- هل هنالك هيكله للنساء الأعضاء في نقابتك؟
- هل تنخرط نقابتك بنشاطات مع نقابات أخرى - للتأكد من الحصول على الدعم ولتجنب المنافسة الهدامة؟





٤. النقابات القوية تحتاج إلى النساء!

إن التنظيم لا يتعلق بضم أو زيادة عدد الأعضاء. ولكن التركيز يجب أن يكون على بناء القوة النقابية. وتثقيف الأعضاء كي يصبحوا نشطاء ومفاوضين ومنظمين وقادة. الإتحادات العمالية هي التي تدير الحملات وليس الـITF.

قد تجد النساء صعوبة للمشاركة في الإتحادات العمالية. قد يحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي الكثير من الأمور مثل هيمنة الرجال على العمل النقابي في بعض الدول. تفاوت نسب تحمل المسؤوليات العائلية للعديد من النساء. النمط السائد في المجتمعات حول دور المرأة، العار الاجتماعي الذي يمنع المرأة من رفع صوتها ضد التمييز والقضايا الأخرى. العقائد الثقافية والدينية التي قد تؤدي بالنساء العاملات للتساؤل عن الفائدة من الإنتساب لنقابة.

إن إشراك النساء في النشاطات النقابية والتعامل مع القضايا ذات الإهتمام للنساء العاملات بالنقل سوف يجعل من النقابات أقوى.

يجب أن تكون النقابات ذات صلة بالمرأة وعلى كل المستويات - من مكان العمل إلى مستوى الفرع وعلى المستوى الوطني.

إن وجود آليات للتأكد من وجود فسحة لصوت النساء كي يسمع في النقابة. سوف يؤدي على الأغلب إلى تكثيف أجندة التفاوض الجماعي والتي تعكس مخاوف النساء الأعضاء وقضاياهن.

إن النقابات التي تمتلك هياكل فعالة لتمثيل النساء وتشجع على المشاركة الفعالة للنساء الأعضاء، هي أيضاً النقابات التي تمتلك حملات قوية خاصة بقضايا المرأة. وعلاوة على ذلك، فإن لدى تلك النقابات نساء في مناصب القيادة.

لقد إنتهجت نقابات النقل تمثيل النساء الأعضاء لديها من خلال آليات مختلفة. وتمتد تلك من الهيكل الرسمية ضمن الدستور مثل لجان المرأة، إلى التمثيل في هيئات إقرار السياسة. وفرق المفاوضات الجماعية ولجان التنسيق الوطنية للقطاع. أو تأسيس مدارس للنساء، بالإضافة إلى ترتيبات أقل رسمية مثل الشبكات والنشاطات النسائية. قامت العديد من النقابات بتعيين ضابطات نقابيات للتأكد من المساواة الجنسية وللتأكد من معالجة قضايا النساء الأعضاء.

تبنت بعض النقابات إجراءات عملية إيجابية لتشجيع التمثيل النسائي على المستوى الوطني وعلى مستوى المناصب القيادية المحلية.

”تميل النساء بشكل أكثر الآن للإندماج إلى النقابات. إن مفتاح جذب النساء للنقابة يتواجد لدى أولئك الذين يقومون بالتنظيم ولدى القادة. يجب أن يكون المنظمون والقادة أنفسهم من النساء العاملات ولديهم المقدرة للتواصل مع الناس الذين يرغبون بتنظيمهم“

أيسون مكغاري، منسقة النساء العاملات بالنقل في الـITF

بإمكاننا القيام بذلك!

إن نسبة النساء الأعضاء في النقابة في مستودعات حافلات لتوانيا تعتبر عالية. ففي عام ٢٠١٠، كانت رئيسة نقابة مستودعات حافلات فيلنيوس سيدة، كما أن هنالك العديد من النساء في مناصب قيادية. ويتم إشراك النساء في مفاوضات الإتفاقيات الجماعية وعلى كافة المستويات.

بإمكان الممثلات من النساء في أماكن العمل تقديم النصائح والدعم بخصوص القضايا الحساسة، وأن يعملن كجسر بين النقابة وبين النساء العاملات.

لجان المرأة وظائف مضاعفة - التركيز على قضايا المرأة بالإضافة إلى مكان تتخذ منه النساء إنطلاقة لنشاطاتهن وكسب خبرات قيمة داخل النقابة. ومن الممكن أن تكون هيئات ضمن التنظيم المركزي للنقابة على المستوى

الوطني أو قسم على المستوى المحلي أو الإقليمي.

قامت بعض نقابات الـITF بتعيين ضابطات نسائيات على المستوى الوطني للعمل خصيصاً على تشجيع مشاركة الأعضاء، بما في ذلك تنظيم النساء العاملات بالنقل وإبراز قضايا المساواة الجنسية على أجندة التفاوض الجماعي.

جلب النفوذ النسائي

عندما ذهبت أعضاء نقابة شركة حافلات وطنية في بريادوس، مجلس النقل، إلى الإقتراع في أيار ٢٠١٣ لإنتخاب مجلس نقابي تنفيذي جديد لتمثيل مصالح العمّال، ظهر إسم المرأة بين الأسماء الكثيرة للذكور المتنافسين. يسيطر الرجال من الناحية التاريخية على مجلس إدارة نقابة عمّال بريادوس (BWU)، بالرغم من تواجد بعض النساء كأعضاء لجان على مدار السنوات. في هذا العام، كانت هنالك إشارات واضحة على رغبة النساء في الخدمة.

وحيث قضت أكثر من ست سنوات في مجلس النقل، فقد قررت هذه المرأة التي تعمل في تشغيل الحافلات وبالرغم من أن الإحتمالات تعمل ضدها، على تقديم نفسها لخدمة زملائها. وقد صممت أن بإمكانها المساعدة في إيجاد عنق الزجاجة، والتأكد من التعامل الصحيح مع قضايا العمّال. وقد كانت أيضاً قلقة بخصوص جداول عمل النساء العاملات بقيادة الحافلات والتخوف من تعرضهن لأشكال العنف المتعددة.

تمت الإنتخابات ولكن لم يتم إنتخابها، ومع ذلك فقد بقيت ثابتة على ما تؤمن به، وبطريقة إيجابية قد تتمكن من التأثير على مواقف العامة تجاه العاملات بالحافلات وإمكانها بطريقة ما مساعدة المجلس التنفيذي المنتخب في مهمته في تمثيل العمّال. وحثت كل العاملات في قطاع نقل الطرق على إظهار الرغبة والمشاركة ورفع أصواتهن عالية.

الإتصال مع أعضاء النقابة يعتبر هام جداً، ولكن قد يكون صعباً عندما يكون الأعضاء متنقلين. سائقو الحافلات وجباة التذاكر عبارة عن عمّال مشتركين ويطلب منهم عادةً العمل لساعات طويلة مع أوقات إستراحة قليلة، مما يجعل من الصعب جمعهم في النشاطات النقابية. بإمكان النقابات التي تتصل بشكل منتظم مع الأعضاء النساء (والأعضاء المحتملين) التركيز على العمل الذي تقوم به النقابة لمصلحة النساء، بالإضافة إلى تحديد القضايا الهامة لمجموعات النساء المختلفة في النقابة. عملت العديد من النقابات على الترويج لدور المرأة من خلال المجلات ووسائل الإعلام الأخرى. ساعد ذلك في التركيز على قضايا المرأة، وحتى عندما تشكل النساء نسبة قليلة من العضوية. إن الإجتماعات النقابية المنتظمة للنساء الأعضاء تساعد على تشجيع النساء على المشاركة في النقابة والتأكد من الأخذ بعين الإعتبار قضية المساواة الجنسية من قبل النقابة.

أثبتت الشبكات على أنها طريقة فعّالة للنساء الأعضاء في النقابة للتواصل مع بعضهن البعض وتساعد في تبادل المعلومات وتطوير الحملات الإيجابية. ولكن وحتى عندما يكون للنقابات لجان نسائية وضابطات، فإن العديد من النساء سيستفدن من منافع الإتصال غير الرسمي ومن شبكات التواصل الإجتماعي - وهي طريقة متزايدة في الأهمية للبقاء على إتصال مع الحملات الوطنية والعالمية - بالإضافة إلى المشاركة الرسمية بنشاطات النقابة. إن الوصول إلى شبكات المرأة في الـITF قد يساعد في تخفيف شعور المرأة بالعزلة ويشجع على تضامن العمّال.

إن **الثقيف والتعليم** على درجة من الأهمية في رفع مستوى الوعي والفهم للدور الذي تلعبه النقابة في مكان العمل وفي المجتمع وبناء قوة النقابة من خلال نشاط الأعضاء. تصمم برامج التدريب غالباً لتناسب النساء، ولتساعد على تطوير الأعضاء النساء وبناء التنظيم النقابي والحملات. قد يساعد التعليم والتدريب أيضاً على تمكين النساء الأعضاء من أخذ مناصب نقابية أو لعب دور فعّال داخل النقابة.

نشاطات نقابية تستهدف العاملات على الحافلات في الهند

٨٠٪ من النساء العاملات في MSRC (الهند) هن أعضاء في نقابة MSTKS. ومع ذلك فهن لسن فاعلات في النقابة. لم يكن هنالك وحتى عام ٢٠١١ تشجيع على مشاركة المرأة في الشؤون النقابية ولم تشارك النساء في نشاطات الإتحاد العمّالي. كان الرجال الأعضاء فقط يقومون بتمثيل قضايا النساء أمام اللجنة التنفيذية المركزية وأمام منتدى اللجان التشاركي. ولم يمثلوا جهات النظر النسائية بشكل جيد. وعندما لاحظت النساء العاملات تلك الحقائق، قررت إيجاد فسحة لهن في النقابة. وبعد عمل شاق وطويل، وافقت قيادة النقابة على تشكيل لجنة مرأة على مستوى الأقسام. ولم يكن تشكيل لجان نسائية في ٣٦ قسم بالأمر السهل. ولهذه الغاية، فقد عملت منظمة المرأة في النقابة كنقطة إتصال بين النقابة وبين النساء العاملات. وقامت بزيارة العديد من الأقسام. وقدمت العديد من برامج التوعية وشكلت هناك لجان للمرأة. خصصت النقابة في عام ٢٠١٢ برامجها التعليمية لتعزيز مشاركة المرأة في النقابة. وكان الهدف هو تشجيع المرأة على الإنتساب للإتحادات العمّالية ولخلق الوعي وزيادة مشاركة المرأة وزيادة الثقة لديهن. وأطلقت النقابة حملة "النقابات القوية بحاجة إلى النساء". ونظمت النقابة مسيرات ومظاهرات وإجتماعات على المستوى الإقليمي وعلى مستوى الدولة للنساء. ونظمت حوارات جماعية على مستوى الأقسام لتثقيف النساء.

من الضروري أحياناً النظر بالنشاطات غير الرسمية لإشراك المرأة ولتخطي العوائق التي تحول من مساهماتهن في النقابة. ويتطلب ذلك غالباً الإقتراب من النساء خارج أماكن العمل وأحياناً على المستوى الشخصي. فقد يكون ذلك على سبيل المثال خلال المهرجانات أو خلال النشاطات الإجتماعية أو الدينية. قامت بعض النقابات بتنظيم برامج ترفيهية ونشاطات رياضية بحيث تتمكن النساء من الإجتماع ومناقشة الحقوق الأساسية والنشاطات النقابية.

بإمكان حملات ITF مساعدة الحملات التنظيمية النقابية. وكان أسبوع نشاط الـITF أداة مفيدة للتعريف بمثل تلك الحملات. كما أنها فرصة مثالية للنقابات كي توضح أن النساء العاملات بالنقل لسن بعزلة ويلعبن دوراً تكميلياً في قطاع نقل الطرق وداخل النقابة. ومن الممكن لبعض الحملات الخاصة بالنساء مثل يوم المرأة العالمي ويوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة. أن تساعد النقابات لإبراز بعض قضايا أماكن العمل الخاصة بالنساء الأعضاء وتحسين مشاركة النساء في النشاطات النقابية.

قامت العديد من نقابات نقل الطرق بإستخدام حملة أسبوع النشاط لتنظيم الناشطات من النساء. وُرعت نشرات على السائقين في فرنسا من خلال CGT للنقل عام ٢٠٠٧. وطالبت بإحترام النساء والرجال العاملين من خلال "المساواة في العمل والمساواة في الرواتب". عقدت في عام ٢٠٠٩ نقابة عمّال النقل والإتصالات في تنزانيا COTWUT إجتماعاً للنساء العاملات بالنقل. وحضرت أكثر من ١٥٠ مشاركة بما فيهن العديد من النشاطات العاملات بالنقل. وتطرّق الإجتماع للتحرش الجنسي في العمل. وإجازات الأمومة والرواتب. نظمت عام ٢٠١٠ نقابة عمّال نقل الطرق في التاميل (HMS) مسيرة كجزء من نشاطها. وشارك ٧٠٠ شخص - معظمهم من النساء والشباب -. وطالبوا بإحترام حقوق العمّال وبظروف عمل أفضل. أبرزت في عام ٢٠١١ نقابة عمّال الطرق والمحركات الروسية مطالبها أمام إدارة النقل والسلطات المحلية. وطالبت بتحسين ظروف العمل للنساء العاملات في جباية التذاكر وكسائفات على الحافلات وقطارات الأنفاق.

ليس من السهل دائماً تنفيذ هياكل خاصة بالمرأة في النقابة وليس من الضروري رؤية النتائج مرة واحدة. ولكن الإنخراط مع النساء الأعضاء وتطوير نشاطات نقابية مع النساء الأعضاء وتطوير نشاطات بقيادة المرأة. سوف بالتأكيد تدعم مشاركة المرأة.

لا يجب أن تكون الهياكل والنشاطات الخاصة بالنساء الأعضاء بمعزل عن نشاطات النقابة المركزية. لا بد من تكاملها مع بعضها البعض. ومن المهم أيضاً من إشراك الرجال والنساء في الترويج للمساواة الجنسية في العمل وفي النقابة.

قائمة للنقابات

- هل لدى نقابتك ضابطة أو مسؤولة عن عمل المرأة؟
- هل لدى نقابتك شبكة نسائية فعّالة؟
- هل لدى نقابتك نساء في مناصب منتخبة أو مدفوعة الأجر؟
- هل للنساء تمثيل في هيئات إتخاذ القرار في النقابة و فرق التفاوض؟
- هل تساهم النساء في برامج النقابة للتطوير والتثقيف الرسمية وغير الرسمية؟
- هل تشارك نقابتك بنشاطات المرأة في الـITF؟
- هل لديكم نساء ممثلات تم ترشيجهن لدى شبكات وأقسام الـITF المناسبة (النساء على وجه التحديد والأخرين)؟
- هل توفر نقابتك تسهيلات للعناية بالأطفال للأعضاء الذين يحضرون إجتماعات ودورات؟
- هل تقوم نقابتك بإطلاق حملات خاصة بالمرأة؟
- هل تقوم نقابتك بنشاطات لتخليد يوم المرأة العالمي ويوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة؟
- هل بإمكان نقابتك إستخدام أسبوع نشاط الـITF لإبراز وإطلاق حملات حول قضايا تهتم النساء العاملات بالنقل؟
- هل بإمكان نقابتك تنظيم نشاط يتعلق بالنساء العاملات بالنقل لرفع مستوى الوعي بين النساء العاملات حول حقوقهن وحول دور النقابة؟

إبق على إتصال

ترغب أقسام النقل البري في الـITF تقديم الشكر للنقابات على المعلومات التي شاركونا بها. ونأمل أن يتمكن هذا الدليل العملي من إلهام نقابات النقل في حملاتهم.

نرجو أن تبقى على إتصال مع نقابتك. بحيث يتمكنوا من الإبلاغ عن التجارب والحملات الخاصة بالنساء العاملات في قيادة الحافلات وجباية التذاكر إلى الـITF.

بالتشارك بهذا الدليل العملي. فإن الـITF ونقاباته سوف يتمكنون من الإستمرار بالنمو القوي.

مصادر الـITF

النساء العاملات بالنقل

جعل النقابات أقوى

تحتوي حزمة مصادر الـITF والفيلم على العديد من الأفكار حول كيفية قيام نقابات النقل بتنظيم المزيد من النساء. وبالتالي تقوية نشاطاتها ودورها في الدفاع عن كل العمّال: www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/21275

تطوير قادة من النساء

تقوم دائرة المرأة في الـITF بتقديم سلسلة من النشاطات حول القيادة للنساء القيادات. ومن الممكن الحصول على مزيد من المعلومات حول برنامج الـITF الخاص ببناء القيادة لدى المرأة من صفحة الـITF الإلكترونية. www.itfglobal.org/women/Developing-Leadership.cfm

الفيلم: صنع الفرق - النساء العاملات بالنقل في الـITF

www.youtube.com/watch?v=3QKz7RjNlIk

الفيلم: القادة النساء تصنع الفرق - www.youtube.com/watch?v=0348lvgGXeU

العمل الخاص بالصحة والسلامة

النساء على الطرق.....بيئة عمل آمنة وصحية

دليل لنقابات نقل الطرق حول قضايا الصحة والسلامة للنساء العاملات بنقل الطرق وذلك لتشجيع والترويج لمشاركة المرأة والأعضاء. www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/7402

النقابات تقول لا للعنف!

أصدرت أقسام النقل البري هذه الحزمة وتحتوي على كتيب لدعم النشاطات النقابيين والمديرين في النقابات وذلك لتمكينهم من تحديد القضايا المتعلقة بالعنف والمساعدة في تقديم الحلول. وتحتوي على نشرة، وفيلم، ومجموعة من الأوراق مع أمثلة. www.itfglobal.org/urban-transport/notoviolence.cfm

فيروس نقص المناعة/الإيدز

أنجج الـITF بالتعاون مع الـILO (منظمة العمل الدولي) ومع الـIRU (نقابة نقل الطرق الدولية). أدوات متعددة الوسائط حول فيروس نقص المناعة/الإيدز خاصة بقسم نقل الطرق. www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_115464/lang-en/index.htm و www.itfglobal.org/HIV-Aids/toolkit.cfm

الفيلم: إنه جزء من عملنا ولكن لا يتوجب أن يكون كذلك

www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=CXTxQ2gvGzs

التنظيم والحملات

دليل التنظيم للـITF

يحتوي هذا الكتيب على معلومات لتقديم الدعم لتطوير وتنفيذ حملات النقابات التنظيمية. بالإضافة إلى دروس مستفادة من أنحاء مختلفة من العالم. www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm

دليل الحملات الإستراتيجية للـITF

صمم هذا الدليل لمساعدة النقابات في التخطيط وتنفيذ حملات محددة، والتي تستهدف إما صاحب العمل أو الحكومة. www.itfglobal.org/education/strategicmanualhome.cfm

الفيلم: الطريق إلى هدف مشترك - أسبوع نشاط الـITF

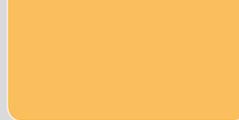
www.youtube.com/watch?v=QMUCak8eavM&feature=player_embedded

البريد الإلكتروني

أقسام النقل البري في الـITF: inlandtransport@itf.org.uk
دائرة المرأة في الـITF: women@itf.org.uk

الصفحات الإلكترونية:

www.itfglobal.org/road-transport
www.itfglobal.org/urban-transport
www.itfglobal.org/women



الإتحاد الدولي لعمال النقل - العالم العربي

مجمع الحسيني التجاري. مكتب ٥١١
منطقة زهران (بين الدوار السابع والثامن)
تلفاكس: ٩٦٢-٦-٥٨٢١٣٦٦
ص.ب ١٣٩٢ عمان ١١٨٢١ الأردن

المكتب الرئيسي- لندن

49-60 Borough Road, London SE1 1DR, UK
تلفون: ٢٠ ٧٤٠٣ ٢٧٣٣ (٠) ٤٤ +
فاكس: ٢٠ ٧٣٥٧ ٧٨٧١ (٠) ٤٤ +



بريد الكتروني: inlandtransport@itf.org.uk
صفحة ويب: www.itfglobal.org/road-transport
ISBN: 1-904676-25-1

