

نساء الـITF

WWW.ITFGLOBAL.ORG

التنظيم من أجل النجاح

النساء العاملات في النقل حول

أنحاء العالم حصلن على ظروف

عمل أفضل من خلال الاتفاقيات الجماعية

رفع العلم

كيف قبل الـITF والنقابات التابعة له

التحدي للحصول على الاعتراف بهم

من شركات الطيران منخفضة التكلفة

أخذ المبادرة

بريجيتا باس واليسون ماكغاري من الـITF

يوجزن وجهات نظرهن حول تنظيم النساء

في النقل

عاملات تنظيف داخل قطار في القاهرة
محطة القطارات، حزيران، ٢٠٠٩.

الفوز بحقوق من أجل

النساء

التحضير لمؤتمر الـITF للمرأة

في العالم العربي

نساء الـ ITF المحتويات

٠٤ التضامن وليس الصمت: كجزء من الجهود العالمية التي تقودها الـ UN من أجل إنهاء العنف ضد المرأة، فقد قام الـ ITF والنقابات التابعة له في كل الأقاليم بعقد مؤتمرات ودعم مظاهرات، وعقد ندوات، وتوزيع بيانات صحفية تبين دعمه المطلق للمرأة وموضفاً برامجه العملية. ونعرض هنا الطرق الجديدة والحلاقة التي اتبعها أعضاؤنا.

٠٦ من المؤتمر إلى الشارع: نقابات النقل الإفريقية تعمل معاً من أجل بناء الثقة لدى أعضائها النساء من أجل أخذ دور فعال.

٠٧ نحن لسنا فقط رموز: نساء الرصيف في إفريقيا يقدن الطريق ويتسلمن مناصب قيادية في حركتنا. وحدثنا إلى اثنتين تم انتخابهن حديثاً كأعضاء في اللجنة الإقليمية.

٠٨ تقوية النساء في العالم العربي: تم تحقيق نجاح للنساء عبر المنطقة العربية في الفترة التي سبقت مؤتمر المرأة للـ ITF في العالم العربي.

٠٩ نساء قياديات في الـ ITF: شغلت حديثاً بريجيتا باس واليسون ماكغاري مناصب هامة نسائية في الـ ITF وقمنا بسؤالهن عن العمل ووجهات نظرهن حول تنظيم النساء في النقل.

١١ تنظيم حملات نسائية في الطيران المدني: لقد شكل زيادة عدد شركات الطيران منخفضة التكلفة وذات السلوك المناهض للعمل النقابي تحدياً للنقابات التابعة للـ ITF وأعضائها. ولكن وبوجود استراتيجية هادفة فإن الفوز ممكن.

١٤ الفوز بحقوق جديدة للنساء: حصلت النساء العاملات في النقل حول أنحاء العالم على ظروف عمل أفضل من خلال الاتفاقيات الجماعية. ولنا تقارير عن آخر نجاحاتنا.

١٨ يوم في حياة منظم: ليزا ماكجيدي تشرح عن عملها في النقابة البريطانية يونات.

ملصق الحملة: ملصق آخر حملة قمنا بها صفحة ١٩ .

الاتصال بالـ ITF: انظر الغلاف الخلفي.



نساء الـITF تترحب بـ

الأخوات العزيزات

نقابات الـITF

تعرض طرقها

بالتقدم في

موضوع المساواة

الجنسية وشملها

في الاتفاقيات

الجماعية،

والتأكد من ضم

النساء في فرق

المفاوضات.

أهلاً بكن في مجلة نساء الـITF وهي إصدار عالمي جمع معاً النساء العاملات في النقل من حول العالم من أجل إحداث تغيير في القرن الواحد والعشرين.

إن تأثيرات الأزمة الاقتصادية العالمية والتغير المناخي أصبحت محسوسة في كل مكان وتواجه النساء العاملات في النقل تهديدات لظروف عملهن وكذلك زيادة في الوظائف غير الرسمية والمؤقتة. ولكن وبالرغم من كل هذه التحديات فإن النساء العاملات في النقل حول العالم يعملن على زيادة القوة النقابية من خلال الحشد معاً في يوم المرأة العالمي في الثامن من آذار. وفي الخامس والعشرين من تشرين الثاني الذي خصص كيوم لمناهضة العنف ضد المرأة، ومن خلال برنامج التنظيم العالمي الذي دعت له النقابات التابعة للـITF في مؤتمر الـITF في ديربان ٢٠٠٦. وأرست مؤتمرات نساء النقل الإقليمية الدولية مظلة للنساء من أجل أن تعرض النساء وجهات نظرهن ولتقديم مقترحات لمؤتمر الـITF الذي سيعقد في مكسيكو سيتي عام ٢٠١٠.

في هذا العدد تشارك نساء الـITF بأفكارهن الخلاقة والإبداعية المختلفة والتي استخدمنها وحت ظروف قاسية جداً أحياناً وذلك لتحسين ظروف العمل وإحداث تغيير واضح للنساء والرجال وللمجتمع أيضاً. وتراوحت هذه الأفكار من تحسين الحقوق العمالية لأعضاء أطقم الطائرات المستقدمين في الأردن وتحقيق مكاسب متعلقة بالأمومة في جنوب إفريقيا، إلى تنظيم استراتيجيات وتحقيق مكتسبات في خطوط الطيران منخفضة التكلفة في المملكة المتحدة. النشاطات النقابية النسائية جعلت النقابات أقوى ونتوقع الحصول على أمثلة من الإنجازات الإيجابية في هذه المجلة وذلك لتقديم الحلول وكذلك لتحفيز النساء والرجال العاملين في النقل. ونأمل أن تجد في المقابلات التي أجريناها مع النساء العاملات في النقل محفزاً وأن تعزز هذه المقابلات الرسالة بأن المرأة يمكن أن تكون قيادية وعلى كافة المستويات. ونستمع في هذا العدد من النساء اللواتي انتخبن حديثاً كقيادات في قسم عمال الرصيف في الـITF. وأيضاً من نائب الرئيس في المجلس التنفيذي في الـITF، وكذلك هنالك موجزاً عن عمل قامت به إحدى النساء المنظمات. بالإضافة إلى ذلك تعرض نقابات الـITF طرقها بالتقدم في موضوع المساواة الجنسية وشملها في الاتفاقيات الجماعية والتأكد من ضم النساء في فرق المفاوضات.

وأخيراً، فإنني متأكدة أنكم تشاركونني الترحيب وتقديم الدعم لاليسون ماكغاري وهي المنسقة الجديدة لنساء النقل في الـITF، والتي بدورها تدعم العمل على أساس الوصول إلى النساء من أجل بناء قدراتهن وتدعم النقابات من أجل التنظيم وتحسين الظروف للجميع. ولا بد أيضاً من الإشارة بسارة فينكي على إنجازاتها عندما كانت ضابطة نسائية في الـITF والتي تعمل الآن كمنسقة تخطيط السياسات في الـITF.

ولقد قيل أن المرأة هي نصف العالم، وحقيقة أن النساء تنقل العالم أيضاً. ونساء النقل ونقابات النقل يحدثون التغيير.

ويانا هولاندر

مساعد السكرتير العام للمساواة والتنظيم في نقابة يونيات في المملكة المتحدة وهي رئيسة لجنة المرأة في الـITF.



التضامن وليس الصمت

الـITF ينضم إلى
حملة دولية تقاوم
الإساءة لمعاملة
المرأة في أماكن
العمل، وفي الشارع
وفي البيوت، أعضاء
النقابات في كل العالم
يقولون "لا للعنف ضد
المرأة".

سيطرت فكرتان على الحملات

جابهت النقابات التابعة للـITF حول العالم التحدي. وسيطرت فكرتان على حملاتهم: التأكيد على أهمية التضامن، والمطالبة بالخروج عن الصمت. وفوق كل ذلك فعلى النقابات تعزيز التضامن. وهذا يعتبر هام لكل عامل يشعر بأنه مغبون في معاملته أو مغبون فيما يدفع له من أجر. أما بالنسبة للنساء اللواتي يواجهن تحرشات جنسية أو محاولات اغتصاب أو أي شكل من أشكال العنف. فإن الدعم من زملائهن العمال النقابيين قد يكون بمثابة الإنقاذ. إن الـITF يشجع النساء على الانضمام للنقابات وإنهاء عزلتهن وإيجاد منتدى بحيث يمكن من خلاله مناقشة مشاكلهن واتخاذ الإجراءات المناسبة.

لذلك وفي بوركينافاسو فقد انخرطت نقابات تابعة في نشاط يسمى "النساء والإجراءات العمالية" وحيث أبرز ذلك النشاط فوائد الانضمام للنقابات وكذلك مناقشة العنف ضد المرأة في أماكن العمل. وقامت نساء أعضاء في شبكة الـITF في الأرجنتين بتقديم تقرير يبحث في وضع المرأة داخل الاتحادات العمالية ويبين الدعم الذي يقدم للنساء في الاتحادات العمالية وكذلك المحافظة على سلامتهن.

بعد عقود من عمل الحملات من قبل مجموعات نسائية محلية هبت الأمم المتحدة وعقدت في العام ٢٠٠٩ نشاطات متعلقة بالعنف ضد المرأة في العالم. وقاد السكرتير العام حملة تحت

اسم "اخذوا لإنهاء العنف ضد المرأة" وأعلن الخامس والعشرين من تشرين الثاني كيوم الأمم المتحدة من أجل القضاء على العنف ضد المرأة.

وهذا أدى بالآخرين للتحرك فقد نظمت النقابات العالمية حملة عمل لائق. وحياة كريمة للنساء وركزت الحملة على أماكن العمل رابطة العنف ضد المرأة بطرف العمل.

ونظم مؤتمر الاتحادات العمال العالمية حملة تحت مسمى "لا للعنف ضد النساء والبنات" ركزت على عدم إفلات الجناة من العقاب.

وكجزء من الجهود العالمية فقد قام الـITF والنقابات التابعة له وفي كل الأقاليم بعقد مؤتمرات. ودعم مظاهرات. وعقد ندوات. وتوزيع بيانات صحفية تبين دعمه المطلق للمرأة وموضحا برامجه العملية.

واحد أسوأ نتائج العنف ضد المرأة هو تولد الخجل لدى الضحايا والذي يجعلهم خائفين من التحدث عن المشكلة. بما يعني أن هذه المشاكل تبقى أكثرها سرية دون وجود تقارير جرميه عنها.

لذلك فإن الإجراءات العامة مثل تلك التي يتخذها الـITF هي على درجة عالية من الأهمية.

العنف ضد المرأة يحصل في كل المجتمعات وعلى كافة المستويات والأسباب وراء ذلك معقدة ومختلفة. ولكن كلما كانت المرأة أضعف كلما كانت أكثر عرضة للعنف.

وإنه لمن الهم جداً أن تقول المنظمات العامة كلمتها وأن تعلن وبوضوح بأن العنف غير مقبول.

ومن أجل تنشيط النقابات التابعة له فقد قام الـITF بإصدار كتيب تحت عنوان لا للعنف في أماكن العمل. ووزعت أو شحة الحملة. وأصدرت مفكرة "ارفع صوتك ضد العنف". وكل تلك متوفرة باللغات الإنجليزية والإسبانية والفرنسية والروسية.

ب

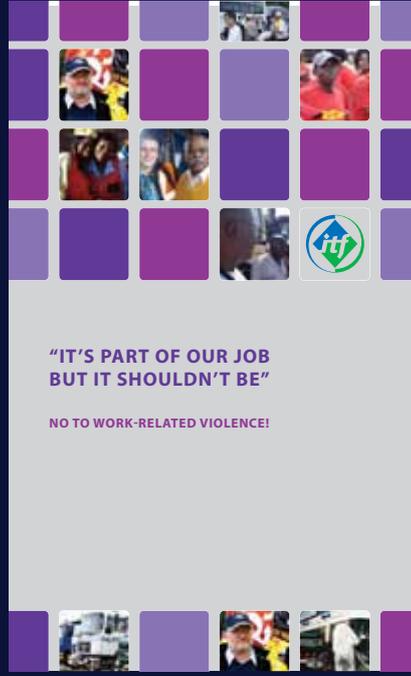
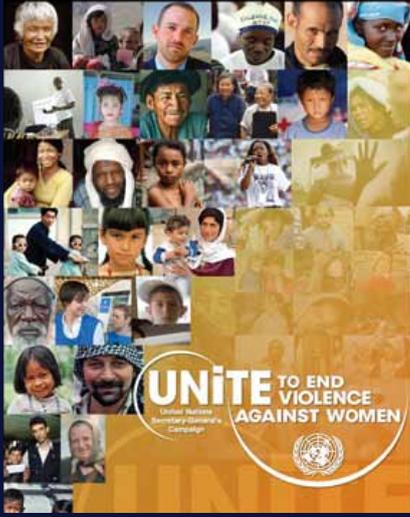


في مؤتمر الشباب الذي استضافه الاتحاد البحري أستراليا (MUA)، المتدربين اظهروا تضامنهم لحملة النقابة في مكافحة العنف



منتدى دولي ضد العنف ضد المرأة نظمته نقابة البانزا دي مكسيكو وبالتعاون مع نقابات نقل أخرى ومع نقابة العمال الوطني FESEBS ومع اتحاد الخدمات، وهيئات بحث مختلفة.

ITF أصدر كتيب "لا للعنف في العمل". وقام بتوزيع أوشحة حملات، ومفكرة حمل شعار "ارفع صوتك ضد العنف"، وكلها متوفرة باللغات الإنجليزية والأسبانية والفرنسية والروسية.



تضافرت جهود نقابة الملاحه البحرية الأسترالية مع مؤسسة الأوشحة البيضاء في مشروع من أجل إقناع الرجال كي يقسموا ميمناً بأن لا ينخرطوا بأي شكل من أشكال العنف ضد المرأة. ارتأت بعض النقابات التابعة بأن الطريقة لتقوية دور المرأة وإعطائها العزيمة والتأكيد على المساواة الجنسية هي القيام بنشاطات عملية. لذلك ففي ناميبيا أقيمت رقصات تقليدية وأقيمت مباريات رياضية في بوتسوانا. إحدى العقبات التي تقف عائقاً أمام انضمام

القائم على نوع الجنس في مؤتمرها. كما انهم قاموا بتأليف مسرحية تعرض تأثير العنف ضد المرأة في المجتمع كله. اتخذت عملية تحرير الرسالة المقصودة عدة أشكال. إذ تبانت من الطرق التقليدية منخفضة التكلفة إلى استخدام آخر وسائل التكنولوجيا الحديثة. في غواتيمالا قامت نقابة الطيران المدني USTAC بالاحتفال عن طريق توزيع المنشورات ومواد الحملة في مطار أورورا الدولي. أما في الباكستان فقد اجتمعت نقابات النقل خارج مبنى نادي الصحافة

طريقة إبداعية

تماشياً مع فكرة عدم كبت المعاناة فقد عمدت نقابة ملاحه بحرية أستراليا لرفع أعلام على سفن وعبارات ورافعات تشير وبكل فخر إلى "لا للعنف ولا للصمت". أما في الهند فقد اجتمع معاً عمال رصيف وأعضاء من مديرية العمل في ٢٥ تشرين الثاني لمشاهدة فيلم يعرض حالات خرس من الواقع وكان عنوان العلم "لماذا أنت ساكت؟".

اتخذ نقابات النقل البلغارية قام بتنظيم حوار على طاولة مستديرة للنساء النقابيات الناشطات. وقد قرروا محاربة الأخطاء ولكنهم اقرروا بعدم وجود تقارير عن حالات عنف. لذلك فإن النقابة سوف تقوم بعمل نموذج للإبلاغ عن حالات العنف في أماكن العمل وتشجيع النساء للتحدث وكتابة تقارير رسمية عن حالات العنف.

وبالطبع فإن هناك عدة طرق للتعامل مع هذه المشكلة الصعبة وقد وجدت النقابات التابعة للـ ITF عدة طرق إبداعية ومختلفة للتعامل مع هذا الموضوع.

ومن أهم تلك الطرق المثيرة للاهتمام كانت في إفريقيا: في إثيوبيا استخدمت طريقة الاعتصام بحمل الشموع المضاءة. وفي ناميبيا قررت نقابة NATAU دعوة أخصائي نفسي للتحدث عن العنف

إن أفضل طريقة لتعزيز دور المرأة وزيادة قوتها والتأكيد على المساواة الجنسية كانت عن طريق النشاطات العملية الواقعية.

النساء إلى اتخاذات عمالية والقيام بحملات مثل حملات إنهاء العنف ضد المرأة هي النظرة التقليدية بان تلك المنظمات مسيطر عليها من قبل الرجال. وخاصة في قطاع النقل. وبسبب النجاح الذي يحققه ITF في هذا الاتجاه فإنه من المتوقع أن تزداد نسب النساء اللواتي يتبعن للنقابات وكل التأكيد لهن بأن يجدن مكاناً آمناً وتضامناً معهن وسوف يدركن بأنهن لسن بمعزل في معركتهن ولكنهن جزءاً من الحركة العالمية المناهضة بالمساواة والعدالة.

وقاموا بتوزيع الإعلانات. أما في أستراليا فقد قامت نقابة فيدا بتصميم موقع إلكتروني هو www.tatortarbeitsplatz.at من أجل تزويد العمال بمعلومات عملية وخدمات. ويحتوي الموقع على نصائح قانونية وتقارير من الفروع وأمثلة على أفضل الممارسات. وبثت أستراليا أيضاً رسالتها من خلال الموقع: www.myoath.com.au

واختار اتحاد عمال سكك حديد هنغاريا الحر الطرق التقليدية والحديثة. حيث استخدموا الطرق التقليدية بالتظاهر وعمل الحشودات وكذلك استخدموا الطرق الحديثة. حيث قاموا ببعث كميات هائلة من الرسائل الإلكترونية تحتوي على صور تذكارية إلى كل من هم على قائمتهم البريدية. ومن اجل نشر الرسالة على أبعد حد ممكن فقد قامت العديد من النقابات بالاشتراك مع نقابات ومنظمات أخرى لتحقيق تلك الغاية. ففي هنغاريا فقد تظاهر أعضاء النقابات ضد العنف ضد المرأة بالتعاون مع وكالة العفو الدولية. كما

من المؤتمر إلى الشارع

عمال
النقل
في إفريقيا
يبثون
رسائلهم

“ أفضل طريقة للبدء هي البدء ”
هذا هو الشعار المشجع الذي تم تبنيه في المؤتمر الإقليمي لنقابات تابعة للـITF في مدينة مومباسا الكينية في تشرين الأول من العام الماضي.

كانت الغاية من النشاط هي زرع الثقة لدى النساء. وأخذهن للقيام بإجراءات. والتحدث عن قضايا هامة لهن في نقابات النقل الإفريقية. وقد اختيرت مدينة مومباسا لعقد المؤتمر لأنها تشكل محور نقل رئيسي. إذ إنها تقع على رأس مر النقل الشمالي والذي يبلغ طوله ٧٠٠ كم ويخدم البحيرات الكبيرة في المنطقة. وبسبب الموقع فإنها تشكل المكان الأمثل بحيث يتمكن المدربون من الحصول على التدريب العملي.

النشاط كان جزءاً من نشاطات الـITF المستمرة لإعطاء المرأة الإفريقية مكانتها في نقابات النقل الإفريقية. وقد كان هذا النشاط نتاجاً لاجتماع اللجنة الإفريقية الإقليمية والتي اجتمعت في تونس في تشرين أول عام ٢٠٠٧. وحيث قررت اللجنة أن تكون قضايا المرأة مشمولة في كل نشاطات المنطقة. وسوف تغذي هذه النتائج مؤتمر المرأة الإفريقية القادم والمتوقع عقده في داكار في تشرين الثاني ٢٠١٠.

المؤتمر جمع نساءً بخبرات ومعرفة عظيمة من أنحاء القارة. وسمحت لهن الفرصة لتبادل الأفكار. وقد حضر المؤتمر مندوبون من أوغندا، تنزانيا، زيمبابوي، أنجولا، أثيوبيا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، غينيا كوناكري، توغو، نيجيريا، موزمبيق، جنوب إفريقيا وبوركينا فاسو. ولقد عزز المؤتمر مكانة النساء الأعضاء في النقابات حيث قام بتزويدهن بأفكار عملية تتعلق بالتعليم، والتنظيم، والاتصالات، والتوظيف، وقدم اقتراحات عن طريق تنفيذ هذه الأفكار. الحلقة الدراسية كانت ذات نتاج جيد إذ إنها ضربت العديد من الأمثلة عن مشاكل تواجهها النساء العاملات في النقل.



لبس السترات الصفراء تماشياً مع شعارات الحملة:
“ أوقفوا المعاناة - وانضموا إلى نقابة.”
“ اعرف حقوقك - انضم إلى نقابة.”
أو خذبر لسائقي الشاحنات “ الإغناء يقتل - انضم إلى نقابة.”
المدوبون يصطفون بالصورة مع منسقة نساء النقل في الـITF القادمة من لندن ومع منسق التعليم في إفريقيا وهو من نقابة كوتو الكينية.



المدوبون يضعون إشارة “ نعم للنقابة” ويبعثون ظروف العمل لسائقي المسافات الطويلة ويناقشون أهمية الانتماء للنقابات

إمكانياتهن القيادية مثل زملائهن الرجال. وتقول جوديث "أن تكون امرأة في هذا القطاع يعتبر شيئاً مثيراً، فإنك تشعر بالغبطة لحصولك على الاحترام، والقوة والشجاعة عندما تتعامل مع قضايا مختلفة".

النساء تواجه تحديات كبيرة من أجل تحقيق النجاح داخل هياكل النقابة التنظيمية. ولجحت جوديث عن طريق بناء علاقات قوية داخل النقابة ومع الإدارة والزملاء في الشركة.

وكان عليها أن تعمل بجد يومياً لإجراز مهامها اليومية كي لا تترك أي عذر للإدارة لإيقافها عن عملها النقابي. وتقول جوديث وبالرغم من أن لك الحق قانونياً في العمل النقابي إلا أنه ليس بالضرورة أن تعطى الأذن للقيام بذلك.

ويدعمها زملاؤها بحيث تتمكن من القيام بواجباتها النقابية.

العمل في الرصيف مستمر على مدار ٢٤ ساعة. لذلك فإنه يتوجب على جوديث أن تعمل في الصباح الباكر وأثناء فترات الغذاء. والتزامها مع أعضاء النقابة يفرض عليها أن تقضي ثلاث ساعات في المساء وبعد انتهاء ساعات العمل للقيام بواجباتها النقابية.

ويبدو ذلك شاقاً، إلا أن جوديث تقدر تفهم الإدارة لأهمية العمل النقابي.

وتقول "أنني أنصح النساء الراغبات بالانضمام للنقابة بأنه مرحب جداً بهن" وتضيف "يجب عليهن تكريس الوقت والجهد للعمل النقابي، ولا يتوجب أن تبقى النساء في معزل فتلك الأيام قد ولت".

وتقول مساعدة السكرتارية في الرصيف باوولا هاميلتون "لقد أوحت هذه الانتخابات وبوضوح بأن النقابات التابعة قد انتخبوا قادة النقابة الأفضل والمميزين بخبراتهم النقابية من أجل تحسين ظروف عمال الرصيف في إفريقيا. إن انتخاب فيرونیکا وجوديث قد أظهر وجود نقطة تحول لوجهة النظر القديمة حول ميزات القيادة في عمل الرصيف".

'نحن' لسنا رموزاً فقط'

النساء العاملات في الرصيف في إفريقيا يقدن الطريق



جوديث إيمالي

شار مؤتمر عمال الرصيف الإفريقية الأخير بأن النساء يضغطن لتسلم مناصب قيادية في الحركة. انتخب المندوبون ثلاث نساء كأعضاء في لجنة القسم الإقليمية وكان من بينها مناصب قيادية. قمنا بالتحديث إلى اثنتين منهن من أجل التعرف على ردة الفعل. والعمل. وعن الخلفية النقابية.

فيرونیکا ميساتياوا، منسقة قطاع الملاحة البحرية الوطني ورئيسة الـITF الإقليمية في إفريقيا.

في بداية حياتها كانت غارقة في أعمال الرصيف والأعمال النقابية. حيث أن عمل والدها كان في ميناء شرق لندن وكان منخرطاً بالأعمال النقابية. ومنذ عام ١٩٧٥ فيرونیکا ناشطة وبشكل فعال في النشاطات العمالية.

وبانضمام فيرونیکا إلى نقابة SATAWU وعملها في النقابة كمنظمة محلية فقد استطاعت عمل التغييرات داخل النقابة. وتقول فيرونیکا "لقد كنت أول امرأة منظمة" وتضيف "لقد كسرت ذلك السقف الزجاجي". وما حفز فيرونیکا من أجل خوض انتخابات لجنة الـITF الإقليمية الإفريقية هو عزمها على تغيير وجهة نظر المجتمع وأن تثبت أن بإمكان المرأة تسلم مناصباً قيادية.

وقد واجهت عوائق: فبعض الزملاء عارضوا خوضها الانتخابات. وتقول "النساء قيادات ولسن رموزاً فقط" وتضيف "إن هذه الانتخابات سوف تبين بأن للنساء مهارات قيادية عالية".

'انتخاب فيرونیکا وجوديث أظهر وجود نقطة تحول لوجهة النظر القديمة حول ميزات القيادة في عمل الرصيف.'

جوديث إيمالي ابوكا، مساعدة ادارية، ضابط تزويد (نقابة عمال الرصيف الكينية)

انضمت جوديث إلى النقابة عام ١٩٨٤ في ذلك الوقت كان عدد الأعضاء المنتخبين ستة ولم يكن بينهم أي امرأة. وناضلت جوديث من أجل تخصيص مقاعد للنساء واستمرت جهودها في العام ٢٠٠٢. أما اليوم فتوجد المساندة للنساء وكذلك طرقاً لتعزيز قدراتهن من خلال التدريب والمؤتمرات التي يعقدها الـITF ومنظمات الـNGOs كما تقول جوديث.

وترى جوديث أنها شاهدت تغييرات حقيقية في نقابتها حيث أن عدد النساء يتزايد في المناصب العليا.

وتتحمل الآن النساء مسؤوليات أكثر. وهذا بدوره قد كسر بعض الحواجز إذ إن النساء أثبتن وبوضوح

أسرار النجاح:

كيف يمكن للنساء تحقيق النجاح في النقابات؟

← لا تكوني خائفة من منافسة الزملاء الرجال إن لم تتفهم معهم.

← تواصل مع الأعضاء.

← إذا كنت قلقة من إلقاء الخطب الجماهيرية، فعليك بناء الثقة بالتحدث إلى مجموعات صغيرة عن حقوقهم العمالية.

← وسعي مجال الحملة ولا تبقئها في الأماكن القديمة فقط.

← ركزي على إخبار العمال بما سوف تقوم به إذا ما قاموا بانتخابك، وإياك إن تخذلي الآخرين.

← طريقة وضع الحلول والسياسات وتطبيقها في أمور غاية في الأهمية.

← النساء عادة ما ينجحن بتدبير وقيادة المنازل، لذلك فيتوجب وجود الثقة بأننا نستطيع قيادة النقابة.

تقوية المرأة في العالم العربي

بلال ملكاوي يشرح كيف أن النساء في الدول العربية تستعد لأول مؤتمر ITF للمرأة في العالم العربي

ولقد حققت أيضاً جمعية أطقم الطائرات اللبنانية مكاسب مشابهة وتحسين على ظروف العمل للرجال والنساء. إذ إن أطقم الطائرات الآن حددت ساعات الطيران لهم بـ٧٢ ساعة شهرياً كما حسنت رواتبهم وإجازاتهم. وآخر نجاحات النقابة كان تغيير سن التقاعد للنساء إذ أصبح الآن ٦٠ سنة بدلاً من السن السابق والذي كان ٥٠ سنة. وهذا يتساوى مع سن التقاعد عند الرجال.

ماذا عن النساء الناشطات في المنطقة؟

حققت أيضاً نقابات مثل نقابة فيدریشن ناشيونالي دي تشيمينس دي فيرتونيسيان (نقابة عمال سكك الحديد) ونقابة دي سينديكاتيس UMT ديس ترانزبوريس (نقابة عمال الرصيف في المغرب) نجاحات في تحسين تمثيل النساء في الهياكل النقابية. وأعيد انتخاب كلثوم برفالة كعضو مجلس إدارة نقابية في تونس. هذه النقابات حققت اعترافاً بحقوق النساء.

بعض النقابات قد أسست لجاناً نقابية لتمثيل النساء العاملات في النقل.

وجزء من خطة الـITF للمرأة هو تشجيع اللجان النقابية في كل هياكل نقابات النقل في المنطقة لتأسيس لجان مرأة، وهذا ما يحدث الآن. إذ توجد لجاناً نقابية في المغرب، وتونس، ولبنان، والأردن، وفلسطين، والعراق. ونعمل لتأسيس لجان في دول أخرى مثل الجزائر والكويت والبحرين.



سوسن النفيعي (من نقابة عمال النقل الجوي والسياحة الاردنية)، وسلوى ذكراوي (من اتحاد عمال النقل التونسي). حيث شاركن في مؤتمر عمان. وفي هذه الجلسة قمن بمناقشة المتطلبات اللازمة من اجل الفوز بالحملة الاستراتيجية للتنظيم النقابي أو لعقد الاتفاقيات الجماعية.

تم تحقيق مكاسب أخرى تمثلت بحصول النساء على تذاكر سفر مخفضة

وإتباعاً للمثال الذي وضع خلال يوم الـITF للمرأة، فقد توصلت لجنة المرأة في الطيران المدني إلى اتفاقية حسنت من الحقوق الصحية للنساء العاملات وعائلاتهن. فقد حصلت من الشركة على زيادة في عدد أيام الإجازات - حيث كانت ٣٦ يوم في السنة الأولى وأصبحت الآن ٥٢ يوم، وذلك بالإضافة إلى العطلات الوطنية. كما تم التحسين على إجازات الأمومة إذ أصبحت الآن ٩٠ يوم، وقامت الشركة بتمويل رياض لأطفال وحتى سن الخامسة. وأدت الاتفاقية إلى تحسين رواتب أطقم الطائرات. حيث ارتفع الراتب الأساسي إلى ١٠٠٠ دولار شهرياً للرجال والنساء.

وبالإضافة لذلك فقد أصبح لأطقم الطائرات الأجانب الحق بالانضمام للنقابة، لذلك فإن النقابة الآن تقوم بالدفاع عن حقوق الأجانب والأردنيين على حد سواء. المكاسب الأخرى أيضاً حصول النساء على تذاكر سفر مخفضة والتي كانت سابقاً حكراً على الرجال فقط.

في آب ٢٠٠٨ عقد مؤتمراً في عمان، الأردن ولدة ثلاثة أيام، واجتمع في المؤتمر نساء نقابيات من ثماني دول. ولأول مرة شاركت نساء من البحرين والجزائر، وناقشت النساء القضايا التي تؤثر على تنظيم النساء وقيامهن بالحملة وتم وضع الأسس لأول مؤتمر ITF للمرأة في العالم العربي. وقبل المؤتمر حدثنا إلى بلال ملكاوي حيث حدثنا قليلاً عن ظروف العاملات في النقل في المنطقة.

لماذا يعقد الـITF مؤتمر المرأة الأول في العالم العربي؟

يهدف الـITF إلى زيادة قدرات النساء في المنطقة والمؤتمر هو المكان المثالي للقيام بذلك، إنه لمن المهم جداً مناقشة قضايا وخدبات المرأة أمام قادة النقابات والذين هم أيضاً سيحضرون المؤتمر.

المؤتمر سيخلق منتدى والذي سوف يشجع على تبادل المعلومات والخبرات وكذلك فإنه سيوفر فرصة للتعريف بعمل الـITF الرامي إلى تشجيع ودعم وتقوية المرأة، والهدف من المؤتمر هو بناء استراتيجياتية للأربع سنوات القادمة، من أجل زيادة قدرات النساء المنظمات في النقابات، وكذلك لاختيار أعضاء في لجنة المرأة الإقليمية.

ما هي المكاسب التي حققها النساء المنظمات؟

لقد حققت بعض اللجان النسائية انتصارات جيدة عن طريق الحوار، في الوقت الحالي تم الاتفاق على اتفاقية جماعية واحدة فقط خاصة بحقوق النساء، وقد كانت هذه الاتفاقية مع عمال النقل الجوي والسياحة في الأردن، وحيث أن النساء تشكل الآن ما نسبته ١٥٪ من أعضاء أطقم الطائرات.

نساء النقل في العالم العربي:

← يوجد هنالك ما يقارب ٢٠,٠٠٠ امرأة كأعضاء مسجلات في نقابات تابعة للـITF في المنطقة.

← النساء في المنطقة يعملن بشكل رئيسي في الطيران المدني، وسكك الحديد، والملاحة البحرية وبشكل رئيسي في وظائف إدارية.

← هنالك الكثير من التحديات التي تواجهها المرأة في أماكن العمل: سيطرة الرجال، ثقافة المجتمع والتمييز - وخاصة فيما يتعلق بالترقية والرواتب وظروف العمل، والنساء معرضات للتحرش وللقيود العائلية.

← بعض النساء فاعلات في نقابتهن، ولكن كثير من النقابات لا يوجد بها نساء في المناصب القيادية، ومع ذلك فقد ابتدأت كثير من النقابات بتنظيم لجان نقابية لتمثيل النساء العاملات في النقل.

نساء الـ ITF

استلمت حديثاً بريجيتا باس واليسون مكغاري مناصب هامة للمرأة في الـ ITF. فمنا بسؤالهن عن عملهن وعن وجهة نظرهن في تنظيم النساء في النقل.

ما هي النصيحة التي تودي تقديمها للنقابات التي تحاول تنظيم النساء في النقل؟



يجب أن يبقى في ذهن النقابة انه وبالحوار الجماعي لا يجب التعامل مع الأشياء على أنها مشاكل ذكور وإناث فالخول يجب أن تكون جيدة للرجال والنساء. فبالنسبة لي وكما أرى الأمور. فإن هنالك الكثير من النظر إلى الأمور من زاوية رجال أو نساء.

وأيضاً فإن على كل نقابة أن تتفحص نفسها لترى إن كانت منظمة صادقة للنساء. وإذا انضمت النساء فما الذي يحصلن عليه؟ والفرص التي سوف تتاح لهن؟ وكيف يمكن لهن التطور في النقابة؟ وإن لم تكن المنظمة صادقة للنساء فإن عليها أولاً أن تتغير. وخلافاً لذلك فإن النساء عندما تنضم فلن يشعرن بالترحيب وبالتالي سوف يتركن.

وبعد إرسال ذلك. فإنه يمكن للنقابات أن تعطي النساء مظلة ومناخاً كي يشعرن بالأمان والمضي. وباستيطة النقابات بعد ذلك المساعدة بجعل القطاع أكثر اهتماماً بالقضايا التي تهتم المرأة والتأكد من إعطاء النساء فرصاً وتحديات.

العمال ليسوا موجودين لخدمة النقابة. ولكن النقابة موجودة لخدمة العمال. كن ذا مصداقية ومنفتحاً. وتأكد من سهولة الاتصال بك من قبل الرجال والنساء وقدم الحلول وتذكر أن الصدق هو المفتاح.

ما الذي تستطيعين القيام به للتأكد من معالجة قضايا المرأة؟

عندما نقوم بمناقشات حول اعمال النقابة في النقل. توجد هنالك دائماً وجهات نظر نسائية مخفية في كل موضوع نناقشه. وكنائبة للرئيس فإنني بحاجة للاطلاع على وجهات النظر هذه حيث اضعتها على الاجندة ليتم ادراجها بعد ذلك في المناقشات والنتائج.

بريجيتا باس

نائبة رئيس الـ ITF

نساء الـ ITF

اليسون ستغاري



منسقة النساء العاملات في النقل لدى الـ ITF

فعالية ومشاركة المرأة، ويجب أن يشمل ذلك برامج المراقبة والتدريب والتي تساعد النقابة على رفع مستوى الأخوات وكذلك تثقيف الأخوة من أجل أن يفهموا دور المرأة الهام في تعزيز قوة النقابات. مضى على عملي في الـ ITF حتى الآن عاماً واحداً. ولا زلت منبهراً بالنساء الأعضاء في الـ ITF واللواتي يحفزن الأعضاء الذكور والإناث. ويضربن الأمثلة العملية الرائعة.

كيف ستدعمين المرأة للقيام بدورها؟

إنني أقوم بتطوير العمل انطلاقاً من الأسس الرائعة التي أوجدتها سارة فينكي ولجنة المرأة في الـ ITF. حيث إنهم قاموا بتطوير برامج عمل نساء الـ ITF ودائرة المرأة في الـ ITF.

سوف يكون دوري الرئيسي هو دعم النقابات التابعة للـ ITF، والأقاليم والأقسام من أجل تطوير برامج المرأة لديهم. والتأكد من الترويج لحملات وسياسات النساء العاملات في النقل. وفي الوقت الحالي فإن ذلك يشمل العديد من النشاطات ومنها:

- استراتيجياً أقوم بالمساعدة في تطوير وتنظيم الحملات العالمية مثل حملة مركز الاتصال الأفريقي ومشروع الاتحاد الأوروبي الخاص بالنساء العاملات في الموانئ.
- العمل مع النقابات التابعة للـ ITF في يوم المرأة العالمي وفي حملة الأمم المتحدة "ضد العنف".
- الاشتراك في حملات التضامن للـ ITUC والـ ITF.
- الضغط على الحكومات والهيئات الدولية والتي تتعامل مع قضايا حماية وصيانة حقوق المرأة.
- تدريب نساء منظمات وقيادات، وإنتاج منشورات حملة والتي ستساعد على تحفيز وتعليم أعضاء وقادة الـ ITF.

نتحدث أحياناً عن "النقابات تفتح الباب للنساء" ولكننا نحن النساء متواجدات أصلاً؟ إننا لسنا جزءاً منفصلاً عن القوة العاملة ننتظر الدخول. إننا متواجدات، ونقوم بالعمل النقابي. ونساعد في تعزيز قوة النقابات، ودعونا أن لا ننسى أن أعضاء النقابات يتعرضون للهجوم بشكل يومي. إن التضامن بين العمال هو الفرصة الوحيدة لتحقيق النجاح. ولا يوجد خيار آخر للرجال والنساء أو طريق آخر لتأمين أماكن العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية للوقت الحالي وللأجيال القادمة.

الانتصارات التي تحقّق للنساء هي انتصارات للرجال أيضاً فعلى سبيل المثال فالوصول على حقوق متعلقة بالأمومة أدى ببعض النقابات للمطالبة بحقوق الأبوة.

ويوجد في المجلة بعض الأمثلة على الانتصارات لاتفاقيات جماعية والتي استفاد منها كل أعضاء النقابة.

وخلال العقد الماضي عملت مع العديد من النقابات والتي قامت بإعادة هيكلتها وإعادة توجيه مصادرها والتركيز على التنظيم داخل الشركة، والقطاع وأماكن العمل.

النقابات التي تقوم بالتنظيم تركز على تأسيس قواعد متينة بأماكن العمل. وتبدأ بالتعرف على النشاطات وتدريبهم وتطويرهم. وهذا حتماً سوف يعني انخراط المزيد من النساء والشباب في الأعمال النقابية. ولكن يتوجب أيضاً على النقابات توظيف للنساء المنظمات والقيام بالحملات وذلك من أجل اشتراك المزيد من الأعضاء في العمل النقابي وخاصة قطاع النقل. والذي توجد به نسبة عالية من النساء العاملات.

كيف يمكن للنساء أن تنجح في

النقابات؟

النساء تنجح في النقابات وكان لي الأفضلية بأن عملت معهن حيث تعلمت من نساء قيادات وناشطات.

يجب على النقابات أن تصل إلى النساء العاملات. إذ إن عدد النساء والشباب العاملين في النقل يتزايد في الوظائف ذات العقود المؤقتة، ووظائف المياومة، والوظائف ذات الأجر المنخفض، والوظائف الغير رسمية والمناهضة للعمل النقابي.

ولكن لا يوجد لنا الخيار وكما تظهر مقالات هذا المجلد فإن العديد من النساء بدأت بالظهور كناشطات ومنظمات لقيادة المعركة من أجل تحسين ظروف العمل، والظروف الاجتماعية والبيئية.

إنها الحقيقة بأن الفكرة السائدة والمتعلقة بنوع الجنس والبنية على التمييز الاجتماعي والنقابي. قد ينتج عنها شعور المرأة العاملة بأن خبراتها ليست مطلوبة. لذلك فإنه يقع على عاتق النقابات مسؤولية التأكد من وجود المزيد من النساء المنظمات والنساء الأعضاء وتدريبهن ما يزيد من

ما أهم القضايا التي تهتم المرأة في

النقابات؟

بالنسبة لي فإن أهم القضايا التي تواجه النساء في النقابات هي:

كيف تنظم النقابات نفسها بحيث تتمكن من جذب عدد أكثر من نساء النقل للانضمام للنقابات والاستفادة من ميزات النقابة؟

كيف تؤثر النساء الأعضاء في عقد الاتفاقيات الجماعية والتي تحسن مادياً من ظروف حياتهن؟

كيف يمكن للنساء العاملات. ومن خلال الحملات والمشاركة النقابية. أن يتطورن ليصبحن منظمات وقادة؟

لقد ابتدأت المشاركة في الحركة العمالية والنقابية منذ ما يقارب الـ ٤٠ سنة. وكنت في الرابعة عشرة عندما قمت بتنظيم مصنع للملابس الذي كنت أعمل له.

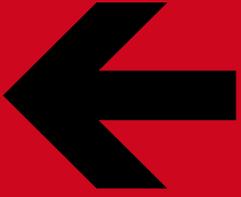
لذلك فإنني أدمع وبشدة مؤتمر الـ ITF الذي عقد في دبربان ٢٠٠٦ تحت عنوان التنظيم عالمياً. والذي وضع التحديات أمامنا من أجل التنظيم وتعزيز العضوية في أماكن العمل التي يوجد بها نقابات وتلك الغير منظمة.

وبالرغم من الأزمة الاقتصادية الحالية. فإن لنقابات النقل فرص استيرتاجية حقيقية للاستفادة من سلاسل التوريد العالمية المتكاملة وشبكات التوزيع والتي تمتلكها بضع شركات فقط. وتعمل ملايين النساء في هذه الشبكات في الوظائف التقليدية وكذلك فيما يعرف "بالوظائف الجديدة" مثل مراكز الاتصال والتوزيع.

ومع ذلك فإنه يوجد تمثيل نقابي ضعيف في هذه القطاعات الاستراتيجية وحيث تتركز فيها النساء بشكل كبير. ولحسن الحظ فإن النقابات التابعة للـ ITF تقوم الآن باستهداف هذه القطاعات. ودوري كمنسقة للنساء العاملات في النقل لدى الـ ITF أن أدمع هذه المبادرات. وحالياً أقوم بدعم مشاريع تنظيمية والتي تستهدف النساء العاملات وعلى مستوى الأقسام والأقاليم.

لجأ الاتفاقيات الجماعية يتطلب وجود فرق نقابية ليتم تمثيلنا بالعضوية وهذا يعني وجود نساء أعضاء في المناصب القيادية. وإذا لم تتمكن النساء من التأثير المباشر على أجنحة الاتفاقيات. فإن هنالك خطراً بأن لا توضع قضايا المرأة على الأجنحة.

تنظيم حملات نسائية في قطاع الطيران المدني



لقد شكل سلوك الشركات
المتعلق بالعمل النقابي تحدياً
للنقابات التابعة لـ ITF. ولكن
بالتخطيط والعمل الاستراتيجي
فإن الفوز ممكن



صوت الثقة :
القوى العاملة في FLYBE تمكنت من
العودة والتصويت بنسبة ٩٣٪ للنقابة.



غروب وكذلك الرسائل المناهضة للعمل النقابي. وتقول شارون غراهام "يجب أن نغمس أنفسنا في عمليات الشركة" وتضيف "وفي النهاية فقد أدركت القوة العاملة المغزى من العمل من العمل النقابي". ووضعت النقابة ضغوطات على شركة فلاي بي من اجل أن تقوم بالتخلص من قامعي النقابات. كما قامت بالبحث في أسواق الشركة ونشاطاتها من اجل استهداف سمعتها إذا اقتضت الحاجة. واستمرت النقابة بمطالبة الشركة بصرف الأموال على أطقم الطائرات وليس على الأعمال للأخلاقية

كوك شركة تأجير طائرات. أما الشركتان الأخريان فقد كانت شركات طيران منخفضة التكلفة. قررت النقابة تطبيق استراتيجية منسقة بين القطاعات من أجل بناء التنظيم النقابي في شركات الطيران المؤجرة وتلك ذات التكلفة المنخفضة. ومجحت الحملات لدى شركات توماس كوك وفيرست تشويس. إلا أن الحملات الموجهة لشركة فلاي بي كانت صعبة. إذ إن الشركة استعانت بشركة بيرك غروب والمتخصصة بالقمع النقابي. وذلك محاولة منها للقضاء على النقابة ومنذ البداية.

ن محور الرئيسي لعملية التنظيم النقابي هو التعرف على مشاكل العمال. وإيجاد قادة في أماكن العمل. وبناء دعم نقابي وتوحيد العمال كي يتمكنوا من القيام بالنشاطات.

يعتبر التنظيم في هذه الأيام في قطاع الملاحة الجوية تحدياً خاصاً مع زيادة عدد شركات الطيران منخفضة التكلفة والتي تقاوم وبشدة العمل النقابي باستخدام وسائل القمع والتهديد. وبالرغم من أن عملية التنظيم في شركات الطيران منخفضة التكلفة تعتبر صعبة. إلا أنها ليست مستحيلة.

وإذا ما تم تنظيم الحملات وخطط لها استراتيجياً بشكل جيد. فإنه من الممكن للنقابات أن تحقق النصر وكما فعلت النقابات التابعة للـ ITF. ولأن النساء عادة ما يشكلن النسبة الأكبر من القوة العاملة في نقابات الملاحة الجوية. فإنه يتوجب على الحملات التنظيمية استهدافهن.

"توجب علينا أن نغمس أنفسنا في عمليات الشركة" وتضيف شارون غراهام "وفي النهاية تفهمت القوة العاملة المغزى من وراء العمل النقابي".

بإنفاق الأموال على شركات قمع النقابات والذين يهدفون إلى إنكار حق العمال برواتب جيدة. واجدى العمل نفعاً. إذ أنه وعندما استفتيت القوة العاملة كانت نسبة الذين ردوا على الاستفتاء ٨٩٪. وكان من بينهم ٩٣٪ أجابوا بنعم للنقابة. ومجحت إستراتيجية النقابة بتنظيم اغلب العمال الجدد والنساء الشابات تحت سن الثلاثين.

النقابة استعانت بفريق تنظيمي مكون من منظمين بعمل دائم. ومجموعة من المضيفين والضباط النقابيون. وكان كل المنظمين قد تدربوا على القضايا التي تهم أطقم الطائرات في أماكن العمل. وعلى شكاوى أطقم الطائرات. والترتيبات الخاصة بمناوبات العمل. والعلاوات والرواتب. وبالإضافة إلى ذلك تم عمل إحصاء للمالكي الشركة. وللعمليات. وللقوة العاملة. وقام المنظمون بزيارة أماكن العمل وعمل إحصاءات. وقاموا بتعيين لجان تنظيمية في كل أماكن العمل.

وتم أيضاً الالتقاء بصحف وطنية ومحلية وتخصيص أيام لتوزيع الملصقات. وتعاملت النقابة مع كل شكاوى العمال. بما في ذلك الرواتب ومناوبات العمل. والتنظيف. وساعات الاستراحة وقضايا أخرى تخص أطقم الطائرات. وأمضى المنظمون وقتاً لتحضير العمال للتعامل مع التكتيكات المتوقعة من الإدارة. بما في ذلك القمع النقابي المتوقع من شركة بيرك

التنظيم في شركات الطيران منخفضة التكلفة:

في عام ٢٠٠٣ قررت نقابة العمال والنقل البريطانية (التي اندمجت الآن تحت اسم يونيت) أن تبني إستراتيجية لتنظيم بعض شركات الطيران منخفضة التكلفة.

وقامت النقابة بالعديد من الأبحاث والتدريب للتجهيز للحملة. واستغرقها ذلك ١٨ شهراً. وقامت النقابة بعمل أبحاث على ثلاث شركات هي: إيزي جت. وفلاي بي. وتوماس كوك. وكانت توماس



مُجّاح تنظيمي

كيف نُنظّمنا في شركات طيران التكلفة المنخفضة في المملكة المتحدة



تنظيم الصناعات، وليس تنظيم بالفكرة القائلة. المنظم يجب مجموعة من الناس، ويجب أن تبدأ أن يكون زميلاً في نفس قسم بالشركة قسماً قسماً، أو جزءاً من الأشخاص النوي تنظيمهم ولكن قسم ثم جزءاً آخر وعندما ابتدأنا يوجد هنالك بعض الحقيقة في تلك التنظيم في شركة فلاي بي، الفكرة، فعلى سبيل المثال، أن تقوم توصلنا أولاً إلى نتيجة أننا لا فتاة شابة بالتحدث مع شابة أخرى نستطيع القيام بذلك بمعزل. فلو في قضية التنظيم فلربما يكون ذلك تعاملنا مع الشركة ولم ننظم في مناسبة. الأقسام لكان من الصعب تحسين لا توجد عصي سحرية. ودائماً ما يميل الناس أنها وسيلة للتغيير. ولكن يتوجب على النقابات أن تنشط. والوقت ليس مناسباً لكي تدفن رأسك بالتراب. انهض، وابق ظاهراً، وناضل مع العمال.

لشارون غراهام، نقابة يونات.

بالنسبة لأي نقابة تعمل على تنظيم العمال، فلا بد للاستراتيجية أن تكون استراتيجية صناعية، إنها ليست استراتيجية أن تقول إننا نرغب في تنظيم النساء أو العمال الشباب وكفى. بل يجب إظهار أن باستطاعة النقابة تحقيق النصر في بعض القضايا. ويجب أن يرى العمال في النقابة أنها وسيلة للتغيير. النجاح التنظيمي بحاجة إلى دائرة تنظيم مركزية. لأنه يتوجب علينا في كل الظروف، وأنا لا أؤمن دائماً

توحيد النساء العاملات:

تعاني النساء العاملات في الملاحه الجوية من نفس الصعوبات التي يعاني منها الرجال. وتعتبر قضية الأمان الوظيفي الحالية هي الأحدث والأهم. ولكن توجد هنالك قضايا لبعض الوظائف التي تغلب فيها نسبة النساء. ومن أهم القضايا الحالية هي إعطاء الصيغة الجنسية الأنثوية على طواقم الطائرات. وتعتبر شركة ريان أير مثلاً واضحاً على ذلك.

فقد قامت الشركة الأيرلندية تلك بسلوك يبعث على القلق بالنسبة للنساء الموظفات. فقد قامت شركة ريان أير بإصدار رزمة تظهر صورة موظفة بلباس السباحة. كما تقوم شركة طيران أخرى بتسويق نفسها عن طريق عرض لحمال مضيفاتها.

وتعاني النساء العاملات في الطيران المدني مشاكل خاصة في فترات الحمل - حيث يتوجب على مضيفات الطائرات العمل بالمهام الأرضية - ويحصل ذلك في بعض الدول في حالة الزواج أيضاً.

كما حذر النقابات النساء اللواتي يواجهن مشاكل خاصة بالصحة والسلامة أثناء فترات الحمل بما في ذلك الإعياء والضغط النفسي.

مُجّاح تنظيمي

زيادة العضوية النقابية في خطوط طيران الملكية الأردنية



وقمنا بالتحدث إليهم وجهاً لوجه عن قوة النقابة وإمكانيتها تحسين ظروف عملهم. وقمنا بتتبع عمالنا في كل مكان. في مركز جمع الطواقم، وفي أماكن الاستراحة. وأثناء الرحلات وبعد عمليات الصيانة... كما استخدمنا موقع الفيس بوك. وأمضينا ثلاثة أشهر بالإعداد للحملة. وقد حققنا نجاحاً عظيماً بالرغم من العوائق من قبل المناهضين للعمل النقابي. وانضم للنقابة ٨٠٪ من أعضاء أطقم الطائرات (وكان منهم ١٠٪ من النساء). ونتيجة لذلك تم التوقيع على اتفاقية جماعية مع الإدارة. وغطت الاتفاقية قضايا شملت سلم الرواتب، وأيام إجازات إضافية، والعقود، والرواتب التقاعدية، والدفع أثناء العطلات.

لسوسن إبراهيم

قبل ثلاث سنوات كان هنالك فقط ١٠٪ فقط من موظفي أطقم الطائرات في خطوط طيران الملكية الأردنية أعضاءً في النقابة (نقابة النقل الجوي والسياحة) أما البقية فلم يكن لديهم الاهتمام. أو لم يكونوا يعرفون عن النقابة. وبعد أن شاركت بورشة عمل للـ ITF كعضو من النقابة، بدأنا التخطيط لحملة تنظيمية استهدفت طواقم الطائرات. واجتمعنا معاً أربعة من أعضاء النقابة لتأسيس أول لجنة نقابية لأعضاء أطقم الطائرات. ومن هناك انطلقت مهمتنا الصعبة.

وقمنا بعمل إحصائية عن أماكن جمع أعضاء أطقم الطائرات.

الفوز بحقوق جديدة من أجل النساء



النساء العاملات في نقابات النقل حول العالم استطعن الحصول على ظروف عمل أفضل عن طريق الاتفاقيات الجماعية وعمل الحملات: وهذه بعض آخر نجاحاتنا

وكذلك على إجازات مدفوعة الأجر والتي يتم الاتفاق عليها مع الشركات. وكان لنقابة الملاحه البحرية الأسترالية (MUA) دوراً كبيراً في النضال للحصول على ظروف أفضل. وتشكل النساء نسبة ٥% من عضوية النقابة ومعظم اتفاقيات نقابة MUA تشتمل على شروط خاصة بإجازات الأمومة. وجاء ذلك على لسان ميك-الي مايرز من الأتحاد النسائي الوطني. وتقول مايرز أنه إذا أرادت النقابات الضغط بفعالية للحصول على حقوق الأمومة، فإنه يتوجب عليهم وضعها في أعلى سلم الأولويات وعدم التخلي عنها أثناء عمل الاتفاقيات. الموقف المتخذ في نقابة MUA أن لا اتفاقيات جماعية إلا إذا اشتملت على قضايا هامة مثل إجازات الأمومة.

وتقول "إننا محظوظون جداً في نقابة MUA حيث أن كل المسؤولين لدينا متفهمون ويدعمون قضايا المرأة بشكل قوي" وتضيف "لقد رأيت مسؤولين وفي مناسبات عديدة يحاولون الحصول على إجازات أمومة للنساء مع مسؤولي الشركات وحتى تلك الشركات التي لا يوجد بها نساء عاملات. وحجتهم أنه سوف يكون هنالك نساء تعمل لدى تلك الشركات يوماً ما".

من الممكن للنساء العاملات في النقل تحقيق الكثير من المكاسب إذا ما نشطن بالعمل النقابي كقائدات نقابيات وكممثلات لأماكن العمل والقيام بالتفاوض لعمل الصفقات مع الشركات (ومع الحكومات أحياناً) من أجل الحصول على مكاسب في أماكن العمل. وفي الأسفل بعض الاختبارات لبعض الانتصارات التي حققتها النساء العاملات في النقل حديثاً.

النقابات الأسترالية تحقق مكاسب خاصة بالأمومة:

كانت النساء العاملات في أستراليا تواجه حالة من الغموض خاصة بالوظيفة والعناية بالأطفال في حالات حصول الحمل. الحكومة لا تقوم بدفع رواتب أثناء فترة إجازة الأمومة وكانت النساء العاملات تعتمد على أصحاب العمل لدفع رواتب إجازات الأمومة. ولكن لا يوجد ما يجبر الشركات على القيام بذلك. وكانت النقابات الأسترالية والمنظمات النسائية تضغط وتقوم بالحملات حول هذه القضية وخلال الـ ٣٠ سنة الماضية حتى بدأت نقطة التحول عام ٢٠٠٩. وسوف تحصل النساء الأستراليات واعتباراً من العام ٢٠١١ على إجازات أمومة مدفوعة الأجر ولمدة ١٨ أسبوع. وسوف تمول الحكومة هذه المبالغ وليس على الشركات تقديم أي مساهمة مادية. وسوف تتمكن النساء من الحصول على الإجازات المدفوعة من قبل الحكومة.



جنوب أفريقيا:
من خلال الإتفاقيات الجماعية تمكنت نقابة
SATAWU من احراز نقلة نوعية لتحسين
مستحقات الامومة للنساء العاملات



الارجنتين:

تمكنت النقابة من تحقيق النجاح والشكر يعود
للتواجد الفعال في المطارات .



النساء يعملن كجائيات في الحافلات وفي تنظيم السير وفي وظائف ادارية أخرى في هذه القطاع الشاق - ولا توجد نساء يعملن كسائقات حافلات حتى الآن.

نقابة أرجنتينية تفوز بحقوق خاصة بالأمومة

استفاد أعضاء طواقم طائرات في الأرجنتين من
الفعالية المزدوجة بوجود بيئة نقابية محبة
وكذلك من وجود منظمة فعالة وديناميكية تقوم
بتمثيلهم.

الأسوسيسشن أرجنتينا دي أيرو نافيجانتس (AAA)
تقوم بتمثيل أعضاء أطقم طائرات في شركات
طيران بما فيها خطوط طيران أيرولابنز أرجنتينا
والتي أعيد تأميمها عام ٢٠٠٨. هذا التغيير مقروناً
مع نجاح القيادة في النقابة أدى إلى تحقيق صفقات
ناجحة.

قبل الخصخصة، كان للنساء الحق في العمل لفترات
قصيرة فقط بعيداً عن منازلهن. وذلك يمكنهن من
البقاء بالقرب من أطفالهن.

ولكن وعندما خصصت الشركة لم تلتمز بتلك
الاتفاقية الجماعية. ومنذ إعادة التأميم والنقابة
تضغط حتى تمكنت من استعادة هذا الحق وكسب
المزيد. لا لوضع النساء "كبديلات" وخصوصاً اللواتي
لهن أطفالاً صغار.

وللنساء حق اختيار الرحلات الصباحية أو المسائية
وحتى يبلغ أطفالهن عمر الثانية. وتقول سيلفيا
رودريغوز منسقة المرأة الوطنية في الـ AAA
"نضالنا لم يتوقف".

وخلال الأربع سنوات قام مدراء الشركة بإعطاء
وعوداً فارغة للنظر في هذه القضايا ولم يتخذوا أي
إجراء.

وقررت النقابة مطالبة الشركة بتأسيس هيئة
للتعامل مع تلك القضايا.

وفي تشرين الأول ٢٠٠٨، وافق المدير التنفيذي ورئيس
الشركة على تشكيل لجنة وعلى مستوى الدولة
للتعامل مع قضايا النساء العاملات في نقل الطرق.
وعقدت اللجنة اجتماعها الأول في ١٥ تشرين
الثاني ٢٠٠٨. ومنذ ذلك الوقت وهي تقوم بزيارات
ميدانية للمشاعل والمكاتب وتتعامل مع المشاكل
العملية التي تواجهها النساء - أولئك المستقرات
والمتنقلات في العمل -.

وتقوم اللجنة برفع تقارير منتظمة للمدير
التنفيذي. وبذلك فقد خطت النساء في نقابة
MSTKS الخطوة الأولى نحو تحقيق ظروف عمل
أفضل والحصول على الحقوق.

لنعمل سوية لتحقيق نتائج في الهند

يتزايد عدد النساء العاملات في قطاع الحافلات في
الهند اللواتي يناضلن للحصول على ظروف عمل
أفضل. النساء يعملن كجائيات في الحافلات وفي
تنظيم المرور، وكموظفات إداريات في هذا القطاع
الشاق - ولا توجد نساء يعملن كسائقات حافلات - .
ويواجه أولئك الذين يستخدمن الحافلات في تنقلهن
صعوبات أكثر.

إنهن يعملن بمناوبات لمدة ١٠ - ١٢ ساعة ويعملن
بعيداً عن منازلهن ويضطررن للبيات بعيداً في
بعض الأحيان.

وتواجه النساء بعض التحرشات من قبل الركاب
وعليهن التكيف مع الأوضاع دون وجود حمائمات.
ويتوجب عليهن أيضاً قضاء الليل في حافلات
الشركة وحيث من الممكن أن يتعرضن للتحرش من
الزملاء والمدراء.

وعندما شاهدت شيلا نايكوادي، وهي تعمل على
حافلة في ناندو وعوضه في نقابة ماهاراشترا
ترانزيبورت كامغار سانغانتا (MSTKS) تلك المشاكل،
قررت عندها القيام بعمل في ذلك السياق.

وبدأت شيلا العمل من أجل النساء في شركتها
متسلحة بالشجاعة. والخبرة التي اكتسبتها من
خلال مشاركتها في برنامج المرأة التعليمي للـ ITF.
وبدأت تدريجياً بالوصول للنساء في مقاطعة
ماهاراشترا، واستطاعت تجميعهن معاً وقامت
بعمل برامج تثقيفية حول حقوق المرأة، وعن العنف
والتحرش، وأمور الصحة والسلامة، وعن الحقوق
القانونية وكذلك عن فيروس نقص المناعة / الإيدز.
وبعد ذلك استطاعت تنظيم النساء تحت مظلة
النقابة من أجل المطالبة بحقوقهن.

وقامت نساء النقابة بعد ذلك بمطالبة ضد إدارة
الشركة بالنظر في القضايا التي تهمهن. وقمن
بعمل ورشات عمل ثم كتابة تقارير حول المشاكل
والحلل المقدمة للمسؤولين.



Paid parental leave. Information from your union.

Unions win paid parental leave for all working families.

Australian unions first won working mothers a right to 12 months unpaid maternity leave in 1978. After more than 30 years of campaigning, working parents will now get almost \$10,000 financial support when they need it most - after the birth of a child.

What is the new paid parental leave entitlement?

From 1 January 2011, a new Government paid parental leave scheme will provide all eligible working parents with 18 weeks payment at the Federal Minimum Wage (currently \$543.78 per week or \$9,792 in total).

What if my employer already provides paid parental leave?

The new Government payment is IN ADDITION to any payments your employer currently provides and SHOULD NOT replace your existing employer-paid parental leave entitlements.

Should my union still bargain for better parental leave?

Yes. Union members should continue to seek new and better entitlements from employers, including:

- A 'top up' to the Government's payment so parents get their full income replaced
- Superannuation for the period parents are on paid parental leave
- Paid leave for partners
- Longer periods of employer-provided paid parental leave.

Australian Unions

Working for a
better life.

استراليا:

اتخذت النقابات موقفاً غير قابل للمساومة فيما يتعلق بحقوق الأمومة

نحن محضوضون جداً في نقابة MUA إذ أن كل المسؤولين يتفهمون ويدعمون قضايا النساء العاملات وبقوة

ميك-إيلي مايرز
صابط ارتباط. نقابة المرأة الوطنية

وإن لم تتمكني من القيام بعملك أثناء الحمل، فإنه من الأولى أن لا تعلمي أبداً.

وأدركت SATAWU ومن خلال هذه التجربة أن قضايا الحمل والأمومة من الممكن أن تفتح حواراً ومطالب والتي قد تأخذنا بعيداً للتركيز بشكل ضيق إلى قضايا الدفع والرواتب.

وإذا ما قمنا بالتعامل مع القضايا بشكل تخيلي، فإننا سوف ننساق مباشرة إلى التعامل مع قضايا الإغراء الجنسي، والعنصرية والتمييز ضد النساء أينما حدثت في أماكن العمل.

وتتطلع SATAWU لنقل خبرتها مع ترانزنت إلى أماكن عمل منظمة أخرى وإلى لجنة كوساتو ناشيونال الخاصة بالتعامل مع قضايا نوع الجنس. لقد كانت مطالب الحمل والأمومة أسباباً رئيسية لظهور العمل النقابي الخاص بنوع الجنس في الثمانينيات. ولقد حان الوقت لوضع مطالب حملة متميزة.

وكانت التعليمات تعطي إجازات أمومة مع دفع ٢٣٪ من قيمة الراتب الشهري.

وقد تغير ذلك وأصبحت التعليمات تنص على دفع راتب شهرين كاملين والتي يمكن توزيعها على أي فترة من شهرين إلى ستة أشهر. وهذا قد ضاعف القيمة التي كانت تدفعها الشركة.

ولكن ذلك لم يكن كافياً فقد عادت القضايا المتعلقة بالأمومة على أجندة المفاوضات عام ٢٠٠٩. ومن القضايا التي تهتم المرأة العاملة في شركة ترانزنت كانت معادلة الدفع المشتركة بين الحكومة والشركة.

إجازات الأمومة تدفع تنازلياً حسب الدخل. ترانزنت تدفع ٥٠٪ من قيمة الراتب ولمدة أربعة شهور. ولكن معظم العمال يستلمون فقط ٤٠٪ من الحكومة، ما يضيع عليهم ١٠٪. وحتى وبعد حساب قيمة بدل العمل الإضافي.

لذلك فقد طالبت نقابة SATAWU بأن تقوم ترانزنت بتطبيق المعادلة بطريقة ما بحيث تتقاضى كل من هي في إجازة الأمومة ما مجموعه ١٠٠٪ من الراتب الأساسي.

لم تتمكن SATAWU الفوز بكل مطالبها من خلال الاتفاقيات الجماعية.

المناخ الاقتصادي والنضال الشاق لم يساعدا في تحقيق النتيجة، إلا أن عملية التحدث مع الأعضاء حول قضية إجازات الأمومة كانت ذات فائدة للنقابة. واكتشفت SATAWU أن المشاكل التي تعاني منها النساء الحوامل والمرضعات أكثر تعقيداً من قضية الرواتب.

بالنسبة للنساء، المساواة في التوظيف هي أكثر من قضية أرقام وإحصائيات. إن توظيف النساء وتدريبهن يجري بشكل سليم. ولكن إذا ما استمر مناخ عدم الترحيب وغير المريح فإنهن على الأغلب سيتركن العمل.

فعلى سبيل المثال، فلقد وصلنا تقرير بأن احد مدراء الخطوط في أحد مخازن ترانزنت لهندسة سكك الحديد قد اشتكى من امرأة حامل - والتي تم نقلها مؤقتاً لدائرتهم للقيام بأعمال خفيفة حيث قال "لماذا أرسلوك إلى هنا؟" إن دائرتي ليست مركزاً للأمومة.

وقالت: لقد نجحت النقابة وكل الشكر للحضور القوي في المطارات. وبوجود ممثلين عن النقابات دائماً هنالك للتعامل مع قضايا العمال في أي وقت من اليوم.

وتقول رودريغوز: إن استعادت الدولة خطوط الطيران فإن هنالك "التزاماً بالتعاون المشترك مبني على الثقة وحسن النية، من أجل مساعدة الشركة على النمو والعودة للمنافسة الدولية".

كيف تمكنت نقابة SATAWU الفوز بالحصول على حقوق في جنوب إفريقيا؟

استفادت النساء في جنوب إفريقيا من تشريعات المساواة والتي فتحت أبواب عمل والتي كانت من قبل حكراً على الرجال.

والنقل هو أحد هذه القطاعات. وتعتبر شركة ترانزنت شركة ذات دور كبير، وهذه الشركة المملوكة للدولة ولديها مجموعات سكك حديد، وموانئ وملاحة جوية، ويعمل لديها ٧٥٠٠ من النساء بما يشكل نسبة ١٦,٧٪ من القوة العاملة.

إلا أن النساء تجد مجتمع الشركة عدائياً ولا يلبي احتياجاتهن. وتترك النساء الجدد الوظيفة عادة بشكل سريع، وذلك بسبب السياسات والممارسات السيئة، بما في ذلك السياسات المتعلقة بالحمل وإجازات الأمومة.

وتمكنت نقابة SATAWU ونقابة UTATU (النقابة الأخرى التي تمثل ترانزنت) في عام ٢٠٠٨ من تحقيق مكاسب لتحسين مدفوعات إجازات الأمومة.



يوم في حياة منظم

ليزا مكجيدي
تشرح عن
عملها في النقابة
البريطانية
يونايست

مهارة الاتصال. فأنت بحاجة أن تمتلك القدرة على التحدث والاستماع. وربما يشكل الاستماع ٨٠٪ من العملية.

الناس لا يرغبون أن تتحدث إليهم. لذلك فإن عليك الانخراط معهم. وان تتحدث عن المشاكل التي يعانون منها.

العمال عادة ما يبدوون الحديث بالقول إن كل شيء على ما يرام وان هذا المكان هو مكان رائع للعمل.... وبعد ذلك سوف يأتي موضوع ما يهمهم. فيتوجب عليك أن تقوم بعملية الاتصال بشكل جيد.

وختاج أيضاً إلى الصبر. إن النتائج لا تأتي خلال يوم واحد. وإذا قام أشخاص بالتأكيد بأنهم سوف يأتون إلى اجتماع. وحضر للاجتماع فقط اثنان. فإن من السهل أن يسبب ذلك الألم. ولكن هؤلاء الاثنان قد خصصوا وقتاً من يومهم للحضور إلى الاجتماع. إنها البداية. فلا تيأس.

وإذا كنت تعاني أثناء حملة. فنصحتي أن تتحدث إلى شخص يحقق النجاح. أو لديه خبرة تنظيمية جيدة. وختاج إلى شبكة من المنظمين. والمسؤولين. وأعضاء نقابة والذين يمكن لك التحدث معهم.

ومقابل كل يوم سيئ هنالك يوم جيد. وعندما يتم الاعتراف بك بعد ستة أشهر من الحملة. فإن ذلك يستحق العناء. ولا تخشى من طلب المساعدة.

وإن العنصر الأساسي في العملية التنظيمية هو الثقة. فإذا ما كانت النقابة متناغمة فإن الناس سوف يأتون. إنهم يرغبون بأن يكونوا جزءاً من الاتفاقية التي تحسن ظروف الجميع. امض قدماً وابق رأسك مرفوعاً.

ليزا مكجيدي هي قائدة فريق في الدائرة التنظيمية في نقابة يونايست. وقد عملت كمنظمة لخمس سنوات. وقد شاركت في حملة فلاي بي الناجحة وهي شركة طيران منخفضة التكلفة. وعملت مسبقاً كمساعدة تنظيمية في UNISON.

”لا يوجد شيء يسمى بيوم نموذجي عندما تكون منظم. إنها ليست مسألة (الدوام من التاسعة إلى الخامسة وكفى). ولكن عملي يعتمد على الحملة التي نقوم بها. وجدولنا يعتمد على العمال الذين نحاول الوصول إليهم. وغالباً ما يجتمع في فترات المساء. لذلك يتوجب علي أن أكون مرنة.“

ولكن وعلى الأقل فإنه يمكننا الذهاب إلى أماكن العمل والجلوس في المطعم. وتلقى كثير من الأمور على كاهل النقابة. فإنهم يعرفون أولئك الذين يتوجب علينا التحدث إليهم. ونحن نحاول أن نجتمع حول الطاولة أكبر عدد ممكن.

ونحتاج في كثير من الأحيان إلى دحض ما تقوله الشركة عنا. إن الموضوع يتعلق بتمرير الرسالة.

وإذا ما انخفضت نسبة العضوية إلى أقل من ٥٠٪ فإن للشركة الحق بعدم الاعتراف بنا. لذلك فإننا دائماً نتطلع إلى نسبة عضوية تصل إلى ٨٠٪ وبوجود أعضاء نقابة مدربين بشكل جيد. وبذلك الطريقة فإن باستطاعتهم المراقبة. وإذا ما انخفضت نسبة العضوية فإن باستطاعتهم البحث عن الأسباب قبل فوات الأوان.

وأكثر معارضة أسمعها من العمال ما الذي فعلته النقابة لي؟ ودائماً أخبرهم أن النقابة لا تملك عصي سحرية. ولكن الموضوع يتعلق بوقوفنا معاً. ومعاً نستطيع تحقيق الفوز.

لذلك فإن الأمر يتعلق بالعودة إلى الأصول. ونقوم بتشجيع للناس على المشاركة بنشاطات بسيطة. إذ إن ذلك سوف يزيد من الثقة.

ولقد كان العمل في حملة (فلاي بي) ممتعاً. فقد أراد العمال رؤية التغيير. وشكل ذلك نصف المعركة.

يتوجب علينا البناء الجماعي. وأينما تقوم بعملية التنظيم. فإن عليك استخدام نفس المبادئ الرئيسية.

وأهم المهارات التي يجب أن تمتلكها كمنظم هي

نعمل في نقابة يونايست في قطاعات صناعية مختلفة. وكان جزءاً كبيراً من عملي في قطاع الملاحه الجوية. إلا أنني حديثاً عملت في قطاع الطعام أيضاً. في مصانع اللحوم.

وينقسم عملي بنسبة ٥٠:٥٠ فيما بين التنظيم في مجالات جديدة. وبين زيادة العضوية في أماكن العمل والتي تعترف بحقنا النقابي. ففي أيرلندا فإننا نحاول التنظيم في مجالات مختلفة. وهذا يعني الابتداء من نقطة الصفر.

وإن لم يتم الاعتراف بالنقابة. فإنه علينا بناء القوة خارج أماكن العمل. وربما أستيقظ في السادسة صباحاً. محاولاً تخصيص بضع دقائق للحديث مع العمال أثناء ذهابهم للعمل. إنه لعمل شاق أن يجتمع معاً. وأن نشجع الناس للحضور. ولكن كلما كنفنا الاتصالات. كلما زاد ذلك في القوة.

وبعد التحدث للعمال. نقوم غالباً بزيارتهم في المنازل. فالناس يتكلمون بانفتاحية أكثر في بيوتهم. وحتى عندما يتم الاعتراف بنا. فإن الشركات لا تستقبلنا بالأحضان.

٨ آذار ٢٠١٠ حملة الـITF ليوم المرأة العالمي



لقد شارك الـITF بنشاطات يوم المرأة العالمي وعلى مدار التسع سنوات الماضية، وقد ضاعف هذا العام من جهوده. وسوف تكون هناك نشاطات متعددة تهدف إلى تأمين حقوق النساء العاملات في النقل وزيادة ظهورهن ومشاركتهن في الحركة النقابية. وتطلب لجنة المرأة في الـITF من النقابات التابعة الاحتفال بذلك اليوم.

ومن أجل دعم نشاطاتك فقد أنتج الـITF ملصقات الحملة باللغات الإنجليزية، والفرنسية، والروسية والعربية. وتحمل المنشورات الشعار: "نقابتك مستقبلك، كن جزءاً من شيء أكبر - انضم إلى نقابة -" وبإمكانك طلب كل منشورات الحملة من: women@itf.org.uk

أخبرنا بمخططاتك ليوم المرأة العالمي وسوف يساعدك الـITF بالترويج لنشاطاتك. أرسل لنا إعلاناتك الخاصة باليوم وأي صور وسوف نقوم بنشرها على صفحات حملتنا. إبعثها على البريد الإلكتروني: women@itf.org.uk

وإذا كنت بحاجة على معونة لتنظيم نشاطات هذه السنة، فقم بالإطلاع على ما قمنا به عام ٢٠٠٩: <http://www.itfglobal.org/campaigns/activities2009.cfm>

إن حملة يوم المرأة العالمي هي جزء من مظلة أوسع لحملة لاتحاد نقابات العمال الدولي ITUC، والذي وفي ٨ آذار ٢٠٠٨ أطلق حملة ولمدة عامين عن عمل كريم، وحياة لائقة للمرأة.

<http://www.ituc-csi.org/decent-work-decent-life-for-women-.html>

الـITF قام بإنتاج حزمة من مصادر تحتوي على محاضرات وعروض تقديمية وبعض الإرشادات من أجل مساعدة نقابات النقل على التطور والنمو في العمل المتعلق بنوع الجنس.

وتحت عنوان "جعل النقابات أقوى" فإن الحزمة الآن متوفرة باللغات الإنجليزية، والفرنسية، والإسبانية والعربية.

الـITF هو اتحاد لاتحادات العمال الدولية لنقابات عمال النقل.

وأى اتحاد عمالي مستقل وله أعضاء في قطاع النقل يشرع له العضوية لدى الـITF.

٧٥١ نقابة تمثل ٤,٦٠٠,٠٠٠ عامل نقل من ١٤٨ دولة هم أعضاء لدى الـITF. وهو أحد العديد من اتحادات النقابات العالمية وهو حليف مع اتحاد النقابات الدولي (ITUC).

قم بزيارة موقعنا الإلكتروني للاطلاع على آخر الأخبار والمؤتمرات الصحفية، وللإطلاع على معلومات عن النقابات التابعة وعن الحملات التي نقوم بها:

www.itfglobal.org

