

د. تيسا رايت

أثر مستقبل العمل على النساء العاملات في مجال النقل العام

ملخص
تنفيذي



نبذة عن الكاتبة

تشغل الدكتورة "تيسا رايت" منصب مُحاضرة في إدارة الموارد البشرية في مركز بحوث المساواة والتنوع، كلية الأعمال والإدارة، في جامعة كوين ماري في لندن. وقد كتبت وأجرت بحوثاً على نطاق واسع في مجال المساواة في العمل، مع التركيز على نوع الجنس والميول الجنسية والتعددية الجنسية. ولا سيما في القطاعات والمهن التي تطغى عليها الذكورية، بما في ذلك أفواج الإطفاء، والبناء والنقل؛ وهي تهتم بالقيام بالتدخلات للتغلب على عدم المساواة بين الجنسين في العمل. بما في ذلك نشاطات الأخذات العمالية واستخدام التوظيف العام. وهي مؤلفة كتاب "الجنسانية والهوية الجنسية في المهن التي يهيمن عليها الذكور: العاملات في مجالي البناء والنقل" (2016) الذي نشر من قبل "بالغريف ماكميلان" وشارك في تحريره "هازل كونلي". مؤلف كتاب "دليل غاور في التمييز في العمل" (2011).

سبتمبر 2018

شكر وتقدير

تم تكليف كتابة هذا التقرير من قبل الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) وتلقت الكاتبة مساعدة وملاحظات قيّمة من "كلير كلارك"، نائبة مسؤولة الـITF للنساء العاملات في مجال النقل والمساواة بين الجنسين، و"جودي إيفانز"، مسؤولة الـITF للنساء العاملات في مجال النقل والمساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى بيانات مقدمة من قبل "فيكتور فيغيروا كلارك"، باحث استراتيجي في الـITF. إن الأبحاث التي أجريت في المدن الخمس قد قام بها الباحثون التالي ذكرهم: "كيمفاتسورن ثاناباتثامانان" (بانكوك)، "دانييلا غوميز" و"مارينا موسكوزو"، Despacio (بوغوتا)، "روب ريس" و"ساندرا فان" نايكيرك Naledi (كيب تاون)، باتريشيا روبلز مونيز (مكسيكو سيتي)، آن كاماو، جامعة نيروبي، (نيروبي).

وقد تم أيضاً دعم هذه الدراسة بشكل كبير من قبل نساء الاتحادات العمالية المشاركات في ورشة عمل بحثية في بوغوتا من "SNTT" و"SintraRecaudo" (كولومبيا)، ومن "MWU"، و"PUTON"، و"TAWU" و"RAWU" (كينيا)، و"ATM" (المكسيك)، و"SRUT" و"SEETU" (تايلاند)، والممثلين الإقليميين للـITF، من أفريقيا، "آنا كارومي"، ومن آسيا، "سو-أنغكانا تونغووراشيت"، ومن أمريكا اللاتينية، "أندريا بريفاتي".

لم يكن هذا البحث ممكناً لولا العزم على المشاركة في المقابلات من قبل عاملات ومثلي الاتحادات العمالية، وأرباب العمل ومنظمات المجتمع المدني في كل من المدن الخمس. الشكر الجزيل لجميع من سبق ذكره.

#OurPublicTransport

أطلق الـITF برنامج "نقلنا العام" في عام 2016 للترويج لأنظمة النقل العام التي تلبي احتياجات غالبية الناس والعمال والبيئة. الهدف العام للبرنامج هو تنسيق الأنشطة والإجراءات والمشاريع لتعزيز القوة والقدرات النقابية للفوز بنموذج بديل للنقل العام على أساس الملكية العامة والاستثمار العام والوظائف الملائمة للمناخ والحقوق التنظيمية للعاملين في مجال النقل المنتظمين في نقابات قوية.

قررت لجنة النساء العاملات بالنقل في الـITF جعل هذه الحملة دعامة أساسية لبرنامج نساء الـITF. حيث تدخل القضايا المتعلقة بنوع الجنس ومشاركة المرأة وقيادتها في كل جانب من جوانب البرنامج.

www.ourpublictransport.org



المخلص التنفيذي والتوصيات

خلفية البحث

العام أن المرأة تتركز عادةً في الوظائف الإدارية وخدمة العملاء الأقل أجراً، مع وجود أعدادٍ صغيرةٍ فقط من النساء اللواتي يشغلن أدوار القيادة الأفضل أجراً. قد تكون الوظائف التي تقوم بها النساء عرضةً بشكل خاص للأتمتة. ومع ذلك، هناك أيضاً فرصاً لأشكال جديدة من العمل ناجمة عن التغيير التكنولوجي، ولكن من الضروري أن تحصل المرأة أيضاً على التدريب والمهارات اللازمة للاستفادة من فرص العمل هذه.

قد يوفر توسيع البنية التحتية للنقل العام في البلدان النامية فرص عمل للنساء والرجال، بما في ذلك فرصة التحول من العمل غير الثابت أو غير الرسمي إلى التوظيف الرسمي. ومع ذلك، غالباً لا تشارك الاقنادات العمالية بشكل كافٍ في التشاور من أجل إدخال تطورات على النقل العام، وعلاوةً على ذلك، ترتبط بعض الأنظمة المستخدمة على نطاق واسع، كمنقل باصات التردد السريعة (BRT)، بنماذج جارية معينة لشراكات بين القطاعين العام والخاص قد لا تؤيد الحقوق العمالية وظروف العمل اللائقة:

يواجه العاملون في مجال النقل العام، الذين تأثروا بشدة بالسياسات الليبرالية الجديدة التي تهدد ظروف العمل، تغييرات مهمة بسبب إدخال تقنيات لديها القدرة على زيادة حوِيل الطريقة التي يتم بها العمل حالياً والإشراف عليها وتنظيمها. تم تكليف كتابة هذا التقرير من قبل الاقنادات الدولي لعمال النقل (ITF) لضمان مراعاة احتياجات واهتمامات العاملات في مجال النقل العام في المناقشات المتعلقة بمستقبل العمل في مجال النقل العام. في كثير من الأحيان تعتبر النساء في المقام الأول من مستخدمي وسائل النقل العام، مع عدم الانتباه الكافي للقضايا التي تواجه العديد من النساء اللواتي يشاركن في مجموعة متنوعة من الأدوار في القوى العاملة بالنقل العام على الصعيد العالمي.

يعني الفصل بين الجنسين في القوى العاملة في مجال النقل

البحوث الأولية عبر المدن الخمس. مع مدخلات من مثلي النقابات بشأن النتائج وخبراتهم في التنظيم وتنظيم الحملات للنساء في قطاع النقل العام. بعد ورشة العمل. خرج الباحثون في كل مدينة بتقرير يلخص نتائج تحليلهم التوثيقي والعمل الميداني.

عمل النساء في النقل العام

أكدت البحوث أن النساء ما زلن يواجهن الفصل بين الجنسين في قطاع النقل العام. حيث تتركز أعمالهم في وظائف أقل أجراً وفي بعض الحالات غير ثابتة أو غير رسمية. لكن كان هناك بعض التغيير. مع دخول أعداد متزايدة من النساء إلى القوى العاملة في النقل العام في مكسيكو سيتي وفي جنوب أفريقيا. حظى النساء الآن أيضاً بفرص أكبر للانتقال إلى المجالات التي يسيطر عليها الذكور عادةً. بما في ذلك مجال القيادة. ضمن أشكال جديدة من أنظمة النقل. كالـBRT وأنظمة المترو الموسعة. كما أن النساء ينجذبن للمرونة التي يمكن أن توفرها القيادة لصالح منصات خدمات سيارات الأجرة. على الرغم من وجود مشاكل تتعلق بالمساواة في إمكانية الوصول والعمل اللائق. بما في ذلك الحالة الوظيفية.

ومع ذلك. لا تزال القوالب النمطية الجنسانية قائمة. ويعبر عنها في المواقف السلبية ضد قدرات القيادة لدى المرأة. أو ملاءمتها للعمل في النقل العام. وفي الممارسة العملية من خلال الاختلافات في أوضاع وظروف الوظائف التي يقوم بها النساء والرجال. ومن ناحية أخرى. رأى البعض أن النساء السائقات أقل تهوراً وأكثر أماناً من الرجال. وكذلك أنهن من المرجح أن يكنّ أكثر تهيؤاً مع الركاب. كان ينظر إلى توفر المزيد من النساء السائقات كحل لسلامة الركاب الإناث أيضاً. على سبيل المثال. في مدينة

لذلك يركز هذا البحث على خمسة مدن. تقدم شكلاً جديداً من أنظمة النقل العام. أو تعمل على توسيع صيغة النقل القائم. الأمر الذي ينطوي على آثار مهمة بالنسبة لعمل المرأة. المدن الخمس هي:

- بانكوك. تايلاند (توسيع شبكة سكاى للقطارات. وشبكات المترو);
- بوغوتا. كولومبيا (افتتحت نظام الـBRT عام 2000);
- كيب تاون. جنوب أفريقيا (افتتحت نظام الـBRT عام 2010);
- مكسيكو سيتي. المكسيك (مر الباصات الكهربائية المخطط); و
- نيروبي. كينيا (المرحلة الأولى من افتتاح نظام الـBRT في عام 2018).

منهجية البحث

تم إجراء العمل الميداني في كل مدينة من المدن الخمسة من قبل باحثين بتكليف من الـITF. والعمل بشكل وثيق مع قسم النساء في الـITF ومؤلف التقرير. مع دعم إضافي من المسؤولين الإقليميين للـITF. وكانت طرق جمع البيانات الأساسية هي مراجعة الأدلة الوثائقية. و164 مقابلة شخصية وهاتفية مع النساء العاملات في مجال النقل العام. ومثلي النقابات وأرباب العمل في مجال النقل. والمنظمات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية وصانعي السياسات والسياسيين المحليين.

شملت عملية البحث ورشة عمل تشاركية في بوغوتا نظمتها الـITF وFES. ضمت جميع الباحثين بالإضافة إلى مثلي النقابات من المدن التي يشملها التقرير. ومثلي المكتب الرئيسي للـITF والممثلين الإقليميين. وقد أدى ذلك إلى مناقشة قيّمة لنتائج

” في أحد أيام العطل، وصلت متأخرة نصف ساعة، لأنه لم تكن هناك سيارات أجرة متوفرة في ذلك اليوم واستدعوني إلى إجراء تأديبي. الآن، أضطر إلى ركوب دراجتي في الساعة الثالثة فجراً في مدينة قد تقتل فيها من أجل سرقة هاتف جوال. يجب أن أخرج وأخاطر بحياتي في محاولة للوصول إلى وظيفتي بسرعة.“

امرأة عاملة في Recaudo Bogota S.A.S

مكسيكو سيتي. توفر خطوط الحافلات ”أتينيا“ خدمة نقل للمسافرات من النساء يتم تسييرها من قبل سائقات إناث. في حين أن ”لاودرايف“ هي خدمة سيارات أجرة للركاب من النساء. تديرها سائقات إناث.

وقد عانت العاملات في مجال النقل من العنف والتحرش الجنسي في جميع المدن. من الزملاء والركاب الذكور. مع عدم كفاية الإجراءات التي اتخذها أصحاب العمل والسلطات رداً على عنف الركاب. حسب تصريحات العاملات. وكان التحرش الجنسي سائداً أيضاً بالنسبة للمسافرات من النساء. مع اتخاذ تدابير للتصدي له على مستوى الولاية المحلية في بوغوتا ومكسيكو سيتي. ومن قبل الأخادات العمالية بالاشتراك مع منظمات المجتمع المدني في كيب تاون ونيروبي.

وساهمت ساعات العمل ونظام العمل في مناوبات في إثارة

مخاوف النساء بشأن السلامة. وقيدت مشاركتهن في وظائف معينة أو في أوقات معينة. على سبيل المثال، قيادة الحافلات في نوبات متأخرة أو العمل في سيارات الأجرة التابعة للمنصّات في الليل. مما أدى إلى فقدان ساعات أكثر ربحية. كما عملت النساء في خدمة العملاء وأدوار المبيعات في نوبات مبكرة ومتأخرة. ولكنهن كنّ أقل حظاً من السائقات النساء بالنسبة لتوفير النقل الآمن من وإلى العمل من قبل صاحب العمل.

تبقى إمكانية الوصول إلى مرافق دورات المياه والوقت الكافي للراحة من المشاكل المستمرة للعاملين في النقل العام. مما يسبب صعوبات خاصة بالنسبة للنساء. وأفادت العديد من النساء اللواتي أجريت معهن مقابلات في الأعمال المرتبطة بالمحطات وقيادة المركبات بوجود نقص في دورات المياه. وفي بعض الحالات اضطرارهن إلى استخدام نفس المراض الذي يستخدمه الركاب. وكثيراً ما كان ذلك مع عدم كفاية أوقات الراحة لاستخدام المرافق. في بعض الحالات، كان يُعتقد أن نقص مرافق المراحيض قد ساهم في ظهور حالات طبية. مثل التهاب المثانة.

تقديم التكنولوجيا الجديدة

لقد أدت بعض الابتكارات التكنولوجية، مثل آلات بيع التذاكر الآلية، إلى نقص في الوظائف، خصوصاً بالنسبة للعامل غير الرسميين. ومع ذلك، حيثما تم جمع العمال المتأثرين بالتشغيل الآلي ضمن نقابات، نصت اتفاقيات إعادة التوزيع على أن بائعي التذاكر، على سبيل المثال، قد تم نقلهم إلى مناصب إدارية أو إلى وظائف مثل مشغلي ماكينات التذاكر. مما أدى في بعض الحالات إلى تحسين ظروف العمل.

يؤدي إلى تخفيف الرقابة على شروط وأوضاع العمال في كل شركة عاملة، وفي بعض الحالات ينتج عن ذلك ظروف وحالات قيادة أضعف مقارنة بالاتفاقيات النقابية السابقة. لذلك، قد تدخل النساء وظائف جديدة في القيادة في ظروف أسوأ من الظروف السابقة.

عمل المنصات في النقل الحضري

تتوسع شركات سيارات الأجرة في معظم المدن في هذه الدراسة، على الرغم من انسحاب "أوبر" من العمل في تايلاند في عام 2018، بعد إعلان الحكومة أن سيارات أجرة المنصات غير مسجلة بشكل نظامي في تايلاند. الوضع القانوني لمشغلي المنصات غير متناسق في بوغوتا، حيث يوجد النظام الأساسي للمنصات بشكل قانوني ولكن يعمل المشغلون الذين يستخدمون المنصة خارج الإطار التنظيمي. وهذا يمثل حاجزاً للسائقات النساء اللواتي لا يستطعن تقديم شكاوى قانونية، أو يطلبن المساعدة من الشرطة في الحالات التي يشكل فيها الركاب خطراً عليهن. تجعل طبيعة الخدمة غير المنظمة أيضاً من تنظيم سائقي المنصات أمراً صعباً على النقابات.

يدعم البحث الادعاءات بأن العمل عبر منصات قيادة سيارات الأجرة يمكن أن يتيح الوصول إلى فرص العمل أكثر مرونة للنساء، بما يمكنهن من تحقيق التوازن بين العمل والتزامات أخرى مثل المسؤوليات الأسرية أو الدراسة. ومع ذلك، قد تكون هذه الفوائد متاحة أكثر للنساء اللواتي لا يعتمدن على هذا العمل كدخل أسرهن الوحيد. أو أولئك اللواتي يملكن إمكانية الوصول إلى سياراتهن الخاصة. لذلك، فإن احتمالات وجود الاستغلال كبيرة

ومن المرجح أن يتم المزيد من أتمتة عمليات بيع التذاكر وجمع الأجر في جميع المدن. على الرغم من أن التقدم في مواصلة التنفيذ كان محدوداً بسبب الصعوبات التكنولوجية والتجارية والسياسية. أظهرت المقابلات مع العاملات في مجال التذاكر وخدمة العملاء تفضيلاً قوياً من المسافرين للتفاعل البشري على خدمات الماكينات، والتي غالباً ما تكون أبطأ أو تعمل بشكل سيئ؛ وبالفعل، فإن الآلات غير الفعالة التي تؤدي إلى إحباط المسافرين يمكن أن تساهم في العنف الموجه للموظفين.

فرص التدريب ضرورية لضمان حصول المرأة على وظائف جديدة عند إدخال أو ترقية البنية التحتية للنقل، بما في ذلك التدريب للحصول على رخص القيادة، أو تشغيل أنظمة تكنولوجية جديدة. في بعض الأمثلة والحالات، مثل نظام BRT في مدينة كيب تاون، تم استخدام برامج التدريب المهني أو التعلم تحت الرعاية المباشرة لتدريب النساء للحصول على رخص القيادة وزيادة أعدادهن كسائقي حافلات.

وفي حين قد تكون هناك منافع محتملة للعاملات من إدخال أنظمة BRT، فإن نموذج التمويل الذي تعمل بموجبه يصر على الشراكات بين القطاعين العام والخاص، مدخلاً بذلك مفهوم المنافسة بين الشركات العاملة في المركبات وفصل رقابة السلطة المحلية وتنظيمها عن تشغيل الخدمات. وهذا عادة ما

”إن وسائل النقل العام ليست صديقة للعاملات والمستخدمات من النساء، ويواجه كل من الركاب والعمال من النساء المضايقة.“

أحد ممثلي النقابة الذكور، نيروبي

” أنا لطيف مع زوجتي وابنتي
وحتى مع الفتيات في الشارع،
ولكن على الطريق الذي أقود
فيه ... النساء يعرفن كيف تكون
بيئة الذكور، على الرغم من أنهم
يردن العمل هنا ... ليس أنا من
يجب أن يغير من سلوكه ... هم
أردن العمل هنا، فهم ليسوا مثل
النساء الأخريات. أعلم أنهم نساء،
لكن لسن مثل باقي النساء، هل
تفهمون؟ إذا هن أردن ذلك،
فليأتوا ويأخذوه.“

سائق عربة ترولي، مكسيكو سيتي

من قبل "أوبر" بعد أحد اجتماعات النقابة. من خلال تنظيم
عمال المنصات في "PUTON" وفي التفاوض مع الحكومة والمعنيين
الأخرين لمعالجة قضايا مراقبة التسعير وظروف العمل والسلامة.

كما تعاونت عضوات الاتحادات العمالية بنجاح مع نشطاء
المجتمع المحلي وركاب النقل العام. على سبيل المثال في حملة
من قبل "ATM" في مكسيكو سيتي لإنقاذ عربات الترولي.
مسلمة الضوء على شعبيتها بين المستخدمين. بالإضافة إلى
ذلك، أقامت النقابات روابط مع المنظمات غير الحكومية في
حملات ضد التحرش الجنسي في كيب تاون ونيروبي. وكشفت
عن إمكانات أخرى لإقامة خالفات مع منظمات المجتمع المحلي
والركاب. لتعزيز الحملات النقابية من أجل القضايا التي تؤثر على
كل من النساء العاملات في مجال النقل العام وركاب النقل

بالنسبة للنساء الأكثر فقراً اللواتي يضطرون إلى دفع أجور
سيارة أخرى. أو اللواتي يحتجن إلى العمل لساعات طويلة
جداً لكسب دخل كاف. خاصة في المدن التي تشهد منافسة
كبيرة من شركات منصات متعددة وضغط تنافسي على المكاسب
والأجور.

يمكن أن تشكل مخاطر العنف والتحرش الجنسي عائقاً للسائقات
النساء، ونتيجة لذلك تميل النساء إلى تجنب العمل في مناطق
معينة وخلال أوقات الليل. وبالتالي يؤدي ذلك إلى خسارتهم
لبعض الوظائف الأكثر ربحية. يمكن استخدام التكنولوجيا
لتنبه السائقات من النساء إلى وجود عملاء (ركاب) خطرين.
أو في بعض الحالات لطلب المساعدة من السائقين الآخرين. وقد
يكون هناك المزيد مما يمكن القيام به لتطوير تطبيقات أو أنظمة
متسقة. ويمكن الوصول إليها على نطاق واسع لضمان تلقي
السائقات للمساعدة الفورية في حالة الخطر.

استراتيجيات الاتحادات العمالية للنساء العاملات في النقل العام

ينظم عدد أكبر من النساء العاملات في مجال النقل العام
داخل نقاباتهم للدفاع عن وظائفهن وتحسين الشروط والأحكام
عندما تكون المرأة في مناصب قيادية. وهناك عمل واضح
يجري على القضايا الجنسانية. على سبيل المثال، نجحت نقابة
SintraRecaldo في بوغوتا في تنظيم موظفات وموظفي
مبيعات التذاكر على نظام BRT. من خلال معالجة مخاوفهم
بشأن الشروط والأحكام والسلامة وخسائر الوظائف. انضم كل
من العمال غير الرسميين في مجال قيادة حافلات الماتاتو
الصغيرة وعمال منصات سيارات الأجرة إلى "PUTON" في
نيروبي. وقد لعبت النساء دوراً بارزاً في مقاومة محاولة تعطيل

”إن وسائل النقل العام ليست صديقة للعاملات والمستخدمات من النساء، ويواجه كل من الركاب والعمال من النساء المضايقة.“

مضيقة على متن قطار، بانكوك

العام، لصالح كلا المجموعتين.

هناك تحديات كبيرة أمام اتخاذ العمال في تنظيم عمال المنصات. بالنظر إلى طبيعة عملهم الفردية وغير الثابتة. ومع ذلك، فقد أظهر التقرير أمثلة على التنظيم الناجح في كيب تاون ونيروبي. حيث انضم عمال المنصات أو عملوا بشكل وثيق مع نقابات النقل العام القائمة. على سبيل المثال، شكّل السائقون في كيب تاون اتحادهم الخاص، نقابة سائقي أوبر (Uber Drivers Guild). دعمت نقابة "SATAWU" السائقين في تحدي وضعهم القانوني كعاملين لحسابهم الخاص. وهي قضية تمت خسارتها لأسباب تقنية، ولكنها تمثل مثلاً مهماً عن التنظيم الجماعي في هذا القطاع. ومن المرجح أن الأساس القانوني للعمل الحربي عاملي المنصات سيستمر في المقاومة في مدن أخرى. بدعم من الاتحادات العمالية.

لا تزال النقابات في بعض الحالات لا تفعل ما يكفي لجذب النساء العاملات في مجال النقل العام أو الدفاع عنهن. حيث تعتقد بعض من أجريت معهن مقابلات أن النقابات لا تأخذ حوادث التحرش الجنسي على محمل الجد عند إبلاغها بها. ما يمنع النساء من الانضمام. تحتاج استراتيجيات النقابات الخاصة بالتصدي للتحرش الجنسي والعنف تجاه العاملات إلى مزيد من

التطوير. وأن يتم الإعلان عنها على نطاق واسع وتنفيذها بشكل عادل لطمأنة النساء العاملات في مجال النقل. وقد ظهرت بعض الأمثلة على نطاق ضيق عن التدريب النقابي وزيادة الوعي حول قضايا المضايقة والتمييز بين الجنسين.

شاركت في هذا البحث العديد من قيادات النقابات النسائية والناشطات النقابيات. حيث سلطن الضوء على أنه حيثما تكون المرأة في مناصب قيادية في النقابة، فإن القضايا التي تواجه العاملات في مجال النقل تأخذ موقع الأولوية وتعالجها النقابة بشكل أكثر فعالية. وتساهم رؤية القيادات النسائية أيضاً في توظيف النساء العاملات في مجال النقل العام. كما تظهر SintraRecaudo كمثال بارز في بوغوتا.

التوصيات

- القيام بحملات لضمان كون النقابات من الأطراف الفاعلة الرئيسية في المشاورات بشأن جميع الهياكل الأساسية الجديدة للنقل العام وامتدادات النظم القائمة منذ المراحل الأولى من الحوار، وأن تدرج تطبيقات السياسات الجنسانية. وأن يتم تقديم تقييمات للأثار الجنسانية واتخاذ الإجراءات المناسبة.
- القيام بحملات لضمان كون النقابات من الأطراف الفاعلة الرئيسية في التشاور بشأن جميع التطورات التكنولوجية الجديدة في مجال النقل العام - بما في ذلك العمل من خلال المنصات - منذ المراحل الأولى للحوار، وأن تدرج تطبيقات السياسات الجنسانية. وأن يتم تقديم تقييمات للأثار الجنسانية واتخاذ الإجراءات المناسبة.

وإلى العمل.

- التفاوض من أجل إدراج شروط تناول العمل اللائق وحقوق العمال في العقود بين منظمات إدارة BRT والشركات العاملة، مثل الحد الأدنى للأجور والساعات والمرافق وإدراج تدابير المساواة بين الجنسين، مثل سياسات التحرش الجنسي وفرص الترقية والتدريب.
 - القيام بحملات من أجل قضية الهياكل الأساسية للنقل العام لتشمل المرافق المناسبة للعمال والركاب، مثل دورات المياه وتوفير مياه الشرب النظيفة.
 - التأكد من أن اتفاقيات عمليات الانتقال والمبادئ التوجيهية للسياسات المتعلقة بإعادة هيكلة الوظائف تغطي أيضاً الوظائف التي تقوم بها النساء في الغالب، مثل قطع التذاكر، وليس السائقين فقط.
 - تسليط الضوء على أن الركاب يفضلون التفاعل البشري على الآلات، وعلى توصيات منظمات تفتيش ومراقبة وسائل النقل العام (أي Veeduria في بوغوتا) حول الحاجة إلى المزيد من العمال في قطع التذاكر وخدمة العملاء وحول مخاطر تسريح الموظفين على سلامة الركاب (ربط ذلك بالعمل على منع التحرش الجنسي بالراكبات الإناث).
 - التفاوض على فرص الترقية والتدريب وإعادة التأهيل لدعم النساء من جميع الأعمار بإجاه أعمال أعلى أجراً، مثل القيادة والوظائف الإشرافية والإدارية والأدوار التي توفّرها التكنولوجيا الجديدة.
 - التفاوض على ساعات العمل وأمط نظام المناوبات التي تستوعب المسؤوليات الأسرية للنساء والرجال، ومعالجة المخاطر المتعلقة بالسلامة في المناوبات المبكرة والمتأخرة، على سبيل المثال، عن طريق توفير النقل من
- تقديم سياسات وإجراءات للتصدي للتحرش الجنسي الذي يرتكبه أعضاء النقابات؛ نشر السياسة بين أعضاء النقابات وعمال النقل من النساء غير الأعضاء؛ تدريب الأعضاء على السياسات، وتدريب ممثلي النقابات حول كيفية دعم ضحايا التحرش الجنسي.
 - تخطيط الحملات بالتعاون مع أصحاب العمل للتصدي لعنف الركاب، وإقامة الصلة بين توفير بيئة آمنة لكل من الركاب والموظفات من جهة؛ وبناء تحالفات مع المنظمات غير الحكومية التي تقوم بحملات من أجل إنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي وأو وسائل النقل العام الأكثر أماناً، من جهة أخرى.
 - تدعيم قيادة المرأة في الاتحادات العمالية من خلال الهياكل النسائية، وشبكتها وتدريبها الذي يطور قدرات النساء النقابيات ليصبحن ناشطات ويلعبن أدواراً قيادية.
 - القيام بحملات من أجل وضع سياسات للمساعدة في معالجة تأثير التكنولوجيا وعدم المساواة بين الجنسين - على مستوى مكان العمل، وعلى المستويات الحكومية والتنظيمية، بما في ذلك الاستفادة من الفرص المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، وضمان أن تشمل هذه المناقشات صراحةً حقوق العمال وقضية عدم المساواة بين الجنسين.

حول الـITF

بعد الإتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) اتحاداً عالمياً ديمقراطياً يقوده 670 نقابة عمالية منتسبة في 147 بلداً، ويمثل 19.7 مليون من النساء والرجال العاملين في جميع قطاعات النقل. يقوم الـITF بحملات من أجل حقوق عمال النقل والمساواة والعدالة.

تعمل إدارة نساء الـITF مع لجنة الـITF للنساء العاملات في النقل، لدعم المنتسبين للـITF من أجل تنظيم وتعبئة المزيد من النساء العاملات في مجال النقل، ولتعزيز نفوذنا العالمي وقوتنا في أماكن عمل مجال النقل. هدفنا هو تعزيز صوتهم الجماعي للفوز بشروط أفضل للنساء العاملات بالنقل في جميع أنحاء العالم. وتشمل القضايا الرئيسية قضية الفصل المهني القائم على نوع الجنس، والحصول على الراتب اللائق والوظائف الملائمة، والحق في وظائف خالية من العنف والتحرش والإكراه الجنسي.

www.itfglobal.org

حول FES

تعتبر مؤسسة فريدريك إبيرت شتيفتونغ (FES) أقدم مؤسسة سياسية في ألمانيا؛ وهي ذات تقاليد عريقة في مجال الديمقراطية الاجتماعية ويعود تاريخ تأسيسها إلى عام 1925. المؤسسة تدين بتأسيسها وأهدافها إلى الإرث السياسي الذي يحمله فريدريك إبيرت، أول رئيس ألماني منتخب ديمقراطياً. يركز عمل مؤسستنا السياسية على الأفكار والقيم الأساسية للديمقراطية الاجتماعية - الحرية والعدالة والتضامن. هذا يربطنا بالديمقراطية الاجتماعية والاتحادات العمالية الحرة. كمؤسسة غير ربحية، ننظم عملنا بشكل حرّ ومستقل.

www.fes-london.org

