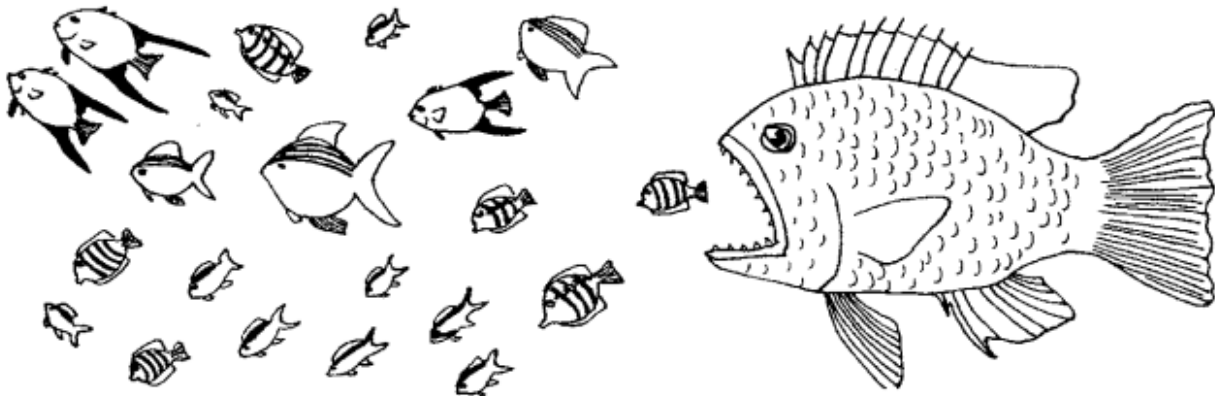
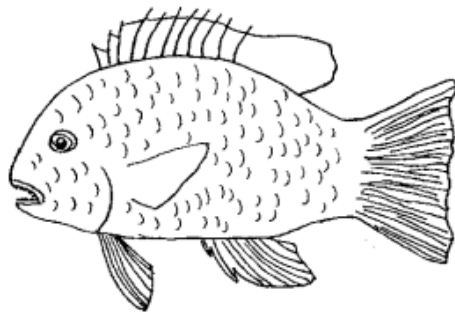


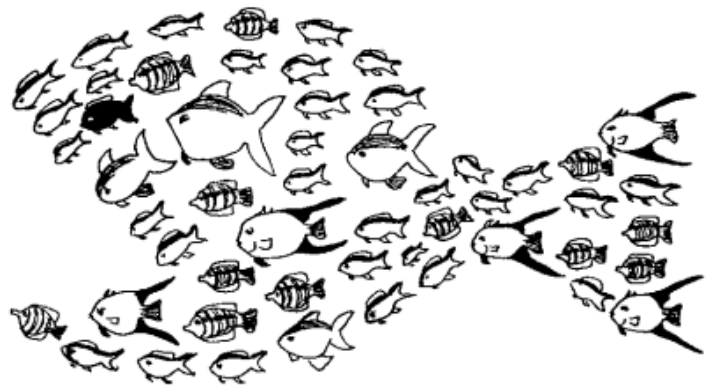
تبعیض



متفرق باشیم، می‌بازیم!



متحد باشیم، می‌بریم!



همه کارگران سزاوار اند تا احترام شوند، وظیفه سالم و ایمن داشته باشند و دستمزدی برای کفاف زندگی داشته باشند. مهم نیست که چه تفاوت‌هایی ممکن است داشته باشیم، همه ما باید از عین حقوق برخوردار باشیم. اما برخی افراد از این که کی هستند، مورد بدرفتاری قرار می‌گیرند. با زنان، کارگران مهاجر، افراد دارای معلولیت و افراد منصوب به اقوام یا مذاهب مختلف اغلب توسط دولت، قانون، رؤسا و سوپروایزران و حتی توسط همکاران و اعضای جامعه به شیوه نابرابر و مضر رفتار می‌شود.

تمرکز نموده و دریابید که همه کارگران به ویژه کارگران زن، با چی چالش‌هایی مواجه هستند. فعالیت تشریح شده در صفحات ۳۱۰ تا ۳۱۱ در مورد این که چه کسی قدرت دارد؟ می‌تواند به شما کمک کند تا درحالی که برای اهداف مشترک برای بهبود وضعیت در کارخانه تلاش می‌کنید، راه‌هایی را برای یادگیری در مورد یکدیگر به شیوه‌ای محترمانه پیدا کنید. پیوستن به یکدیگر در یک مبارزه به این معنی نیست که همه شما دارای چالش‌های یکسانی هستید اما ایجاد وحدت و تفاهم می‌تواند به شما در هنگام مبارزه با مشکلاتی که شما در آن شریک هستید، کمک نماید.



من در محل کار با کسی صحبت کرده نمی‌توانم. همکارانم لهجه مرا مسخره می‌کنند و رئیس هم می‌گوید اگر به زبان خودم صحبت کنم مرا اخراج می‌کند.



افراد سیاه پوست پُر سروصدا و کثیف هستند! خوشحالم که سوپروایزر آنها را در محلی نگه می‌دارد که متعلق به آن هستند: در اتاق نظافت!



من ۱۰ سال تجربه کار دارم و کار را خوب انجام می‌دهم، اما نمی‌توانم وظیفه پیدا کنم. آنها می‌گویند که من خیلی مسن هستم و آنها فقط جوانان را استخدام می‌کنند.



رئیس من هر روز مرا اذیت می‌کند. بعضی روزها به من می‌گوید من زیبا هستم. بعضی روزها می‌گوید من از خراحمق‌تر هستم.

تبعیض در کارخانه

تصادفی نیست که اکثر کارگران در کارخانجات صادراتی زنان جوان هستند. چون جامعه به این زنان می‌آموزد که از مردان اطاعت کنند و به آنها خدمت کنند، رؤسا فکر می‌کنند که آنها معاشات کمتر و کار سخت کارخانجات را می‌پذیرند. آنها همچنین می‌دانند که بسیاری از زنان جوان از تعلیم محروم شده‌اند بنابراین کار در کارخانه یکی از معدود فرصت‌هایی است که آنها دارند. این امر باعث می‌شود تا رؤسا معتقد شوند که زنان کمتر "مشکل" ایجاد می‌کنند. همین امر در مورد افرادی که برای یافتن کار مهاجرت می‌کنند نیز صادق است.

محروم شدن از وظایف و ترفیعات

کارگران جوان و زنان در وظایف کم مهارت با این وعده استخدام می‌شوند که بعداً ارتقاء خواهند یافت. اما پس از یادگیری مهارت‌های لازم برای تغییر وظیفه و یا سوپروایزر شدن، رؤسا ممکن است همچنان به پرداخت معاشات اولیه به آنها ادامه دهند. زنان معمولاً ارتقاء نمی‌یابند حتی اگر واجد شرایط باشند.

دستمزد کمتر

دستمزدها در کارخانجات صادراتی پایین است. با این حال، زنان، افراد بومی و اقلیت‌های قومی، کارگران مهاجر و افراد دارای معلولیت معمولاً دستمزد کمتری دریافت می‌کنند.

سازماندهی برای بالا بردن حداقل دستمزد چه فایده خواهد داشت اگر ما به عنوان زنان تضمینی برای دستمزد برابر نداشته باشیم؟



تبعیض دستمزد به این معنی است که برخی از کارگران توانایی کمتری برای تهیه غذای خوب و مغذی، مسکن مناسب، مواظبت‌های صحتی و خدمات اساسی مانند آب پاک دارند. تبعیض در پرداخت به این معنی است که آنها باید بیشتر و سخت‌تر کار کنند تا بتوانند زندگی خود را تأمین نمایند و این یعنی به مدت طولانی‌تری معروض به مواد سمی و حرکات تکراری قرار می‌گیرند.

رفتار تحقیر آمیز

توهین و آزار و اذیت رئیس برای ایجاد احساس بی‌ارزش بودن و ترس در کارگران است و می‌تواند منجر به مشکلات جسمی و روحی شود. با زنان، افرادی که مهاجر می‌شوند، افراد بومی، افراد دارای پوست تیره‌تر و افراد دارای معلولیت اغلب به گونه رفتار می‌شود که احساس کنند آنها بیشتر ناهم و احمق بوده و یا ارزش کمتری نسبت به سایر کارگران دارند. زنان اغلب مورد تحقیر و آزار و اذیت قرار می‌گیرند زیرا از مردان کمتر به نظر می‌رسند.

وقتی که عزت نفس کارگران به دلیل تبعیض‌هایی که در محل کار و جامعه خود با آن مواجه هستند آسیب می‌بیند، ممکن است احساس کنند قدرتی برای مبارزه با شرایط کاری ناعادلانه و ناسالم ندارند. با این حال، حتی زمانی که اینطور فکر نمی‌کنیم، همه ما در یک یا چند بخش از زندگی خود قدرت داریم (مراجعه شود به "ما نیز قدرت داریم!"، صفحه ۳۱۷).

وظایف خطرناک

کثیف‌ترین، خطرناک‌ترین و کم درآمدترین وظایف در کارخانجات به کارگرانی می‌رسد که کمترین قدرت را در کارخانه یا جامعه دارند. با این وظایف به عنوان تنبیه به کارگران سازمان‌دهنده داده می‌شود تا آنها را منزوی ساخته، مورد آزار و اذیت قرار داده و بر آنها فشار وارد کنند تا خاموش بمانند. وقتی تجهیزات و ابزار برای زنان مناسب طراحی نشده باشند، می‌توانند منجر به مشکلات صحت جدی ناشی از مسمومیت (مراجعه شود به صفحات ۲۶۹ تا ۲۷۰) و باعث کشش عضلی و استفاده بیش از حد اعضاء (مراجعه شود به فصل ۷: ارگونومیک) گردد. زنانی که حامله می‌شوند باید به وظایفی منتقل شوند که دشواری کمتری داشته و کم خطر باشند. وقتی این اتفاق نمی‌افتد، آنها و کودکان شان را در معرض خطر قرار می‌دهد (مراجعه شود به فصل ۲۶: صحت باروری و جنسی).

خشونت

رؤسا از خشونت کار گرفته و یا به خشونت تهدید می‌کنند تا کارگران را کنترل نمایند. اما اغلب همان کارگرانی با خراب‌ترین انواع خشونت مواجه می‌شوند که بیشترین تبعیض برضد آنها وجود دارد. زنان و کارگران مهاجر بیشتر مورد هدف قرار می‌گیرند. خشونت در داخل یک کارخانه اغلب بازتابی از تبعیضاتی است که در جوامع ما با آن مواجه هستیم.



ملامت کردن کارگران به عوض رئیس

میلیون‌ها نفر از مناطق روستایی کشور چین برای کار در کارخانجات شهرهای بزرگ مهاجرت می‌کنند. در واقع دولت چین شرکت‌ها را تشویق می‌کند تا کارگران مناطق فقیر چین را که اکثراً اقلیت‌های قومی در آنها زندگی می‌کنند، استخدام نمایند. رؤسا می‌دانند که این افراد مهاجر فقر و سختی را در شهرهای خود رها کرده‌اند و به دنبال وظیفه برآمده‌اند. کارفرمایان از این بیچارگی آنها سود برده و می‌گویند: "افراد زیادی مانند شما بیرون دروازه فابریکه هستند که منتظر کار می‌باشند. پس شکایت نکنید و گرنه شما را اخراج می‌نماییم و افراد جدیدی را استخدام می‌کنیم".

کارگرانی که مهاجر می‌باشند با سختی‌های متفاوتی نسبت به کارگران محلی روبرو می‌باشند اما در داخل چهاردیوار کارخانجات، همه از شرایط کاری ناعادلانه و ناامن آسیب می‌بینند.

در کارخانجات گوانگدونگ (Guangdong) مردم گروه "هان" که اکثریت هستند با مردم گروه "اویغور" که مسلمان اقلیت هستند، درگیر شدند. مردم هان به دلایل زیادی از گروه جدید ناراحت بودند. وقتی رئیس شروع به اخراج کارگران هان و جایگزینی آنها با کارگران اویغور کرد، بسیاری از افراد هان به جای ملامت نمودن رئیس به ملامت نمودن اویغورها پرداختند. هنگامی که شایعات دروغین در مورد تجاوز مردان اویغور به زنان هان منتشر شد، هان‌ها تمام ناامیدی و خشم خود را در مبارزه با اویغورها به کار گرفتند. درگیری بین صدها کارگر هان و اویغور در گرفت و شورش ساعت‌ها ادامه یافت. دو نفر کشته شدند. دعوا بین مردم هان و مردم اویغور در جوامع دیگر نیز در گرفت.



در نهایت پولیس مجبور به مداخله شد و بسیاری از کارگران را دستگیر و لت و کوب نمود. اما چیزی تغییر نکرد. کارگرانی که اخراج شده بودند دوباره استخدام نشدند و شرایط در کارخانجات هم برای هان‌ها و هم برای اویغورها بدتر شد.

تفرقه بین کارگران

وقتی جامعه به برتری یک گروه بر گروه دیگر اعتقاد داشته باشد این موضوع به محیط کار نیز انتقال می‌یابد. کارگرانی که رنگ جلد آنها روشنتر است ممکن است به کارگرانی که رنگ جلد تیره‌تری دارند نگاه تحقیرآمیزی داشته باشند. در جوامع نژادپرستانه در همه جا، حتی فقیرترین افراد دارای جلد روشنتر معمولاً امتیازاتی دارند که افراد دارای جلد تیره از آن برخوردار نیستند. افراد مبتلا به اچ‌ای‌وی (ویروس مرض ایدز)، معلولیت یا خصوصیاتی که آنها را به طور آشکار متفاوت می‌کند، اغلب بیشتر مورد سوءرفتار قرار می‌گیرند.



نداشتن نمایندگی در اتحادیه یا کمیته‌های کارگری

اتحادیه‌ها و گروه‌هایی که از کارگران حمایت می‌کنند باید از تمام کارگران موجود در کارخانه نمایندگی کرده و برای نیازهای همه کارگران مبارزه نمایند. اما گاهی اوقات اتحادیه‌ها توسط گروهی از کارگران رهبری می‌شوند که قدرت یا امتیاز بیشتری نسبت به دیگر کارگران دارند. آنها ممکن است برای مسائلی که فقط برای خودشان و گروهشان مؤثریت دارد، مبارزه کنند یا از مسائلی که سایر کارگران را متأثر می‌سازد ندانند (یا علاقه به دانستن آن نداشته باشند).

اتحادیه‌ها اغلب توسط مردان رهبری می‌شوند، حتی اگر زنان در کارخانه اکثریت باشند.



حق مساوات



اعلامیه جهانی حقوق بشر سازمان ملل متحد می‌گوید، هر فرد:

- بدون در نظر داشت نژاد، جنس، زبان، مذهب، عقاید سیاسی، منشأ ملی یا اجتماعی، داریی، تولد یا حالات دیگر از حقوق و آزادی‌های مساوی برخوردار است.
- حق دارد کار کند، آزادانه شغل انتخاب نماید، از شرایط کار منصفانه و حمایت در برابر بیکاری بدون تبعیض برخوردار شود.
- حق دارد بدون تبعیض در مقابل کار مساوی دستمزد مساوی داشته باشد.
- حق دریافت دستمزد منصفانه و کافی را بدون تبعیض برای کار خود دارد.
- حق تشکیل اتحادیه‌های حرفه‌ای را دارد.

کنوانسیون بین‌المللی سازمان ملل متحد در مورد رفع تمامی اشکال تبعیض نژادی (ICERD):

- تبعیض بر اساس نژاد، رنگ یا منشأ ملی یا قومی را ممنوع می‌کند.
 - آزادی حرکت، آزادی عقیده و بیان و حق تجمع و گردهم‌آیی مسالمت‌آمیز را برای همه تضمین می‌کند.
 - به کارگران حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری و عضویت در آنها را می‌دهد.
 - دسترسی برابر به صحت عامه، مواظبت‌های طبی و امنیت اجتماعی و همچنان تعلیم و آموزش را فراهم می‌کند.
- کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار (ILO) در مورد تبعیض (وظیفه و شغل) (شماره ۱۱۱)** تبعیض را بر اساس نژاد، رنگ، مذهب، عقاید سیاسی یا منشأ ملی یا قومیتی در به دست آوردن وظیفه، نوع وظیفه و اعمال حقوق کارگر ممنوع می‌کند. سازمان جهانی کار به طور خاص از حقوق گروه‌های آسیب پذیر از جمله: حقوق مردم بومی و قبیله‌ای، کارگران مهاجر، کارگران زن و اطفال کارگر حمایت می‌کند.

کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار (ILO) در مورد دستمزد مساوی (شماره ۱۰۰) می‌گوید همه کارگران اعم از زن و مرد باید در برابر کار مساوی دستمزد مساوی دریافت کنند.

کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد رفع همه اشکال تبعیض علیه زنان (CEDAW) می‌گوید:

- زنان حق دارند از امنیت و ارتقای وظیفوی و ارتقای وظیفوی برخوردار شوند.
- زنان حق دسترسی برابر به حمایت‌های صحتی و ایمنی را دارند.
- زنان در دوران بارداری از حق حمایت ویژه برخوردار اند.
- کارفرمایان نمی‌توانند زنان را به دلیل باردار بودن (حاملگی) اخراج کنند.

نقش سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار و سایر سازمان‌های بین‌المللی که برای ارتقاء حقوق کارگران کار می‌کنند در ضمیمه الف تشریح شده است.

تبعیض مشکل همه است

دیدن نابرابری که خود ما آن را تجربه می‌کنیم آسان است. دیدن این که دیگران چگونه از نابرابری‌هایی که ما آنها را تجربه نمی‌کنیم آسیب می‌بینند و دیدن طرفی که ما برضد دیگران از تبعیض کار می‌گیریم، مشکلتر است. هنگامی که سازماندهی ما دسترسی نابرابر به فرصت‌ها، منابع و قدرت در کارخانجات را به چالش می‌کشد باید به نقشی که هر یک از افراد به شمول خود ما در تداوم تبعیض ایفا می‌کنیم، توجه نماییم.

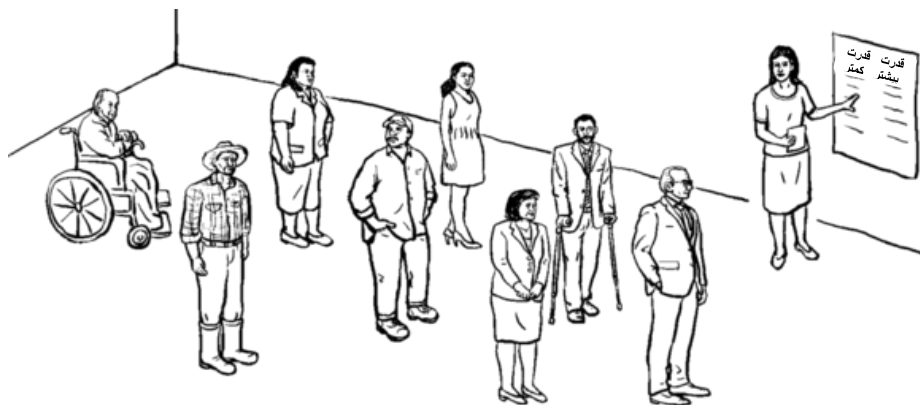
کی قدرت دارد؟

فعالیّت

۱. در یک گروه با استفاده از شیوه "طوفان مغزی" ببینید چه کسی در فابریکه شما قدرت بیشتری دارد. از اشتراک کنندگان بخواهید توجه کنند که افراد چه خصوصیتی ممکن است داشته باشند یا در چه موقف‌هایی قرار گیرند که به آنها اجازه دهد از قدرت خود برای بدرفتاری با دیگران استفاده کنند. از نام افراد کار نگیرید، بر موقف‌ها یا ویژگی‌هایی که دارند تمرکز کنید. این موارد را در سمت راست یک تخته یا یک تکه کاغذ بزرگ تحت عنوان "قدرت بیشتر" بنویسید.
۲. از اشتراک کنندگان بخواهید تا در مورد ویژگی‌های افراد یا موقف‌هایی فکر کنند که به آنها قدرت کمتری می‌دهد و آنها را در معرض تبعیض قرار می‌دهد. این موارد را درست در سمت چپ لست قبلی، تحت عنوان "قدرت کمتر" بنویسید. آیا اشتراک کنندگان مثال‌هایی از این افرادی که علیه آنها از تبعیض کار گرفته شده است ارائه داشته اند: چه واقع می‌شود؟ افراد چی احساسی دارند؟ دیگران چگونه با آنها رفتار می‌کنند؟

قدرت کمتر	قدرت بیشتر
سوپروایزر	مالک
کارگر	سوپروایزر
کارگر مؤقت	کارگر قراردادی
زنان	مردان
نظافت‌چیان	متصدیان
پیر	جوان
مهاجر	متولد همان محل
دارای پوست تیره‌تر	دارای پوست روشنتر
اقلیت	اکثریت
عروسی کرده و دارای فامیل	عروسی نکرده و بدون طفل
تعلیم نیافته	تعلیم یافته

۳. در مورد نحوه استفاده از قدرت در کارخانه بپرسید: آیا افرادی که قدرت بیشتری دارند از آن در کارخانه برای کمک به دیگران استفاده می‌کنند یا ضرر رساندن به آنها؟
۴. به هریک از اعضای گروه یک موقف و چند ویژگی از ستون‌های قدرت بیشتر و قدرت کمتر را اختصاص دهید. مطمئن شوید که تعداد مساوی نقش‌ها را از هر ستون اختصاص دهید و نقش‌ها را تصادفی (به حکم قرعه) اختصاص دهید.
۵. حالا از افراد گروه بخواهید که برخیزند و پهلو به پهلو بایستند. مطمئن شوید که فضای کافی برای حرکت به جلو و عقب وجود دارد.
۶. با استفاده از هریک از ویژگی‌ها و موقف‌های موجود در لیست "قدرت بیشتر"، بگویید: "اگر شما مرد هستید یک قدم به جلو بردارید"، و یا "اگر کارگر قراردادی هستید یک قدم به جلو بردارید". سپس با استفاده از فهرست موجود در ستون "قدرت کمتر" بگویید: "اگر شما زن هستید یک قدم به عقب بروید"، و یا "اگر یک کارگر موقت هستید یک قدم به عقب بروید". با تناوب از خصوصیات هر دو لیست نام برده و ادامه دهید تا همه اشتراک‌کنندگان چندین قدم بردارند و افراد بتوانند ببینند که در مکان‌های مختلف هستند.



۷. از افراد بخواهید تا به گروه بگویند که چی ترکیبی از ویژگی‌ها و موقف‌هایی دارند که به مکان یا جایگاه آنها در راه پیمایی قدرت سهیم بوده است.
۸. جایزه یا جوایزی را آماده کنید (یک پارچه از میوه یا بسته غذایی دیگری)، اما ابتدا آن را به افرادی که در راه پیمایی قدرت "بازنده" بودند بدهید و بگویید: "چرا باید افراد دارای قدرت همیشه برنده باشند؟" بعد به همه یک بسته از غذا بدهید.
۹. با بحث در مورد این که چه چیزی باید تغییر کند تا کار و قدرت در کارخانه بیشتر مساوی گردد، فعالیت را پایان دهید. در نقش‌های مختلف افراد چه کاری را باید متفاوت انجام دهند؟ همچنین می‌توانید فعالیت صفحه ۳۱۷ را انجام دهید.



بهبود وضعیت زنان در جامعه و محل کار

تبعیض علیه زنان در خانه و جامعه اغلب بدون تفکر توسط کارگران و مدیران وارد کارخانه می‌شود و باعث تقویت تبعیض در محیط کار می‌گردد. اما با تلاش برای تعیین قوانینی در محل کار که تبعیض را منع می‌نماید، نگرش و طرز تفکر در مورد آنچه زنان می‌توانند و نمی‌توانند انجام دهند ممکن است تغییر کند. این تغییر ممکن است از کارخانه خارج شده و به جامعه نیز وارد گردد. ارزش امتحان کردن را دارد و فعالیت‌های این فصل می‌تواند به شما در ایجاد تغییرات کمک کند.

شيفت دوم

قبل و بعد از روزها و شب‌های طولانی کار در کارخانه، بسیاری از کارگران زن در خانه به کار کردن ادامه می‌دهند: زنان آشپزی می‌کنند، پاک‌کاری می‌کنند و از خانواده‌های خود مواظبت می‌نمایند. کار کردن در بیرون منزل و بعد از آن به خانه آمدن برای کار بیشتر به این معنی است که خانم‌ها ۲ وظیفه را پیش می‌برند که یکی از آنها معاش کافی ندارد و دیگری اصلاً معاشی ندارد!

کار بیش از حد در کارخانه و در خانه، کار مضاعف یک زن اغلب باعث دوچندان شدن استرس آنان می‌شود. تقاضاهای رسیدگی به نیازهای عاطفی خانواده و مواظبت از خانواده، یکجا با تأمین نیازهای اقتصادی خانواده از طریق کار در کارخانه، زندگی بسیاری از زنان را مانند خطوط مونتاژ دارای سرعت زیاد می‌سازد که دارای سهمیه تولید غیرقابل دستیابی می‌باشند. چیزی که بعد از تلاش و کارایی بالا تولید می‌شود، ناراحتی و استرس است که می‌تواند باعث مشکلات جسمی، روانی و احساسی گردد. مراجعه شود به فصل ۲۷: استرس و سلامت روان.

با تمام وظایف خانوادگی و کاری، برای یک زن وظیفه دار، سخت است که زمانی را برای تهیه غذای سالم، مواظبت از نیازهای خود و برای استراحت پیدا کند، چه رسد به شرکت در گروه‌های اجتماعی، گروه‌های زنان یا گروه‌های کارگری.

حمایت از زنان برای پیوستن به تلاش‌های سازماندهی شده

از آنجایی که بسیاری از زنان در شیفت دوم کار می‌کنند و از آنجا که محیط کارخانه‌ها اغلب خطرناک هستند، زنان برای سهمگیری در جنبش‌های کارگری با موانعی روبرو هستند. گروه شما می‌تواند رویدادهای کارگری را برای همه بیشتر خوش‌آیند سازد، اگر:

- جلسات را نزدیک به محل زندگی کارگران دایر نمایید. مطمئن شوید که وسایل حمل و نقل ایمن برای رسیدن به آنجا و رسیدن به خانه در دسترس است.
- جلسات را در مواقعی برگزار کند که با کار زنان در خانه مغایرت نداشته باشد. زنان بسیاری از وظایف وقت‌گیر خانه مانند شستن، پخت و پز، آوردن آب، جمع‌آوری مواد سوخت و غذا را بر عهده دارند. بسیاری از زنان از فرزندان، والدین یا سایر اعضای خانواده نیز مواظبت می‌کنند.
- در وقت تدویر جلسات امکان مواظبت از اطفال را فراهم سازد. اگر بتوانید غذا نیز عرضه کنید.
- سیاست‌های جنسیتی را ایجاد کند که برای اتحادیه کارآمد باشند. برای حضور تعداد زنان در دفاتر اتحادیه هدف تعیین کند و برنامه‌هایی را راه اندازی کند تا فعالیت‌های زنان در اتحادیه افزایش یابد.

در یک روز چه کارهایی را انجام می‌دهید؟

وقتی زنان کارگر مجبور اند تمام ساعات آزاد خود را در منزل صرف انجام تمام کارهای خانه کنند، زمانی را برای استراحت، رسیدگی به نیازهای خود، خوردن غذای خوب، تفریح، سهمگیری در جامعه و یا پیوستن به کمپاین‌های سازمان دهی شده ندارند.

این فعالیت کمک می‌کند تا همه وظایفی که زنان در محل کار و خانه دارند قابل دید گردند.

۱. از اعضای گروه در مورد تمام وظایف و مسئولیت‌های شان در طول روز بپرسید. روی تخته جوابات زنان را در یک طرف و جوابات مردان را در طرف دیگر بنویسید.

۲. چگونه آنها را مقایسه می‌کنند؟ کدام انواع مسئولیت‌ها را یک گروه دارد که گروه دیگر ندارد؟ به نظر شما چرا اینطور است؟



۳. از هر گروه بخواهید بگویند چه کارهایی را دوست دارند یا دوست ندارند در طول روز انجام دهند. آنها می‌توانند هر تعداد از کار را که در کنار تخته جای می‌گیرند فهرست کنند. بپرسید: آیا برای انجام کارهایی که دوست دارند، وقت دارند؟

اگر من هر هفته یکبار غذای شب را تهیه کنم، خانم من می‌تواند در یک ورکشاپ شبانه اتحادیه اشتراک کند.



۴. بحث کنید که چگونه مردان و زنان می‌توانند در برخی از کارهای مربوط به مواظبت از خانه و اطفال مساویانه سهم بگیرند.

همه افراد را در تلاش‌های سازماندهی شده، شامل سازید

اتحادیه‌ها، کمیته‌های صحتی و ایمنی و سایر گروه‌های کارگری باید از تمام کارگران نمایندگی کرده و برای نیازهای تمام کارگران کارخانه مبارزه کنند و بخصوص بر گروه‌هایی که معمولاً قدرت کمتری دارند مانند زنان تمرکز نمایند.

یکی از راه‌هایی که اتحادیه‌ها می‌توانند از شنیدن و نمایندگی صدای افراد تحت ستم اطمینان حاصل کنند این است که مطمئن شوند رهبری آنها شامل افرادی از آن گروه‌ها می‌شود. با این حال، نمایندگی به این معنی نیست که صدای زنان شنیده خواهد شد. رهبران مرد نیز باید به برابری زنان متعهد باشند.

کارخانه‌های ما، مانند جوامع ما، اکنون بسیار متنوع هستند، پس چرا اتحادیه نیز نباید متنوع باشد؟ تا مبارزه برای برابری در اتحادیه فقط یک قدم مانده است، اما وقتی به آن دست یابیم دروازه‌های همبستگی، اتحاد و زندگی بهتر را برای همه در جوامع خود باز می‌کنیم.



فعالیت‌هایی را با یک گروه یا اتحادیه سازماندهی کنید تا در مورد طرق مختلف تأثیرات جنسیت بر زنان و مردان صحبت نمایید. برخی گروه‌های زنان سازمان می‌یابند تا با شریک ساختن معلومات در مورد حقوق زنان از طریق ورکشاپ‌ها و جلسات، پوسترها، آگهی‌ها، خبرنامه‌ها و حتی از طریق ترانه‌ها و تئاتر، تبعیضات را به چالش بکشند.

مسائل جنسیتی برای چانه زنی اتحادیه‌ها با کار فرما

- منع آزار و اذیت جنسی
- رفع خشونت علیه زنان
- دستمزد مساوی برای کار مساوی.
- دسترسی به مشاغل یکسان – عدم تبعیض جنسیتی در محل کار.
- انتقال ایمن به کارخانه و برعکس.
- حقوق والدین و تسهیلات مواظبت از طفل به شمول دادن وقت در طول روز برای شیردهی.
- عدم انجام تست بارداری اجباری یا عدم اخراج کارگرانی که حامله می‌شوند.
- ساعات کاری انعطاف پذیر برای این که کارگران بتوانند از اعضای خانواده مراقبت کنند.

استفاده از قوانین در مبارزه بر ضد تبعیض

اکثر دولت‌ها قوانینی دارند که تبعیض در محل کار و جامعه را ممنوع می‌کند. اگر تصمیم دارید تبعیض را به رئیس خود، به برندهایی که کارخانه شما محصولات آنها را تولید می‌کنند، به دولت یا به گروه حقوق بشر در جامعه خود گزارش دهید، شما باید:

تا حد امکان در مورد حادثه یا حوادث تبعیض آمیز معلومات داشته باشید. بنویسید یا از کسی بخواهید که به شما در نوشتن حقایق اتفاق افتاده به شمول تاریخ، زمان، مکان، اسم شاهدان و سایر جزئیات کمک کند. اگر اغلب این حوادث اتفاق می‌افتد، یک لیست در حال تکمیل شدن را با خود داشته باشید. همچنین کمک کننده خواهد بود اگر چیزی را که به شما گفته می‌شود، ضبط کنید. از گوشی همراه خود برای فلم برداری از حوادث استفاده کنید.

با سایر کارگرانی که ممکن است تبعیض را تجربه کنند، ارتباط برقرار کنید. کار با گروه‌هایی که وجه اشتراک دارند، طورمثال، گفتگوی سازمان دهندگان زن با کارگران زن، ممکن است باعث شود افراد راحت‌تر در مورد تبعیض‌هایی که با آن مواجه هستند، صحبت کنند. تجربیات آنها را به فهرست رویدادهای تبعیض‌آمیز در کارخانه خود اضافه کنید اما نام کارگران را فاش نکنید مگر این که خودشان اجازه بدهند. حتی اگر تصمیم دارید که اکنون تبعیض را به رئیس یا مقامات دولتی خود گزارش ندهید، این معلومات می‌تواند در سازماندهی کارگران به کار گرفته شود و یا اگر اوضاع بدتر شد می‌تواند برای نشان دادن مدت زمان وقوع چنین حالاتی مفید باشد.

از کارگران، حقوق بشر، حقوق زنان یا سایر گروه‌های اجتماعی در جستجوی حمایت باشید. تبعیض در بسیاری از بخش‌های زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌های غیردولتی در جامعه شما ممکن است در حال سازماندهی برای مبارزه با تبعیض باشند. آنها می‌توانند به شما کمک کنند تصمیم بگیرید چه استراتژیی ممکن است برای شما و کارگران کارخانه شما بهترین مؤثریت را داشته باشد.



قدرت خود را پیدا کنید

تبعیض‌هایی که کارگران در کارخانه و جامعه با آن روبرو هستند می‌تواند باعث شود که آنها احساس نمایند شایسته رفتار مناسب منجمله حصول دستمزدی که کفاف زندگی را بنماید، محافظت شدن در مقابل خطرات کار و برخورداری از مزایای مناسب، نیستند. به آنها گفته می‌شود "فقط از اینکه وظیفه دارید، خوشحال باشید". وقتی این نظریات توسط همکاران تکرار می‌شود، عزت نفس آنها بیشتر آسیب می‌بیند، بخصوص برای آنانی که همه با چالش‌های مشابه مواجه نیستند. بعضی اوقات احساس می‌کنیم که ما قدرتی برای مبارزه با شرایط کاری ناعادلانه نداریم. بهر صورت، حتی زمانی که اینطور فکر نمی‌کنیم، باز هم همه ما در بخش‌هایی از زندگی خود قدرت داریم. ما:

دارای قدرت در درون خود هستیم که به ما امید می‌دهد تا برای آینده مبارزه کنیم و تا خودمان را بشناسیم و به خود باور داشته باشیم.



دارای قدرت با سایر کارگران هستیم. اگرچه ما باهم متفاوت هستیم اما با بسیاری چالش‌های مشابه در محل کار خود مواجه می‌باشیم. کار با سایر کارگران به شما این امکان را می‌دهد تا در مسئولیت (و خطر) سازماندهی اشتراک داشته باشید، اما همچنان به شما اجازه می‌دهد تا به اهداف بزرگتری برسید!

دارای قدرت برای اقدام و تغییر شرایط محیط خود هستیم. چه با گروهی از افراد کار کنیم یا خیر، هیچکس نمی‌تواند قدرت دفاع از حقوق ما را از ما بگیرد.



ما هم قدرت داریم!

۱. گروه را به جوره‌ها تقسیم کنید. از هر فرد بخواهید تا در بارهٔ رویدار یا تجربهٔ که در آن احساس ناتوانی کرده است به دیگری بگوید. سپس از آنها بخواهید در مورد تجربهٔ که به آنها احساس قدرت و احترام داده است بگویند.



۲. گروه را دوباره باهم یکجا سازید و از یک نفر از هر جوره بخواهید یکی از داستان‌های احساس قدرت یا احترام را تعریف کند. از یک ورق کاغذ بزرگ استفاده کرده و از چیزهایی که به افراد احساس قدرت داده است، فهرستی تهیه کنید.

۳. سپس از یک نفر از هر جوره بخواهید تا یکی از داستان‌هایی احساس ناتوانی را تعریف کند.

چی به شما احساس قدرت می‌دهد؟

آموزش در مورد حقوقم
ایجاد یک پلان برای شرایط سخت
جلسات
کار با جامعه
آموزش در مورد رهبر شدن
سازماندهی گروهی از کارگران
صحبت با کارگران سایر کارخانات
باهم آواز خواندن

در مورد هر داستان بحث کنید.

- برای آن که در این شرایط یک فرد احساس کند حمایت شده است، شما چه کرده یا گفته می‌توانید؟
- برای حمایت از آن کارگر، ما به عنوان یک گروه چی کاری می‌توانیم انجام دهیم؟
- برای تغییر وضعیت ما چی کرده می‌توانیم؟

۴. در مورد آنچه که باعث می‌شود افراد احساس قدرت کنند، نظرات افراد را در فهرست اضافه کنید.

۵. با بحث در مورد این که چگونه می‌توانیم این نظریات را در سازماندهی خود و در راه‌هایی برقراری ارتباط بایکدیگر به کار گیریم، موضوع را جمع بندی کنید.

آنها تفرقه می‌اندازند و حکومت می‌کنند، ما متحد می‌شویم و پیروز می‌شویم!

کارخانه کوچک ما در لوس آنجلس- ایالات متحده آمریکا، فقط ۲۰ کارگر داشت، اما ما از ۵ کشور مختلف آمده بودیم و به ۵ زبان مختلف صحبت می‌کردیم. ما نمی‌توانستیم حتی در مورد اتفاقاتی که در محل کار بوقوع می‌رسید، صحبت کنیم. مشکل دیگر این بود که بسیاری از ما بدون داشتن جواز قانونی کار می‌کردیم. وقتی کسی از دریافت ۳۵ ساعت دستمزد شکایت می‌کرد درحالی که ۵۰ ساعت کار می‌کردیم، صاحب کار ما را تهدید می‌کرد که اخراج خواهیم شد. تنش نژادی زیادی نیز وجود داشت. ما چیز زیادی در مورد یکدیگر نمی‌دانستیم و وقتی رئیس به ما می‌گفت فردی از یک گروه کمتر از دیگران کار می‌کند ما به راحتی همه اعضای آن گروه را ملامت می‌کردیم. سازماندهی بسیار مشکل بود.

یک سازمان غیردولتی در جامعه ما با بسیاری از کارخانه‌ها که مشکل مشابهی داشتند تماس گرفت. آنها مطالبی به زبان‌های مختلف داشتند و سازمان‌دهندگان را به جلسات ما آوردند که می‌توانستند به زبان ما صحبت کنند. آنها به ما کمک کردند تا باهم صحبت کنیم. پس از شنیدن صحبت‌های کارگران از همه گروه‌های قومی مختلف در مورد تجربیات خود و نحوه تلاش رئیس برای ایجاد تفرقه بین ما، متوجه شدیم که به جای مقابله با یکدیگر باید باهم کار کنیم.



چندین ماه طول کشید تا یاد بگیریم به یکدیگر اعتماد کنیم و قدرت را در گروه خود تقویت نماییم. با کمک سازمان کارگری متوجه شدیم که حتی کارگران بدون اوراق قانونی هم حق تشکل و مطالبه حقوق عادلانه را دارند. بالاخره یک روز اعتصاب کردیم. رئیس خیلی تعجب کرد! او هرگز فکر نمی‌کرد ما باهم کار کنیم. این نبرد آسانی نبود و بارها مردان مزدور رئیس به خانه‌ها و محلات ما می‌آمدند و سعی می‌کردند نفرت را در میان گروه‌های مختلف برانگیزند. اما ما می‌دانستیم که برای تغییر شرایط در کارخانه خود باید کنار هم باشیم.