



دليل المرشد

مجموعة أدوات تدريبية حول اتفاقية
منظمة العمل الدولية الخاصة بالعنف
والتحرش

العنف والتحرش في عالم العمل



مقدمة المترجم

حرصاً على مراعاة قواعد اللياقة السياسية political correctness واللغة الشاملة inclusive language، فقد سعت في ترجمة مجموعة الأدوات هذه وكتاب الأنشطة المرافق على مراعاة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة في سبيل صياغة شاملة جنسانياً*.

ومن أجل ضمان سلاسة وسهولة قراءة النص ووضوحه، كان لا بد من التطرق هنا لبعض النقاط باعتبار أن هذا النوع من الصياغة مازال غير مألوف بعض الشيء في اللغة العربية. فعلى سبيل المثال لا الحصر:

• الجمع بين المؤنث والمذكر: بدلاً من "العمال" استخدمت "العاملات والعمال" أو "العمالة"، وذلك لتجنب قاعدة تغليب المذكر على المؤنث.

• تأنيث ألقاب المناصب والأعمال مثل: أمينة عامة، رئيسة، مديرة.

• استخدام أسماء صالحة لكل الاستعمالات مثل: "جهة" أو "طرف" فبدلاً من "المشاركات والمشاركين" استخدمت "الأطراف المشاركة" وذلك لتجنب إطالة الجمل عند وجود صفات في تركيب الجملة. كذلك الحال بالنسبة للجهة الميسرة"، و "الأوساط الأكاديمية"، و"الجهة المنسقة"، و"الطرف المعتدي" إلخ.

• تجنب استخدام أفعال الأمر: فبدلاً من "نظم/نظمي" لجأت إلى "ينبغي تنظيم" أو "على الجهة الميسرة تنظيم".

هذه بعض النقاط ولا يسعني ذكرها كلها هنا في هذه المقدمة الموجزة، إلا أنه ينبغي التنويه إلى أنه رغم مراجعة الترجمة فإن أي سوء في التعبير أو عدم مراعاة للنوع الاجتماعي هو قطعاً غير متعمد.

المترجم

دليل المرشد

مجموعة أدوات تدريبية حول اتفاقية
منظمة العمل الدولية الخاصة بالعنف
والتحرش

العنف والتحرش في عالم العمل

Mondiaal FNV

تم تطوير مجموعة الأدوات هذه بدعم مالي من FNV Mondiaal

تاريخ النشر: حزيران ٢٠٢١

www.northcreative.ch اعداد وتصميم

* <https://www.un.org/ar/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>



تم إعداد مجموعة الأدوات هذه من قبل جورجيا مونتاج-نيلسون، وديف سيونر من معهد العمل العالمي في مانشستر، المملكة المتحدة، بتكليف من تحالف لاتحادات دولية ليكون مرجعاً للحركة النقابية الدولية.

شكر وتقدير

يود معهد العمل العالمي أن يتقدم بالشكر إلى أرميل سيببي، منسقة البرامج وشؤون النوع الاجتماعي في الاتحاد الدولي للصناعات لتنسيقها المشروع، والشكر أيضاً للأعضاء في المجموعة المرجعية للمشروع، بمن في ذلك:

- أدريانا باز، الاتحاد الدولي للمطاعم
- مادلين كينيدي ماكفوي، الاتحاد الدولي للتعليم
- أنا بولا ملي، الاتحاد الدولي لعمال البناء والاختشاب
- عائشة بهادر، الاتحاد الدولي لعمال البناء والاختشاب
- شيدي كينج، الاتحاد الدولي للنقابات
- جولي دوشاتيل، والاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والفنادق
- نيها براكاش، الاتحاد الدولي لعمال النقل
- بامبلا مورينبير، الاتحاد الدولي للصحفيين
- تولا أوسيتيلو، الاتحاد الدولي للنقابات
- فيرونیکا فرنانديز مينديز، الاتحاد الدولي للشبكات
- فيرونیکا مونتوفار، الاتحاد الدولي للخدمات العامة
- ماريا تسيرانتوناكي، الاتحاد الدولي للنقابات
- ماريكه كونينج، الاتحاد الدولي للنقابات
- مارتا أوتشوا، الاتحاد الدولي للشبكات

شكراً لكل من وافق على إجراء المقابلات أو قامت/قام بمشاركة مواد استخدمت في مجموعة الأدوات هذه، بمن في ذلك:

- أنا سانتيز نافارو، FSC-CCOO، إسبانيا
- أندريا بريفاي، ITF Americas
- أنيا فيستيري، Kommunal، السويد
- بأنانديكا، الهيئة الدولية للخدمات العامة
- كميل روندون، DWU، نيوزيلندا
- كميل سيمبولان، AMOSUP، الفلبين
- كارني جرينبانك، DWU، نيوزيلندا
- كارولينا بوساكا، KUSPAW، كينيا
- كاري بودان، SEIU، الولايات المتحدة الأمريكية
- داينا سايكس، USW، أمريكا الشمالية
- فاتيمة أعودو كويبو، FSC-CCOO، إسبانيا
- فرناندا سيبايوس، UNTMRA، أوروغواي
- فش إب، IDWF
- جيسي ميلا بريج، SINTRASEB، البرازيل
- جينا مكاي، CUPE، كندا
- إبان لويس، UNITE HERE، الولايات المتحدة الأمريكية
- إيرين كومالو، SDNU، سوازيلاند
- ياسمين لاباردا، AMOSUP، الفلبين
- جوليا فوكس، SDA، أستراليا
- جوليت كوتياوانا، NUCMAW، أوغندا
- كاتي بيدلستون، SDA، أستراليا
- كيم روجاس، ITF
- لورا كوردوبا، Camioneros، الأرجنتين
- لورا كريسو، صحفية، إسبانيا
- ليلي بن حازم، الاتحاد العام التونسي للشغل، تونس
- لورينا باياريس، Camioneros، الأرجنتين
- مارسيلو دي ستيفانو، APUBA، الأرجنتين
- ماركوس فيدال، Camioneros، الأرجنتين
- ماي راثاكاني، IDUL، جنوب إفريقيا
- ميريام ليروي، AJP، بلجيكا
- ناليني سينغ، FRWM، فيجي
- نيكولاس ألين، SEIU، الولايات المتحدة الأمريكية
- باتريشيا نيمان، SACCAWU، جنوب أفريقيا
- روز أومامو، AUKMW، كينيا
- ساراسواتي ريجال، ITWAN، نيبال
- شيليا نايكواد، MSTKS، الهند
- شيرلي دوريسموند، FIQ-Santé، كندا

يا إلهي! كان يوماً رائعاً عندما تم تبني الاتفاقية! لقد هتفنا ورقصنا. لم نشعر حتى بالجوع. لماذا؟ لأننا علمنا حينها أننا حظينا بمعيار دولي شامل سيساعدنا في حماية العمالة والنساء. بالنظر إلى ما نمر به وما تمر به زميلاتنا، كانت هذه لحظة فرح، لحظة سعادة، لحظة للرقص، لحظة للاحتفال.

روز أومامو، الأمانة العامة للاتحاد الكيني لعمال المعادن (AUKMW)، كينيا

بيان الاتحادات العالمية المشترك

يعتبر اعتماد [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية 206](#) بشأن العنف والتحرش في عالم العمل انتصاراً للحركة النقابية والعمالية. إن اعتماد هذه الصكوك هو نتيج لسنوات من الحملات والضغط من قبل النقابات العمالية، وخصوصاً من النقابيات، وهي مبنية على روايات العاملات على مستوى العالم وتجاربهن مع التمييز والعنف. باعتماد معايير العمل الدولية هذه، أرسلت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ومنظمات العمالة وأصحاب العمل رسالة واضحة مفادها أنه لم يعد من الممكن التسامح مع العنف والتحرش في عالم العمل، وبضرورة إيلاء اهتمام خاص بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

إن تنفيذ كل من الاتفاقية 190 والتوصية 206 يمكن أن يحدث فرقاً في الحياة اليومية للعاملات والعمال. فيمكن لنا على سبيل المثال أن نتخيل كيف يمكن للعاملات ألا تشعر بالخوف من الذهاب إلى العمل لأنها تعلم أن السياسة الوقائية وسبل الانتصاف المناسبة بشأن التحرش الجنسي التي تم التفاوض عليها بشكل جماعي، يتم تنفيذها بشكل فعال في مكان عملها. فهي تعلم أنه يمكنها التحدث عن أي تحرش جنسي تتعرض له من زميل أو مدير، لأنها ستحظى بالدعم، وهي تعلم أن العنف والتحرش في بيئة العمل ليس "جزءاً من الوظيفة". لنا أن نتخيل كيف سيكون حال العاملة التي تعرضت للعنف المنزلي والتي ستعرف أنها ستحصل على دعم من صاحب العمل والنقابة والزميلات والزملاء حتى تتمكن من إيجاد مخرج. لنا أن نتخيل راحة العامل الذي يعرف أن ليس لرئيسه أو لربانته أو لمرضاه أو لأي طرف ثالث الحق في تهديده أو التنمر عليه، وأنه قادر على الشعور بالأمان في العمل. لنا أن نتخيل كيف سيكون ممكناً لعامل الشارع الذي يقيم كشك الخضار الخاص به يومياً، إدارة عمله بسلام، والتمتع ببعض الاستقرار المالي، عند علمه أنه ليس للسلطات العامة الحق في مضايقته وتهديده لأسباب غير مبررة لمجرد أنه عامل غير رسمي.

يمكن أن يكون للتنفيذ الفعال لهذه المعايير تأثير كبير على نظرة العمالة لبيئة عملها. وستدرك العمالة أيضاً الدور الرئيسي للنقابات العمالية في إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، ويمكن أن يكون لذلك تأثير كبير على جودة حياتها. وسيكون شعار "يمكن للاتفاقية 190 أن تغير الحياة" محقاً بكل معنى الكلمة، وذلك من خلال إيجاد عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش في كل بلد، وفي كل قطاع، وفي كل منظمة.

وتطالب الاتفاقية والتوصية الدول وبالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمالة، باعتماد نهج شامل ومتكامل وبراغي المنظور الجنساني لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليه. الاتفاقية 190 والتوصية 206 لا تغفلان أحداً.

كما ستستفيد العاملات أو المجموعات والأفراد في أوضاع الاستضعاف من تدابير حماية محددة. فلا يمكن تحقيق المساواة الجنسانية، طالما ظل العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي سائداً في عالم العمل. إن تنفيذ هذه الصكوك الجديدة هو المفتاح لجعل المساواة الجنسانية حقيقة واقعة في عالم العمل.

بصفتنا نقابات عمالية، لدينا دور مهم نضطلع به لضمان ألا تظل الاتفاقية والتوصية على الورق فحسب، بل تحويلهما إلى فعل. وف هذا الصدد تقود النقابات العمالية حملات محلية وعالمية، تدعو إلى التصديق والتنفيذ الفعال للاتفاقية 190 والتوصية 206، بحيث يتم دمج هذه المعايير في التشريعات الوطنية. هذا وتعزز هذه الصكوك المفاوضات الجماعية كأداة رئيسية للعمالة في النضال من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل وتوفير فرصة للإصلاحات الداخلية / النقابية من خلال نهج شامل ومراعي للمنظور الجنساني.

تعمل الاتحادات الدولية معاً منذ اعتماد هذه الصكوك لتقديم دعم قوي للنقابات وتعزيز الفهم والاستخدام المناسب للاتفاقية 190 والتوصية 206.

إننا نفخر الآن بتقديم مجموعة أدوات "تدريب المدربين والمدرّبين" على الاتفاقية 190 والتوصية 206، والتي نأمل أن يتم استخدامها على نطاق واسع من قبل النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمالة.

تتضافر جهود النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم لوضع حد للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. باتحادنا يمكننا المساهمة بفعالية في تفكيك الأنظمة الأبوية، وبناء أماكن عمل متساوية وشاملة وأكثر أماناً وأمناً، ومجتمعات عادلة اجتماعياً واقتصادياً.

المحتوى

2	<u>المقدمة</u>
3	<u>الاختصارات</u>
4	<u>المسرد</u>

70 3 تطبيق الاتفاقية 190 والتوصية 206 في مؤسساتنا

71	<u>3.1 إصلاح نقاباتنا</u>
78	<u>3.2 التنظيم والتتقيف والحشد</u>
84	<u>مصادر الويب</u>
96	<u>جهات الاتصال</u>
97	<u>الملاحق</u>
97	<u>الملحق أ: النص الكامل للاتفاقية 190</u>
103	<u>الملحق ب: النص الكامل للتوصية 206</u>

6 1 العنف والتحرش في عالم العمل

7	<u>1.1 ما هو العنف والتحرش؟</u>
11	<u>1.2 ما هو العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي؟</u>
20	<u>1.3 من الأكثر عرضة للخطر؟</u>
30	<u>1.4 كيف تم تحقيق معايير العمل الدولية الجديدة؟</u>
32	<u>1.5 اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعنف والتحرش 190 والتوصية 206</u>
40	<u>1.6 التصديق</u>

42 2 العمل النقابي

42	<u>2.1 تطوير سياسات مكان العمل خاصة بالعنف والتحرش</u>
47	<u>2.2 دمج العنف والتحرش في السلامة والصحة المهنية</u>
51	<u>2.3 العنف المنزلي كقضية نقابية</u>
57	<u>2.4 التعامل مع شكاوى العنف والتحرش في عالم العمل</u>
58	<u>2.5 المفاوضات الجماعية حول العنف والتحرش في عالم العمل</u>
67	<u>2.6 حملة التصديق على الاتفاقية 190</u>

المقدمة

ملاحظة للمدربات والمدرّبين ممن يستخدمون مجموعة الأدوات هذه

تم تصميم مجموعة الأدوات من أجل:

- ← تشجيع النقاش حول العنف والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل.
 - ← إنكاء الوعي بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية المصاحبة لها 206 وأهميتها بالنسبة للعمالّة، لا سيما للعمالّات.
 - ← تشجيع النقابات في جميع أنحاء العالم على القيام بحملات من أجل التصديق على اتفاقية 190 وتنفيذها بشكل فعال بما يتماشى مع التوصية 206.
 - ← تشجيع النقابات على استخدام هذه الأدوات لدمج الاتفاقية 190 في أجندة المفاوضات النقابية.
 - ← بناء نقابات أقوى لتمكين العمالّة من تأكيد حقوقها في عالم خالٍ من العنف والتحرش.
- هذا الدليل مخصص بشكل أساسي للجهات المعلّمة والميسّرة (المدربات والمدرّبين النقابيين وميسرات/ميسريّ العمالّة) وكذلك موظفات وموظفي وممثلات وممثلي النقابات العمالية، بغية تطوير برامج تدريبية لموظفات وموظفي النقابات العمالية أو قياداتها أو ممثلات وممثلي أو أعضاء النقابات العمالية.

كيفية استخدام مجموعة الأدوات هذه

تتكون مجموعة الأدوات من دليل الجهة الميسّرة وكتاب الأنشطة. ويُفترض أن تكون موردًا مرّنا وحيويًا. يمكن استخدامها بالكامل، من خلال العمل بدليل الجهة الميسّرة وكتاب الأنشطة الداعم. أو يمكن استخدام الأقسام المختلفة لمجموعة الأدوات لدعم برامج التعلم الحالية، أو التخطيط لبرامج محددة حسب الاحتياجات المحلية والفردية.

يحتوي دليل الجهة الميسّرة على:

- إحاطة بشأن القضايا الرئيسية
- أمثلة على الممارسات الجيدة واللغة التي طورتها النقابات الأخرى
- مزيد من الموارد التي قد تكون مفيدة للحصول على معلومات إضافية.

يحتوي كتاب الأنشطة على:

- ملاحظات الجهة الميسّرة، ووصف للأهداف والنتائج المرجوة والتعليمات حول كيفية إدارة النشاط
- أوراق نشاط الأطراف المشاركة
- المزيد من الموارد التي قد تكون مفيدة للجلسة.

العنف والتحرش في عالم العمل واقع يومي لملايين العاملات والعمال في جميع القطاعات والمهن وترتيبات العمل. العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي هو أكثر أشكال العنف والتحرش انتشارًا في عالم العمل، ويؤثر على النساء بشكل غير متناسب.

أدى التنبؤ التاريخي لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش والتوصية 206 في عام 2019 من قبل مؤتمر العمل الدولي إلى توليد قوة دافعة جديدة في مكافحة العنف والتحرش - بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي - في عالم العمل.

الاختصارات

الرموز الأساسية

القصص		المثليات والمثليون ومزدوجات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايرات ومغايرو الهوية الجنسية وحاملات وحاملو صفات جنسية متعددة	LGBTI+
إقتباسات		نقل ولاية ماهاراشترا كامجار سانغاتانا	MSTKS
مربعات توضيحية ومعلومات مفيدة		السلامة والصحة المهنية	OSH
الممارسة الجيدة واللغة		الهيئة الدولية للخدمات العامة	PSI
إرشاد		التوصية الخاصة بالعنف والتحرش 206	R206
		نقابة العمال التجاريين والمطاعم والمتعاونين في جنوب إفريقيا	SACCAWU
		رابطة موظفي المتاجر والتوزيع والحلفاء	SDA
		الاتحاد الدولي لموظفي الخدمة	SEIU
		الشركات عبر الوطنية	TNC
		مؤتمر النقابات العمالية	TUC
		المملكة المتحدة	UK
		الأمم المتحدة	UN
		الاتحاد الدولي للشبكات	UNI
		الولايات المتحدة الأمريكية	USA
		نقابة عمال المتاجر والتوزيع والحلفاء	USDAW
		العنف ضد المرأة	VAW
		منظمة الصحة العالمية	WHO

الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية	AFL-CIO
تحالف العمال الفلبينيين	AFW
السود والأقليات العرقية	BME
الاتحاد الدولي لعمال البناء	BWI
اتفاقية العنف والتحرش 190	C190
اتفاقية المفاوضة الجماعية	CBA
مؤتمر العمال الكندي	CLC
نقابة عمال الألبان	DWU
الرابطة الدولية للتعليم	EI
الاتحاد الأوروبي	EU
العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي	GBVH
اتفاقية إطارية عالمية	GFA
اتحاد عالمي للنقابات	GUF
الاتحاد الديمقراطي المستقل في ليسوتو	IDUL
الاتحاد الدولي للعمال المنزليين	IDWF
الاتحاد الدولي للصحفيين	IFJ
مؤتمر العمل الدولي	ILC
منظمة العمل الدولية	ILO
الاتحاد الدولي لعمال النقل	ITF
الاتحاد الدولي للنقابات	ITUC
الاتحاد الدولي لعمال الأغذية	IUF

المسرد

الكروموسومات (الصبغيات) مجموعات الجينات التي يمتلكها كل البشر.	يراعي النوع الاجتماعي
اتفاقية دولية ملزمة قانوناً.	التمييز المتعدد الجوانب
النوع الاجتماعي (جنس)	حاملات وحاملو صفات جنسية متعددة
الخصائص، بما في ذلك المعايير والسلوكيات والأدوار، للرجال والنساء التي يتم تكوينها وتعلمها اجتماعياً.	LGBTI+
إظهار الشخص للهوية الجنسية و / أو كما يراها الغير.	كراهية النساء
التعبير الجنساني	غير ثنائي
الهوية الجنسية	التمييز المهني على أساس النوع الاجتماعي
فهم الشخص (رجلاً كان أم امرأة) أو تجربته لجنسه، والتي قد تتوافق أو لا تتوافق مع الجنس المخصص له عند الولادة، بما في ذلك إحساسه بجسده (والذي قد يتضمن تعديل المظهر / الوظيفة الجسدية) والتعبيرات الجنسية الأخرى بما في ذلك اللباس والكلام والسلوكيات.	نظام أبوي (البطريكية)
تحليل الهياكل والسياسات والإجراءات لمعرفة ما إذا كانت تقلل من عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي أو تحافظ عليها أو تزيدها.	المخاطر / الأخطار النفسية والاجتماعية
المعايير الجنسية	التصديق
فجوة الأجر الجنسية	
القوالب النمطية الجنسية	
التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي	
بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي	

التوصية	مبادئ توجيهية غير ملزمة تقدم إرشادات مهمة للحكومات وهي أدوات مهمة للحملات والمفاوضات.
الجنس	الخصائص التي يتم تحديدها بيولوجياً.
الخصائص الجنسية	السمات الكروموسومية والتشريحية وسمات الغدد التناسلية للإنسان. وتشمل هذه الخصائص الأولية مثل الأعضاء التناسلية، والكروموسومات والهرمونات، والخصائص الثانوية مثل كتلة العضلات، وتوزيع الشعر، والثدي و / أو البنية الجسدية.
الابتزاز الجنسي	يحدث هذا عندما يسيء شخص ما (رجلاً كان أم امرأة) استخدام سلطته لاستغلال شخص ما (رجلاً كان أم امرأة) جنسياً مقابل خدمة من سلطته.
التوجه الجنسي	انجذاب الشخص الجسدي والرومانسي و / أو العاطفي تجاه الغير. تشمل التوجهات الشائعة المثلية، المغايرة، وازدواج التوجه الجنسي.
مغايرات ومغايرو الهوية الجنسية (ترانسجنندر)	فرد (رجلاً كان أم امرأة) يختلف مظهره أو هويته الجنسية و / أو الجنسانية عن الجنس المخصص له عند الولادة.
لوم الضحية	تحميل الضحية وليس الجهة الجانية المسؤولية.
العنف والتحرش	السلوكيات أو الممارسات أو التهديدات، سواء لمرة واحدة أو بشكل متكرر، والتي تهدف أو تؤدي أو من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.
كره الأجانب	الخوف أو الكراهية لما يُنظر إليه على أنه أجنبي أو غريب.

العنف والتحرش في عالم العمل

يؤثر العنف والتحرش في عالم العمل على جميع البلدان والقطاعات والمهن وترتيبات العمل، ويهدد كرامة وسلامة وصحة ورفاه الجميع.

في يونيو 2019، صنعت منظمة العمل الدولية التاريخ من خلال اعتماد ميثاقين دوليين جديدين بشأن العنف والتحرش في عالم العمل - اتفاقية العنف والتحرش (رقم 190) والتوصية المتعلقة بالعنف والتحرش (رقم 206).

ما هي منظمة العمل الدولية؟

منظمة العمل الدولية هي وكالة خاصة تابعة للأمم المتحدة، معنية بقضايا العمل. وتتمثل مسؤوليتها الرئيسية في تصميم واعتماد ومراقبة معايير العمل الدولية. تحدد هذه الصكوك (المواثيق) القانونية الهامة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

منظمة العمل الدولية هي الوكالة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة حيث يحق لمنظمات العمالة (التي تمثلها النقابات العمالية المستقلة) أن تُمثل وأن تتفاوض على قدم المساواة مع الحكومات وأصحاب العمل. يتم التفاوض على معايير العمل الدولية واعتمادها من قبل الجهات الممثلة للعمال والحكومات وأصحاب العمل معاً في هيكل "ثلاثي" فريد لمنظمة العمل الدولية. هذا يعني أن العمالة، إلى جانب أصحاب العمل والحكومات، لديها مقاعد على الطاولة. يتم تمثيل العمالة وأصحاب العمل بالتساوي بنسبة 25٪ من الأصوات لكل طرف. وللحكومات نسبة 50٪ المتبقية. وهذا يعني أن النقابات العمالية تلعب دوراً مهماً في كسب معايير دولية جديدة.

كما تضع منظمة العمل الدولية برامج لتعزيز حقوق العمالة وفرص العمل اللائق وتشجيع الحوار الاجتماعي. كما توفر التدريب وأشكال أخرى من الدعم الفني لتطوير تنظيم وتمثيل النقابات العمالية.

- ← **مؤتمر العمل الدولي (ILC) هو الهيئة الرئيسية لصنع القرار في منظمة العمل الدولية.** يوافق على معايير العمل الدولية ويحدد التوجه الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية، وينعقد اجتماعه عادة في جنيف كل عام لمدة أسبوعين. إنه منتدى لمناقشة أهم مسائل العدالة الاجتماعية والعمل. ويحق لكل بلد إرسال وفد يضم وزراء والحكومة و / أو موظفات وموظفي الخدمة المدنية وممثلات وأصحاب العمل وممثلات وممثلتي النقابات العمالية المعينات/المعينين من قبل المركز النقابي الوطني.
- ← **مجلس الإدارة هو المجلس التنفيذي لمنظمة العمل الدولية.** يجتمع ثلاث مرات في العام في جنيف. ويتخذ قرارات بشأن سياسة منظمة العمل الدولية ويحدد البرنامج والميزانية، ثم يعرضها على المؤتمر لاعتمادها.
- ← **مكتب العمل الدولي هو الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية.** وهي حلقة الوصل للأنشطة العامة لمنظمة العمل الدولية، تحت إشراف مجلس الإدارة وقيادة المدير العام.

تساعد لجان ثلاثية تغطي الصناعات الرئيسية عمل مجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي. كما تدعمها لجان من الخبراء في أمور مثل التدريب المهني، وتطوير الإدارة، والسلامة والصحة المهنية، والعلاقات الصناعية، وتعليم العمالة، والمشاكل الخاصة بالنساء والعمالة الشابة.

يتم الاتفاق على معايير العمل الدولية كل عام في مؤتمر العمل الدولي. هذه المعايير مدعومة بنظام إشراف فريد يساعد على ضمان تنفيذ الدول للاتفاقيات التي تصدق عليها (توافق عليها). تدرس منظمة العمل الدولية بانتظام تطبيق المعايير في الدول الأعضاء لاقتراح المجالات التي يمكن فيها تطبيقها بشكل أفضل. وحيثما وجدت مشاكل، تساعد منظمة العمل الدولية تلك البلدان من خلال الحوار الاجتماعي والمساعدة الفنية.

إن الاتفاقية التاريخية لمناهضة العنف والتحرش في العمل هي تتويج لحملة استثنائية لهذا المعيار العالمي الجديد. ستتحوّل الجهود الآن إلى ضمان تصديق الحكومات عليها وتنفيذها.

شاران بورو، الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)

الاتفاقية الجديدة رقم 190 بشأن العنف والتحرش ، والتي تم الاتفاق عليها في مؤتمر العمل الدولي في عام 2019، هي أول معيار دولي من نوعه يعترف بالحقوق العالمي في العمل في عالم خالٍ من العنف والتحرش، كما يضع إطارًا واضحًا لإنهائه.

1.1

ما هو العنف والتحرش؟

تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية 190 العنف والتحرش على أنه "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس."

يتخذ العنف والتحرش أشكالاً عديدة. فيمكن أن يشمل:

- العنف الجسدي، بما في ذلك الاعتداء والإيذاء الجسدي والقتل
- العنف النفسي (الإساءة اللفظية والعاطفية)، بما في ذلك المطاردة والترهيب والتهديد والإيذاء اللفظي والسلوك العدائي
- العنف عبر الإنترنت، من خلال التكنولوجيا والإنترنت، بما في ذلك التهديدات والإهانات والتعليقات المسيئة والتنمر عبر الإنترنت والتحرش الإلكتروني والشائعات والتصيد وخطاب الكراهية والتعليقات المسيئة وإرسال صور بذيئة
- التحرش الجنسي، بما في ذلك محاولات التقرب الجنسية غير المرغوب فيها واللمس والانتباه والاعتصاب

التنمر والمضايقة

- العنف الاقتصادي، بما في ذلك الحرمان من الموارد أو الخدمات أو إساءة استخدامها، وعدم الامتثال للمسؤوليات الاقتصادية، والإجراءات التي تؤدي إلى عواقب اقتصادية سلبية
- ممارسات وظروف وترتيبات العمل التعسفية التي تؤدي إلى أضرار جسدية أو نفسية أو جنسية أو اقتصادية
- العنف المنزلي.

يمكن أن يحدث العنف والتحرش في مكان العمل المادي، أو في الأماكن الخاصة و / أو العامة، وكذلك في الأحداث والأنشطة المتعلقة بالعمل.

العنف والتحرش متجذر في أنظمة السلطة والسيطرة. تستخدم الجهات الجانية القوة والسيطرة لإلحاق الأذى وإساءة معاملة الضحية / الناجية/الناجي. ويمكن أن يحدث العنف والتحرش بسبب عدم المساواة من ناحية معينة أو بسبب أوجه عدم المساواة المتعددة والمتداخلة. وفي كل حالة توجد جهة جانبية ترتكب العنف وتوجد ضحية أو ناجية/ناج.



يتم استخدام مصطلحي "الضحية" و "الناجية/الناجي" لوصف الأفراد (من النساء والرجال) الذين تعرضوا للعنف والتحرش. يمكن أن يكون كلا المصطلحين مناسباً، ولكن يمكن استخدامهما في سياقات مختلفة. فيستخدم مصطلح الضحية بشكل شائع في الأنظمة الجنائية والقضائية والطبية وهو مفيد لأنه يوفر حقوقاً معينة بموجب القانون. لكن يفضل بعض الناس مصطلح الناجية/الناجي، لأنه يعني التمكين وله دلالات أكثر إيجابية.

في عالم العمل، هناك نظام علاقات خلقت الأدوار المختلفة التي تضطلع بها العمالة في التنظيم الهرمي لعملية العمل. تعني هذه الأدوار المختلفة أن بعض العمالة تتمتع بسلطة أكبر وبعضها الآخر لديها سلطة أقل. يؤدي التفاوت في السلطة - سواء الهرمية أو القائمة على النوع الاجتماعي أو العرق أو الطبقة - إلى عدم المساواة.

عندما تتعرض العمالة للتمييز أو عدم المساواة لأكثر من سبب، فإنها تعاني من تمييز متعدد ومتقاطع (متداخل) الأسباب. وهذا يخلق طبقة أخرى من عدم المساواة التي تزيد من خطر العنف والتحرش. (لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة القسم 1.3).

غالبًا ما تكون الجهة الجانية جزءًا من المنظمة (أصحاب العمل والمديرات/المديرون والمشرفات/المشرفون والأقران والزميلات والزملاء). يُرتكب العنف والتحرش أيضًا من خارج المنظمة (أطراف ثالثة)، بما في ذلك الزبائن والعميلات/العملاء والمريضات/المرضى وجهات الاتصال التجارية ومقدمات/مقدمي الخدمات العامة. وهذا أمر شائع بالنسبة للعمالة في قطاعات مثل النقل، وتجارة التجزئة، والضيافة، والصحة، والتعليم، والترفيه، حيث تؤدي أدوارها مباشرة مع العميلات/العملاء والمريضات/المرضى أو العامة. وكثيراً ما تعاني منه العمالة غير الرسمية من السلطات العامة.

بيئة مكان العمل، طريقة تنظيم العمل، والطريقة التي تُعامل بها العمالة - بما في ذلك تدابير الوقاية والحماية السيئة في مكان العمل، والافتقار إلى الآليات واضحة للشكاوى والإبلاغ، والعوائق التي تحول دون الانضمام إلى النقابات- يمكن أن تخلق ظروفًا يمكن في ظلها للعنف والتحرش أن يكون أكثر احتمالاً.

ويمكن أن تؤدي ممارسات أو ظروف العمل المسيئة إلى زيادة مخاطر الإجهاد المرتبط بالعمل والمخاطر النفسية والاجتماعية، فضلاً عن العنف الجسدي. تشمل هذه الممارسات المسيئة :

- ← ترتيبات العمل الهشة
- ← عدم إعطاء العمالة أي وقت للراحة
- ← عزل العمالة
- ← حجب المعلومات
- ← إسناد مهام لا تتطابق مع القدرات
- ← إعطاء أهداف ومواعيد نهائية مستحيلة
- ← الإفراط في المراقبة أو الرصد
- ← إجبار العمالة على العمل لساعات غير مناسبة دون داع، مما قد يجعل الذهاب من / إلى العمل خطيراً
- ← إجبار العمالة على السفر دون داع
- ← تحرش الأمومة / الحمل (بما في ذلك عدم تقديم تعديلات معقولة للحوامل، وعزل الحوامل، وإعطائهن مهام وضيعة)
- ← منع استخدام المراض
- ← حجب وثائق السفر مثل جوازات السفر (أمر شائع بالنسبة للعمالة المنزلية المهاجرة)

من الشائع أن تقبل العمالة الغف والتحرش على أنه "جزء من الوظيفة" ولا تبلغ عنه. على سبيل المثال، وجدت نقابة عمال المتاجر والتوزيع والحلفاء (USDAW) في المملكة المتحدة أن 56% من عمالة المتاجر التي تعرضت للغف في العمل لم تبلغ صاحب العمل بذلك.¹

هناك أسباب كثيرة لذلك. فقد تخشى العمالة فقدان وظائفها أو فقدان فرص للعمل. في بعض الأحيان يُنظر إلى الغف والتحرش على أنه جزء لا مفر منه للحصول على الوظيفة أو الاحتفاظ بها. وفي كثير من الأحيان، لا توجد سياسات مناسبة في مكان العمل يمكن للعمالة الوثوق بها للإبلاغ والتعامل بأمان مع حالتها. أو قد لا يأخذ صاحب العمل ذلك على محمل الجد أو يضحك عليه. إذا تم تكذيب العمالة، أو لم يتم فعل أي شيء لتغيير الوضع في الماضي، فقد تتوقف العمالة عن الإبلاغ عن الشكاوى مما يجعلها تشعر بالعجز.

ليس لدي سرير في القطار لأخذ قسط من الراحة. علي أن أنام بجانب المرحاض، وأن أستخدم ملاءة كستارة لأفصل بيني وبين المسافرين والمسافرين.

مضيقة قطار، بانكوك

في الهند، أجرت نقابة نقل ولاية ماهاراشترا كامجار سانغاتانا (MSTKS) دراسة استقصائية كشفت أن أكثر من 60% من الحوامل العاملات كمحصلات للحافلات، عانين من الإجهاض بسبب ظروف العمل الصعبة. نفذت النقابة حملة مناصرة، بما في ذلك التغطية الإعلامية، لمحاولة كسب واجبات مكتبية أخف للنساء أثناء الحمل. على الرغم من عدم نجاح النقابة في ذلك، إلا أنها نجحت في كسب إجازة أمومة ممتدة.

غالبًا ما تكون حالة الطرق في المناطق الريفية سيئة للغاية. لقد عانت العديد من العاملات من الإجهاض بسبب اضطرارهن إلى ركوب حافلات متحركة، والوقوف طوال اليوم. بعد إجراء المسح ... تمكنت النقابة من التفاوض حول إجازة أمومة إضافية لمدة 3 أشهر للعاملات. إنه انتصار عظيم لنا ... وقد تحقق ذلك لأن النساء أنشأن شبكة قوية للغاية جعلت القضية جلية.

شيليا نايكواي، نائبة رئيس نقابة نقل ولاية ماهاراشترا كامجار سانغاتانا (MSTKS)، الهند



للعنف والتحرش عواقب سلبية خطيرة على صحة الناس.

نفسية

- الغضب والقلق والصدمة والخوف والتوتر
- مشاكل الصحة العقلية بما في ذلك اضطراب ما بعد الصدمة والاكتئاب والقلق
- فقدان الحافز والمعنويات والرغبة في الإنتاج
- فقدان الثقة واحترام الذات، ومشاعر العزلة

جسدية

- اضطرابات النوم والصداع والصداع النصفي وزيادة مخاطر الإصابة بأمراض القلب واضطرابات الجهاز الهضمي وانخفاض القوة البدنية والشكاوى العضلية الهيكلية، وكل ذلك مرتبط بالقلق والتوتر
- مشاكل الصحة الجنسية والإنجابية
- إصابات جسدية فورية، وحتى خسائر في الأرواح بسبب الاعتداء الجسدي أو الاغتصاب أو الانتحار

متعلقة بالعمل / اجتماعية

- صعوبة العودة إلى العمل، ضياع أيام العمل، انخفاض الأداء الوظيفي، فقدان الاهتمام
- العزلة الاجتماعية عن زميلات وزملاء العمل والصديقات والأصدقاء والعائلات
- الخوف من العميلات والعملاء أو العامة
- التأثير السلبي على الدخل والتقدم الوظيفي والفصل من العمل
- زميلات وزملاء العمل قد يعانون/يعانين أيضاً من التوتر والخوف. فإذا كانت/كانت العاملة/العامل غائبة/غائباً أو هناك ضعف في الأداء، فقد تضطر/يضطّر الزميلات والزملاء إلى التعامل مع عبء عمل أكبر.

ينتج عن العنف والتحرش تكاليف على أصحاب العمل.

← هذه حجة جيدة لاستخدامها عند التفاوض مع أصحاب العمل.

- ارتفاع معدل تبديل الموظفين والموظفين، وتغيب العمالة، واستخدام الإجازات المرضية، وتكاليف العجز طويلة الأجل
- زيادة مخاطر الأخطاء والحوادث
- انخفاض الروح المعنوية والأداء وفقدان الإنتاجية والحافز
- تكاليف قانونية بما في ذلك التحقيقات والمسؤولية وتسوية القضية
- تكاليف السمعة، ومعاناة للعميلات والعملاء من انخفاض جودة الخدمة

كما أنه يشكل عبئاً على جودة الخدمات العامة والخاصة ويؤثر عليها.

← هذه حجة جيدة لاستخدامها عند الضغط على الحكومة.

- تكاليف إعادة التأهيل طويلة الأمد للناجيات والناجين
- إعانات البطالة والرعاية وإعادة التدريب
- تكاليف قانونية وجنائية
- رعاية صحية واستشارات
- فقدان الناتج المحلي الإجمالي من العمالة المفقودة من العمل بأجر

1.2

ما هو العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي؟

العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي (GBVH) هو "العنف والتحرش الموجه إلى الأشخاص بسبب جنسهم أو نوعهم الاجتماعي، أو الذي يؤثر على الأشخاص من جنس معين أو نوع اجتماعي معين على نحو غير متناسب". العنف والتحرش ضد النساء لكونهن نساء هو عنف وتحرش قائم على النوع الاجتماعي. العنف والتحرش ضد الأشخاص الذين لا يتوافقون مع الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي أو الذين يُنظر إليهم على أنهم كذلك يعتبر أيضاً عنفاً وتحرشاً قائماً على النوع الاجتماعي.

ما هو الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي؟

غالبًا ما يتم استخدام الجنس والنوع الاجتماعي كترادفات، مرتكزين بذلك على أفكار حول الحتمية البيولوجية (أي أن سلوكنا تتحكم فيه تركيبنا البيولوجية). ومع ذلك، فيُنظر إلى الجنس والنوع الاجتماعي الآن على أنهما مفهومان مختلفان.

← **الجنس** هو الخصائص التي يتم تحديدها بيولوجياً.

يتم تحديد جنسنا من خلال كروموسوماتنا (مجموعات الجينات التي يمتلكها البشر): بشكل عام إما **ذكر** (كروموسومات XY) أو **أنثى** (كروموسومات XX). ويتميز الجنس بخصائصنا الجنسية الأساسية الموجودة عند الولادة، والخصائص الجنسية الثانوية التي تتطور خلال فترة البلوغ.²

← **النوع الاجتماعي** هو الخصائص التي يتم تكوينها وتعلمها اجتماعياً.

عادة ما يتم التعبير عن نوعنا الاجتماعي **بالذكورة** أو **الأنوثة**، ويتشكل من خلال عوامل ثقافية واقتصادية وتاريخية. تخلق هذه العوامل "قوالب نمطية جنسانية"، ووجهات نظر عامة حول الخصائص والأدوار التي يجب أن يتمتع بها الرجال والنساء: يأتي كل "نوع اجتماعي" مع مجموعة من التوقعات حول ما يعنيه أن يكون المرء رجلاً أو امرأة. تشمل الصور النمطية الشائعة للأصناف الاجتماعية: تحب الفتيات اللعب بالدمى، ويفضل الأولاد كرة القدم؛ المرأة حاضنة ورفيقة، والرجل عدواني وقوي؛ المرأة عاطفية، لا ينبغي أن يكون الرجل كذلك.

لكن هذه القوالب النمطية الجنسية ليست ثابتة: ليس علينا اتباعها إذا كانت لا تتناسب مع ما نحن عليه أو ما نريد أن نكون. النوع الاجتماعي سلس ومتنوع. النوع الاجتماعي الذي يحدده شخص ما قد لا يتطابق مع الجنس الذي حُدد له عند الولادة، وهناك العديد من الطرق التي يمكننا من خلالها التعبير عن **هويتنا الجنسية** (الإحساس الشخصي بنوعنا الاجتماعي).



أصبح لفهم **الجنس والنوع الاجتماعي** كمفهومين مختلفين نهجاً جديداً. حيث توضح جهات البحث العلمية أن بعض السمات التي تبدو أنها ناتجة عن الجنس، يمكن أن تكون ناجمة بالفعل عن عوامل اجتماعية (على سبيل المثال، عادة ما تكون النساء أصغر لأنهن تلقين تاريخياً بروتيناً أقل من الرجال).

ما هي الأسباب الجذرية للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي؟

يمكن أن يؤثر العنف والتحرش على أي شخص لكن النساء أكثر عرضة للخطر وذلك بسبب وضعهن غير المتكافئ في المجتمع. لهذا السبب، يسمى العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي أحياناً بالعنف ضد المرأة. وقد أفادت منظمة الصحة العالمية أن واحدة من كل 3 نساء ستعرض للعنف الجسدي و / أو الجنسي في حياتها.³ قلة الإبلاغ عن الحالات يعني أن الإحصاء الحقيقي من المرجح أن يكون أعلى من ذلك بكثير.

إن العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي هو سبب ونتيجة لعدم المساواة بين النساء والرجال.

ينتج العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي عن عدم المساواة في الأدوار وفي علاقات القوة بين الرجال والنساء في المجتمع. سبب عدم المساواة هذا هو النظام الأبوي (وهو نظام قمعي تم إنشاؤه اجتماعياً ومن المرجح أن يشغل الرجال فيه مناصب النفوذ والقيادة والسلطة والامتياز). وهذا يحدد أدواراً وعلاقات بين أفراد النوع الاجتماعي تعززها الأعراف الاجتماعية التي تديم المواقف الضارة والقوالب النمطية والسلوكيات وأشكال التمييز المتداخلة.

يعني عدم المساواة الهيكلية أن العمل مقسم عموماً بين الرجال والنساء وفقاً لأدوار جنسانية وقوالب نمطية قائمة. تعني القوالب النمطية الضارة أن بعض الأعمال تعتبر "عملاً نسائياً" مما يؤدي إلى التمييز المهني. فتتجمع النساء في وظائف بناءً على نظرة المجتمع لأدوار المرأة. ويُنظر إلى المهارات اللازمة لهذه الوظائف على أنها "طبيعية" بالنسبة للمرأة وبالتالي فهي أقل مهارة وقيمة. ونتيجة لذلك ينتهي الأمر بالنساء عموماً في وظائف ذات مكانة متدنية وفرص أقل وعموماً يتقاضين أجوراً أقل من الرجال، حتى عند العمل في نفس الوظائف أو وظائف مشابهة، غالباً ما تتقاضى النساء أجراً أقل. وبسبب ذلك فجوة الأجر الجنسانية.

علاوة على ذلك، لا تزال المرأة تواجه عبئاً مزدوجاً أي القيام بمعظم الأعمال المنزلية والرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل بالإضافة إلى العمل المأجور خارج المنزل.

في جميع أنحاء العالم، لا يتم تقييم العمل المنزلي عموماً على أنه "عمل مناسب" أو يُعترف به على هذا النحو في قانون العمل لأن المهارات المطلوبة - كالطبخ والتنظيف والعناية - تعتبر "طبيعية" بالنسبة للمرأة. ولهذا السبب، فإن عمالة المنازل - أغلبها من النساء - تحصل على أدنى الأجور وظروف العمل، وبعضها يكافح للحصول على راتب أساسي؛ وأحياناً يعد توفير الطعام ومكان للنوم وسيلة للدفع.

إن الإساءة أو مجرد التهديد بها، يجعلنا نعمل لساعات طويلة، ونقبل بعدم وجود أجور أو بأجور منخفضة للغاية، ونقوم بمهام خطيرة. نشعر باليأس، ونتأذى، ونتضرر، وأحياناً تنسحق. العمل المنزلي هو أحد المهن التي تنتشر فيها العبودية في العالم اليوم. بعضنا معزولات ولا يسمح لنا بمغادرة البيوت التي نعمل فيها، وبعضنا يقع ضحية الاغتصاب والتعذيب والقتل.

نوفيليتا باليسوك، عضوة اللجنة التنفيذية للاتحاد الدولي للعمال المنزليين IDWF، آسيا⁴

أوجه عدم المساواة هذه تعني أن النساء يفتقرن إلى القدرة على المفاوضة والقوة في العمل وفي المجتمع، مما يجعلهن أكثر عرضة للعنف والتحرش. وينطبق هذا بشكل خاص عند العمل في أكثر الوظائف غير الرسمية والوظائف الهشة - حيث تشكل النساء أغلبية العمالة.

كما أن عدم المساواة الجنسانية في السلطة تؤسس لسلوكيات ومعايير تعتبر مناسبة للرجال والنساء. فيتم تشجيع الرجال ليكونوا نشيطين، وأشداء، وأقوياء، ومسيطرين، وشرسين. ويتم تعليم المرأة أن تكون ضعيفة، وغير فاعلة، وخاضعة، وحانية، وحساسة.

وفي الوقت نفسه، غالباً ما يُنظر إلى قيمة المرأة على أنها تكمن في جمالها وجسدها. وينظر إلى النساء ويعاملن على أنهن ممتلكات أو أشياء، وليس كبشر لهن الحق في أن يعاملن على قدم المساواة وباحترام.

3 العنف ضد المرأة - بيان حقائق، منظمة الصحة العالمية (2017)

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي ضد عمالة المنازل - قصص حالات من آسيا، IDWF (2020)

https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

في كثير من الحالات يتم إخفاء العنف لأنه من وجهة نظر الضحية، فإن الحفاظ على وظيفتها ودخلها أفضل بكثير من الاضطرار إلى التحدث علانية عن العنف والمخاطرة بفقدان وظيفتها. وبذا يبقى العنف سرًا.

باتريشيا نيمان، المنسقة الوطنية للشؤون الجنسانية في نقابة العمال التجاريين والمطاعم والمتعاونين في جنوب إفريقيا (SACCAWU)، جنوب إفريقيا

تتعرض الأعضاء من النساء لدينا للعنف والتحرش في العمل. في كثير من الأحيان يخشون الشكوى لانتهاكات حقوقهن بسبب الخوف من فقدان وظائفهن أو يخجلن من التحدث بصراحة عن ذلك...

ناتاليا ليفيتسكا، نائبة رئيس اتحاد النقابات العمالية الحرة في أوكرانيا (KVPU)، أوكرانيا⁵

عانت قيادية نقابية في شركة تعدين متعددة الجنسيات من إساءة لفظية عدوانية من زملائها الذكور. كما تعرضت لاعتداء جنسي من قبل أحد رؤسائها. بعد أن اشتكت، أبلغت امرأة أخرى عن ادعاءات مماثلة. ولم تفعل الشركة شيئًا.⁶ قطاع التعدين، كولومبيا

في المغرب، أفادت شابة تعمل في قطاع الطيران بتعرضها للتحرش الجنسي من قبل مشرفها. فاتهمتها الشركة باختلاق القصة وضغطت عليها للتخلي عن الشكوى. أخبروها أنه سيكون لها تأثير سلبي على سمعة الشركة. ونظرًا لعدم وجود دليل على تعرض المرأة للتحرش، لم تفعل الشركة شيئًا وانتهى بها الأمر بترك وظيفتها.⁷ قطاع الطيران، المغرب

في عام 2019، اقترحت حكومة أوغندا خطة للترويج لصناعة السياحة في البلاد من خلال مسابقة جمال "Miss Curvy"، واقترحت إضافة "النساء الممتلئات والمثيرات" إلى المعلومات التي تتضمن أماكن الجذب السياحي في أوغندا.

هذه المعايير الجنسانية ضارة لكل من الرجال والنساء: فهي تعزز عدم المساواة الجنسانية وتخلق ثقافة الذكورة السامة. تؤسس المعايير الجنسانية استحقاقات للذكور في الإساءة إلى النساء وتؤدي إلى شعور الرجل بأنه يحق له الهيمنة على أجساد النساء. ويتعرض الرجال الذين لا يتبعون هذه الصورة النمطية للتمييز في كثير من الأحيان.

إن العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي هو قضية تتعلق بالسلطة والسيطرة ويتم استخدامه كوسيلة لإبقاء النساء في وضع غير متكافئ، لا سيما عندما يحاولن تأكيد مطالبتهن بالسلطة. تشير الدلائل إلى أنه عندما تدخل المرأة في وظائف غير "أنثوية" تقليدية أو مناصب عليا، فإنها كثيرًا ما تتعرض للعنف والتحرش.

في كثير من الأحيان يتم إسكات النساء عندما يبلغن عن العنف والتحرش. قد يتم تجاهلهن أو عدم تصديقهن؛ أو يمكن التقليل من شدة التعديت؛ أو قد يُطلب منهن اعتباره "مزحة" أو "مجانلة". هذا يجعلهن يخشون الإبلاغ عنه. قد تخشى النساء -لا سيما في أوضاع العمل الأكثر ضعفًا- الانتقام، أو فقدان وظيفتهن، أو أن العنف والتحرش سيزداد سوءًا. في بعض الحالات قد يُطلب التوقيع على اتفاقية عدم إفشاء من أولئك اللواتي يتقدمن بشكاوى، وبالتالي إسكاتهن عن التحدث علانية. وهكذا قد يصبح النظر إلى العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي على أنه "طبيعي" أو "جزء من الوظيفة".

النساء اللواتي يواجهن أشكالًا متعددة ومتداخلة من التمييز مثل تلك القائمة على الطبقة أو العرق أو العمر أو وضعهن كمهاجرات أو حالة الإعاقة، قد يكن أكثر عرضة لخطر العنف والتحرش، وقد يواجهن أيضًا صعوبات في الحصول على الدعم الذي يحتجن إليه.

5 التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، E190 (2019)

https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

6 الأزمة الخفية للعنف في مكان العمل ضد المرأة، الاتحاد الدولي للصناعات (2017)

<http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 الأزمة الخفية للعنف في مكان العمل ضد المرأة، الاتحاد الدولي للصناعات (2017)

<http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

أنواع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو سلوكيات ولغة مرتبطة بالجنس غير مرغوب وغير مرحب بها، وغير متبادلة، ومهينة وتسبب الأذى.⁸ بغض النظر عن نية الجهة الجانية، فإن ما يهم هو تأثير السلوك على الضحية أو الناجية/الناجي. إنه تعبير عن القوة والسيطرة بهدف إلى الترهيب والإهانة.

وقد يحدث فعل التحرش الجنسي من قبل مجموعة واسعة من الناس، بما في ذلك الزميلات والزملاء والمشرفات والمشرفين والمرووسات والمرووسين والأطراف الثالثة. وينتج عنه بيئة عمل غير آمنة وعدائية للشخص الذي يمر بها، وكذلك للشهود وزملاء العمل (من نساء ورجال)، ويمكن أن يكون له تكاليف شخصية وصحية واقتصادية واجتماعية خطيرة.

تتأثر النساء بشكل غير متناسب بالتحرش الجنسي. وهذا بسبب التفاوت في القوة الموجود بين النساء والرجال، مما يعني أن أجساد النساء هي أشياء جنسية. لقد أظهر استطلاع أجراه الاتحاد الأوروبي أن ما بين 40 و50% من النساء في الاتحاد الأوروبي قد تعرضن لتقرب جنسي غير مرغوب فيه، أو اتصال جسدي أو أشكال أخرى من التحرش الجنسي في العمل وخارجه.⁹ وعلى نحو مماثل، تظهر الدراسات في اليابان وماليزيا والفلبين وكوريا الجنوبية أن 30-40% من النساء عانين من التحرش الجنسي في العمل.¹⁰

التحرش الجنسي على سبيل المقايضة هو عندما يُطلب من العاملة/العامل خدمة جنسية مقابل ميزة عمل. هناك اعتراف متزايد بـ "الابتزاز الجنسي" باعتباره شكلاً شائعاً بشكل متزايد من أشكال العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، ولا سيما من قبل العمالة الهشة وغير الرسمية.¹¹

إلقاء اللوم على الضحية (تحميل الضحية المسؤولية بدلاً من الجاني/الجانية) هو نتيجة أخرى لعدم المساواة الجنسانية. ففي كثير من الأحيان عندما تبلغ النساء عن العنف والتحرش، يتم إلقاء اللوم على أفعالهن أو سلوكهن: ما يرتدينه أو يقلن، أو أنهن كن "يلفتن الانتباه" أو "يطلبن ذلك"، أو عدم مقاومتهم للإيذاء. وقد يُطلب منهن تغيير سلوكهن واتباع قواعد معينة لضمان سلامتهن. مازال إلقاء اللوم على الضحية يحدث أيضًا داخل نقابتنا.

لكن لا شيء يبهر العنف والتحرش، ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار سلوك المرأة موافقة على سوء المعاملة. عندما نلوم امرأة، فإننا نعزز عدم المساواة الجنسانية. إن سلوك الجهة الجانية هو الذي يحتاج إلى معالجة. ويجب أن تتحمل الجهة الجانية مسؤولية تغيير سلوكها وأفعالها. إن إلقاء اللوم على الضحايا يمنعنا من التعامل مع المشكلة الأساسية أي الطريقة التي تؤدي بها المعايير الجنسانية الضارة وعدم المساواة إلى العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

« عندما تتعرض المرأة للظلم والتحرش في مكان العمل أو في المنزل، فإنها تعتقد أنها مخطفة. كنا رهناً لذلك. حتى أنني كنت ألقى باللوم على نفسي، فلا بد أنني قد ارتكبت بعض الأخطاء ولذلك حدث ذلك لي. »

هارشالا باتيل، مفتشة حافلات، الهند

ولأن العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي يؤثر بشكل غير متناسب على النساء، فإن العنف والتحرش يعزز عدم المساواة الجنسانية. إذ يمكن أن يعني دخول عدد أقل من النساء إلى عالم العمل (زيادة الفجوة في مشاركة النساء في القوى العاملة) وحصول النساء على دخل أقل من الرجال (زيادة فجوة الأجر الجنسانية) كما يعني أن المرأة ستواصل العمل في القطاعات ذات الأجور المنخفضة والوظائف الأقل مرتبة (التمييز المهني).

8 لمزيد من المعلومات يرجى مراجعة: التحرش الجنسي في عالم العمل، منظمة العمل الدولية

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

9 العنف ضد المرأة: دراسة استقصائية على مستوى الاتحاد الأوروبي، وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية (2014)

<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 إحصائيات حول العنف ضد النساء والفتيات، هيئة الأمم المتحدة للمرأة

<https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - وجهات نظر النقابات العمالية وإجراءاتها، منظمة العمل الدولية (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

بيئة العمل العدائية هي سلوك أو تصرف أو لغة تخلق بيئة مخيفة أو معادية أو مذلة للعمالة.

سيعتقد صاحب العمل أنه يمكنه التحرش بك جنسياً مقابل منح فرصة للعمل. وغالباً ما ينتهي الأمر بالعديد من النساء بالاستسلام حتى يتسنى لهن الحصول على بعض العمل والمال لإطعام أسرهن. لدينا حالات قال فيها المدير "إذا أصبحت صديقتي يمكنك قيادة سيارتي أو ... يمكنك مواصلة العمل في المكتب.

... كان المتحرش هو محرر بارز في مكتبي. بدأ الأمر عندما طلب مني التحدث عن مسألة مكتبية بعد ساعات العمل ... على الرغم من أنني حاولت تقديم الأعذار لتجنب مقابله بعد العمل، إلا أنه تمكن من إيجاد طريقة لمقابلي ... لقد تعرضت للتحرش الجنسي. كان الأمر مروعاً ولم أتمكن من مشاركة قصتي مع صديقتي وأصدقائي أو زميلاتي وزملائي في المكتب ... دفعني التوتر إلى الاستقالة من وظيفتي. استمر في محاولة العثور على بديل وتابع الأمر مع صديقتي وأصدقائي من المقربين الذين ما زالوا يعملون معه في غرفة التحرير ... لقد سلبت التجربة ثقتي بنفسي وجعلتني أشعر باليأس.

أغنيس موانجيرا، سائقة عبر تطبيقات الإنترنت، نقابة عمال النقل في كينيا (TAWU)، كينيا

صحفية، جاكرتا، إندونيسيا

تقول العديد من النساء في ملاوي إنهن تعرضن للتحرش ولكنهن لا يعرفن أين يبلغن عن ذلك. غالباً ما يأتي التحرش الجنسي من شخص يستخدم سلطته لاستغلال الفقر. يستخدم الرجال الأقوياء، مثل المدراء والمشرفين، مناصبهم للتحرش بالنساء اللواتي يرغبن في تجديد عقودهن. هؤلاء الرجال يستخدمون الجنس "كجزء من الوظيفة". بالنسبة للعديد من النساء الفقيرات، إذا رغبين في تجديد عقودهن، فيجب عليهن ممارسة الجنس مع رئيسهن. وهذا صحيح بشكل خاص عندما تعمل الفتيات في عمل هش. ينال الرؤساء مع العديد من الفتيات وينشر هذا أيضاً فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز ويزيد من سوء دورة الفقر.

زيون ليا باكولانتاندا، مسؤولة المشاريع، نقابة عمال الفنادق وتجهيز الأغذية وتقديم الطعام (HFPCWU)، ملاوي

يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي عدة أشكال مختلفة :

- **جسدي**: اللمس الجسدي غير المرغوب فيه وغير الضروري، أو المداعبة، أو التريبب، أو العناق، أو التقبيل، أو الاعتداء الجسدي، أو القرب الجسدي الشديد غير الضروري.
- **لفظي**: تعليقات موحية جنسياً أو مسيئة، أو إهانات، أو نكات، أو تلميحات، أو أسئلة حول الحياة الخاصة، أو المظهر الجسدي، أو الهوية الجنسية، أو التوجه الجنسي؛ الدعوات أو الطلبات الجنسية غير المناسبة؛
- **غير لفظي**: التحديق أو النظرات الشهوانية غير اللائقة؛ تلقي أو عرض صور أو هدايا مسيئة أو صريحة جنسياً؛ التعري؛ أي إيماء لها دلالة جنسية
- **العنف عبر الإنترنت**: تلقي بريد إلكتروني أو رسائل غير مرغوب فيها أو مسيئة أو صريحة جنسياً؛ التقرب غير اللائق عبر الإنترنت، بما في ذلك من خلال استخدام منصات الاجتماعات الافتراضية.

العنف الجسدي

« كنت في حفلة المكتب لعيد الميلاد عندما لمسني مدير الشركة بشكل غير لائق. حاولت تقديم شكوى للشرطة، لكنهم قالوا إنه لا توجد أدلة كافية. أخبرتني إحدى الزميلات أنه فعل الشيء نفسه معها.

عاملة، قطاع الكهرباء، السويد

العنف الجسدي هو استخدام القوة الجسدية بقصد إلحاق أذى جسدي أو جنسي أو نفسي، أو ينتج عنه أو يحتمل أن ينتج عنه أذى جسدي أو جنسي أو نفسي. ويشمل الاعتداء الجسدي والإيذاء، بما في ذلك الضرب والصفع والركل والدفع والقرص. في الحالات القصوى يمكن أن يؤدي إلى القتل.

أبلغت عاملات الملابس في المغرب عن تعرضهن للإيذاءات الجسدية واللفظية، بما في ذلك القرص والصفع. حتى أن البعض يتعرض للضرب بالملابس التي يصنعها إذا اعتُبرن أنهن لا يعملن بالسرعة الكافية.

قطاع الملابس، المغرب

من الشائع جدًا وجود ثقافة يومية للتحرش الجنسي في الأماكن العامة والخاصة، بما في ذلك أماكن العمل. غالبًا ما يوصف ذلك بأنه "جزء من الوظيفة" أو "مجرد مزاح". والعديد من النساء لا يبلغن عن ذلك بدون معلومات أو دعم. وقد وجدت دراسة استقصائية في المملكة المتحدة أن 85% من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 18 و24 عامًا قد تعرضن لاهتمام جنسي غير مرغوب فيه في الأماكن العامة و45% تعرضن لملامسة جنسية غير مرغوب فيها.

اتصل نائب الرئيس الأكاديمي بامرأة تعمل في إحدى الجامعات وأخبرها أنه مهتم بها. حاولت أن تخبره بأنها غير مهتمة، لكنه بدأ التحرش بها، وأخبرها وأخبر غيرها أنه يريد أن يكون معها. لقد استخدم منصبه لتشجيع زملائه على إجبارها على قبول الطلب. أرسل زملاؤها رسائل ومكالمات للضغط عليها، ورفضوا دفع راتبها، بل ووجهوا لها تهديدات بالقتل.

جمعية المعلمين الإثيوبيين (ETA)، إثيوبيا

عملت مورني (اسم مستعار) لدى عائلة في شرق جاكرتا بإندونيسيا وكانت مسؤولة عن الطهي والتنظيف والغسيل. كانت ربة عملها مسينة للغاية، فلم تدفع لها أي راتب، ولم تمنحها طعامًا كافيًا، ومنعتها من مغادرة المنزل والاتصال بأي شخص آخر. كما قامت ربة عملها بضربها بأشياء، وسكب الماء الساخن عليها وحرقتها بمكواة، وهددتها بأن أية مقاومة ستؤدي إلى معاملة أقسى. ذات يوم، اتهمتها ربة عملها بأنها مهتمة بزوجها. فعاقبت مورني بخلع ملابسها والاعتداء على عضوها التناسلي. كما أرغمت اثنين من الخدم- الذين يعملون عندها - على اغتصاب مورني. وفي مناسبة أخرى، أجبرت مورني على أكل براز القطط، مما أدى إلى إصابة مورني بمرض السل. بعد أن تسببت ربة عملها بجروح بالغة في فم مورني من خلال مكنسة، هربت مورني عن طريق النزول للأسفل عبر كابل التلفزيون. ركضت مباشرة إلى مركز شرطة الحي. كانت تعاني من سوء التغذية الشديد، وكان وزنها 25 كجم فقط.

12 نتيجة مسح تجربة النساء للتحرش الجنسي، ضعوا حدًا للعنف ضد المرأة (2016)

<https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 العمل على إنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي في المدرسة EI (2019)

https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendstrgbv_english_hires?fr=sYTk1OTEINDg3ODM

14 الأزمة الخفية للعنف في مكان العمل ضد المرأة، الاتحاد الدولي للصناعات (2017)

<http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي ضد عمالة المنازل - قصص حالات من آسيا ، IDWF (2020)

https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@/@display-file/attachment_1

« لقد تعامل معظم الزملاء مع "قضيّتي" من زاوية أنها "هي أرادت ذلك". على ما يبدو لم يخطر لأحد ما كان أكثر وضوحاً في هذه القصة: خلفية هذه الهجمات الكارهة للمرأة، وعنفهم المذهل ... (إسكاتي بالإذلال الجنسي) وحقيقة أن كل ذلك كان عملياً صنيعة رجال...¹⁶

ميريّام ليروي، رابطة الصحفيين المحترفين (AJP)، بلجيكا

التنمر هو استخدام القوة أو الإكراه أو التخويف أو التقليل من الشأن أو التسلط أو التهديد بإحداث ضرر. يمكن أن يكون التنمر فردي أو جماعي. عندما تُقدم مجموعة من العمالة على التحرش والإيذاء الجسدي والعاطفي لاستهداف فرد فيسمى ذلك "مضايقة".

العنف الاقتصادي

العنف الاقتصادي هو عندما يتحكم شخص ما في الموارد المالية للفرد دون موافقة ذلك الفرد، أو يسيء استخدام تلك الموارد. ويشمل أي فعل أو سلوك يتسبب في ضرر اقتصادي للفرد. على سبيل المثال يمكن أن يتخذ شكل تقييد الوصول إلى الموارد المالية أو التعليم أو سوق العمل، أو عدم الامتثال للمسؤوليات الاقتصادية، مثل النفقة. وغالباً ما يكون جزءاً من العنف المنزلي. أما في مكان العمل، فقد يكون على شكل فصل شخص ما لرفضها/لرفضه الرد على تقرب جنسي، أو ترقية أو تخفيض رتبة أحدهم/أحدهن لأسباب متحيزة جنسياً أو تمييزية.

على سبيل المثال، عادة ما تعاني عمالة المنازل من العنف الاقتصادي من قبل أصحاب العمل. فقد لا يقوم أصحاب العمل بدفع أي أجور أو أجور قليلة للغاية، أو بتأجيل مدفوعات الأجور، أو المطالبة بساعات عمل أو واجبات زائدة دون تعويض كافٍ. وهذا يحافظ على سيطرة أصحاب العمل. غالباً ما يرتبط العنف الاقتصادي والجنسي بشكل ابتزاز جنسي، كما هو الحال عندما يهدد صاحب العمل بطرد عاملة منزلية ما لم تقدم خدمات جنسية. هذا أمر شائع أيضاً بالنسبة للعمالة المهاجرة وكثير منها عمالة منازل.

الإيذاء النفسي

الإيذاء النفسي هو استخدام القوة بقصد إلحاق آثار نفسية سلبية بالضحية / الناجية/الناجي أو ينتج عنه أو من المحتمل أن يؤدي إلى عواقب نفسية سلبية للضحية / الناجية/الناجي. ويشمل مجموعة واسعة من الإساءات اللفظية وغير اللفظية، والتحرش النفسي والجنسي، والتنمر، والمضايقة، والترهيب والتهديد، والمطاردة. وهو يتضمن تعليقات متحيزة جنسياً أو معادية للمرأة، ومضايقات وتهديدات وترهيب لكونها امرأة، مثل التهديد بالاغتصاب.

« النكات أو التعليقات ذات المحتوى الرجولي أو المهين ... التعبيرات المتحيزة جنسياً، أو العنصرية، أو المعادية للمرأة، أو المعادية للأجانب ... شائعة جداً.

مارسيلو دي ستيفانو، رابطة موظفي جامعة بوينس آيرس (APUBA)، الأرجنتين

ميريّام ليروي صحفية مستقلة ومؤلفة بلجيكية. كانت ضحية للمطاردة عبر الإنترنت والشتم العنيف وتهديدات عبر الإنترنت بالاغتصاب والقتل.

« آلاف الإهانات والتهديدات بالاغتصاب، ومئات التهديدات بالقتل، وكلها دائماً بدلالات جنسية. صور مركبة لوجهي مغطى بالسائل المنوي والكدمات، أو لرأسي على جثة عارية، إلخ ... واصلت العمل وحسن التصرف على وسائل التواصل الاجتماعي وكان شيئاً لم يحدث، على الأقل تظاهرت أن كل هذا لم يؤثر علي، فقط كي لا أوهي للمطاردين بأنهم قد انتصروا. لكن الشرطة كانت تقوم بدوريات أمام منزلي، ورافقني حارس أمن إلى العمل، ولم أترك منزلي إلا متخفية، و ... كنت مرعوبة ...

العنف المنزلي

العنف المنزلي هو أكثر أشكال العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي انتشارًا. فحوالي 35% من النساء حول العالم تعرضن للعنف الجسدي و / أو الجنسي من الشريك الحميم أو لعنف جنسي من غير الشريك في حياتهن. وفي معظم الأحيان يكون العنف من الشريك الحميم. وحسب بعض الدراسات الوطنية يمكن أن يصل هذا الرقم إلى 70%.¹⁷

في دراسة أجراها مؤتمر العمل الكندي (CLC) في كندا، أقر 33% من المستجيبات والمستجيبين بالعنف المنزلي من شريك حميم/شريكة حميمة، مع احتمال تعرض النساء له أكثر من الرجال. 38% ممن تعرضن/تعرضوا للعنف المنزلي قلن/قالوا إنه أثر على القدرة على العمل، و 82% إنه أثر بالسلب على أداء العمل.¹⁸

وجدت دراسة من قبل نقابات أعضاء في الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) أن 75% من 15561 عاملة و عاملاً شملهن/شملهم الاستطلاع (98% من النساء) تعرضن لتجارب مباشرة (47%) أو غير مباشرة (28%) من العنف المنزلي. من بين أولئك اللواتي/الذين تعرضن/تعرضوا لتجارب شخصية مع العنف المنزلي، ذكر 92% أنه أثر على القدرة على العمل.¹⁹

العنف المنزلي هو عنف وتحرش يحدث بين أفراد الأسرة أو الوحدة المنزلية. يمكن أيضًا أن يحدث عبر شركاء سابقين/شريكات سابقات. يشار إلى العنف المنزلي أيضًا باسم "الإيذاء المنزلي" أو "العنف الأسري" أو "عنف الشريك الحميم".

ويمكن أن يأخذ عدة أشكال بما في ذلك:

- ← **السيطرة القسرية** : فعل / نمط من أعمال الاعتداء والإكراه الجنسي والتهديد والإذلال والترهيب يستخدم للإيذاء أو للعقاب أو للتخويف.
- ← **الإيذاء النفسي / العاطفي**: بما في ذلك الإذلال والتهديد والترهيب والشتم
- ← **الإيذاء الجسدي**: بما في ذلك الضرب، الصفع، اللكم، الركل، الدفع، الحبس
- ← **الاعتداء الجنسي**: بما في ذلك الاغتصاب، والأنشطة الجنسية القسرية، والاتهامات الجنسية، والحمل القسري أو إنهاء الحمل قسرياً
- ← **العنف الاقتصادي / المالي**: بما في ذلك منع الشخص من الحصول على عمل، وأخذ أمواله، والسيطرة على الموارد المالية
- ← **التحرش والمطاردة**
- ← **الإيذاء عبر الإنترنت**: بما في ذلك التهديدات ومشاركة المعلومات الحساسة أو الحميمة على وسائل التواصل الاجتماعي

يمكن لأي شخص أن يتعرض للعنف المنزلي. ولكن من المرجح أن تكون النساء من الضحايا / الناجيات والرجال هم الجناة في الغالب. وذلك لأن العنف المنزلي هو قضية قوة وسيطرة ومتأصل في عدم المساواة بين النساء والرجال.

للعنف المنزلي آثار مدمرة على الصحة الجسدية والنفسية للمرأة فضلاً عن العواقب الاقتصادية.

على الرغم من أن العنف المنزلي يبدأ في المنزل، إلا أنه يمكن أن يؤثر على عالم العمل. فقد يحتاج أولئك اللواتي/الذين تعرضن/تعرضوا للأذى إلى أخذ إجازة من العمل للتعافي. قد تلاحق الأطراف الجانية الضحايا / الناجيات/الناجين إلى أماكن العمل أو تهددهن/تهدهم فيه، وتمنعهم/تمنعهم من الذهاب إليه، أو تحجب الأجر المكتسب. ونتيجة لذلك، فقد تتأخر العمالة عن العمل، أو تتغيب أو قد يتأثر أداؤها سلبًا. وهذا يمكن أن يؤدي إلى فقدان الوظائف، وهو أمر كارثي بالنسبة لها: فيدون الاستقلال الاقتصادي الذي توفره الوظيفة، لا يمكن للعمالة الهروب من العنف.

17 إنهاء العنف ضد المرأة - حقائق وأرقام ، هيئة الأمم المتحدة للمرأة <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 هل يمكن للعمل أن يكون آمنًا عندما لا يكون المنزل آمنًا - نتائج الاستطلاع، CLC (2014) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 تأثير العنف المنزلي في أماكن العمل في الهند ، ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

على الرغم من التأثير الهائل الذي يحدثه على عالم العمل، مازال الكثيرون يعتقدون أن العنف المنزلي هو قضية خاصة لا ينبغي التعامل معها في مكان العمل. لكن العنف المنزلي ليس قضية خاصة بل هو قضية مجتمعية.

إنه أمر مهم لأن العنف بأي شكل من أشكاله يؤثر أيضاً على عالم العمل، فلا يمكن للمرأة التي تتعرض للعنف في المنزل أن تتجنب أخذ مشاكلها إلى العمل، ولهذا من المهم اتخاذ التدابير في مكان العمل.

آنا سانتشيز نافارو، اتحاد خدمات المواطنين (FSC-CCOO)، إسبانيا



خلال جائحة كوفيد-19، ازداد العنف المنزلي بشكل كبير، مما أدى إلى الإشارة إلى العنف المنزلي باسم "جائحة الظل".²¹ التواجد في المنزل مع الشريك/الشريكة، وازدياد الضغوط المالية وغير المالية والضغوط الأخرى على العائلات، وزيادة العمل عن بعد، كل هذه العوامل تعني أن المنزل ليس مكاناً آمناً لكثير من العاملات والعمال. الآن أكثر من أي وقت مضى، أصبح العنف المنزلي قضية عمل.

يمكن أن يؤثر العنف المنزلي أيضاً على زميلات وزملاء العامل. فقد تهدد الأطراف الجانية أو تؤذي الزميلات والزملاء في مكان العمل. وقد يكون الشخص (رجلاً كان أم امرأة) الذي يعاني من العنف المنزلي غائباً أو متعباً ويتعرض لضغوط شديدة تجعله أقل يقظة في العمل. قد يؤدي ذلك إلى مخاطر تتعلق بالصحة والسلامة المهنية الشخصية و / أو للزميلات والزملاء. أو قد يكن/يكونون أقل إنتاجية بكثير، مما يشكل ضغطاً أكبر على الزميلات والزملاء في العمل.

كشفت دراسة أجراها الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF عام 2019 مع مرتكبي العنف المنزلي (من الذكور) أن:²⁰

- الرجال يشعرون بضغوط المعايير الاجتماعية الأبوية لـ "ممارسة" السيطرة على النساء والأطفال في أسرهم.
- الرجال يحاولون في كثير من الأحيان تبرير أفعالهم المتمثلة بالعنف المنزلي، والسلطة، والسيطرة.
- الرجال يربطون في كثير من الأحيان العنف المنزلي بالأشكال الجسدية واللفظية فقط.
- العمال يتأثرون سلباً في العمل جراء ارتكابهم للعنف المنزلي.
- حوادث مكان العمل التي تسبب فيها المستجيبون المتأثرون بارتكابهم للعنف المنزلي عرّضت سلامة الركاب والموظفات والموظفين للخطر وشكلت تكلفة كبيرة على صاحب العمل.
- المستجيبون يحتاجون إلى مساحة آمنة في العمل لمشاركة مشاكلهم والتحدث عن تجاربهم والبحث عن دعم استشاري مهني لمساعدتهم على تقليل انخراطهم في العنف المنزلي.

20 العنف المنزلي ومكان العمل: دراسة نوعية مع الرجال، ITF (2019)

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 كوفيد-19 وإنهاء العنف ضد النساء والفتيات، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020)

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

من الأكثر عرضة للخطر؟

يمكن أن يتأثر الجميع بالعنف والتحرش في عالم العمل، ولكن يمكن أن يختلف خطر العنف والتحرش اعتمادًا على قطاع العمل و / أو المهنة و / أو ترتيبات العمل.

العمل مع أطراف ثالثة

العمالة التي قد يكون لها تفاعلات غير آمنة مع أطراف ثالثة كجزء من وظائفها، تتعرض لخطر كبير. العنف والتهديدات من العملاء والعميلات هو أمر شائع في قطاعات التجزئة والخدمات على سبيل المثال.

تقوم رابطة موظفي المتاجر والتوزيع والحلفاء (SDA) في أستراليا بحملة للقضاء على سوء المعاملة والعنف من العملاء والعميلات في صناعات البيع بالتجزئة والوجبات السريعة والتخزين. وقد وجدت دراسة استقصائية في عام 2017، أن 85٪ من 6000 عاملة وعامل بيع بالتجزئة والوجبات السريعة شملهم الاستطلاع، تعرضوا لسوء المعاملة من العملاء والعميلات في العمل.22 ومنذ ذلك الحين، تدبر النقابية حملة وطنية تسمى "لا أحد يستحق التوبيخ" "No One Deserves a Serve"، تناضل من أجل اتخاذ أصحاب العمل نهج عدم التسامح مطلقًا مع السلوكيات المسيئة والعنيفة وتوفير السبل للإبلاغ عنها.

<https://national.sda.com.au/sdaw/>

كما شجعنا أصحاب العمل على التفكير في أشياء مثل سياسات الإرجاع الخاصة بهم. التعليقات الواردة من أعضائنا هي أن سياسة الإرجاع يمكن أن تؤثر على مقدار الإساءة التي سيتعرضون لها. إذا كانت لديك سياسة إرجاع صارمة، فعليك أن تقول لا للعملاء أو العميلات كثيرًا ... وهذا يؤدي إلى الكثير من الإساءة والغضب من العملاء أو العميلات. ثم عندما يتصل الأعضاء بالمديرة أو المدير، فتستسلم الإدارة أمام العميلة أو العميل ... كانت هذه شكوى كبيرة من أعضائنا. أن الإدارة تسن السياسة المطلوبة، والعمالة تتعرض لكل هذه الإساءات ثم تستسلم الإدارة. تحدثنا إلى أصحاب العمل لمساعدتهم على فهم المشكلة وكيف تساهم سياساتهم في ذلك.

جوليا فوكس، الأمانة الوطنية للمساعدة، SDA، أستراليا

كثيرا ما يواجه أعضاؤنا الإساءة من العامة. نريد أن يلتزم أصحاب العمل بإزالة الإساءة والعنف ونبحث في التدابير التي من شأنها تضمين ذلك كقضية في هذه الصناعة على المدى الطويل ومعالجتها على نحو مستمر. وشاركنا بفعالية مع أصحاب العمل لضمان اتخاذ نهج مشترك ... لقد طورنا ونفذنا تدريجياً صناعياً حول عنف وإساءة معاملة العملاء والعميلات، وسيدخل في التدريب على مستوى الشهادة ... وتدريب المديرات والمدراء للمساعدة في تهدئة المواقف هو أيضاً أداة مهمة. هناك موضوع مشترك بين أعضائنا وهو أنه عندما يتم إساءة معاملتهم من قبل أحد العملاء أو العميلات، فإن المديرات والمدراء لا يعرفون كيفية التعامل مع الموقف بفعالية. لقد استثمرنا في التدريب لتمكين الإدارة والعمالة من نزع فتيل الموقف عندما يتصاعد ...

« قد لا يكون للموظفة صوت لأنها موظفة، و... كما يقول المثل "الزبون دائماً على حق". هذه هي الفئات المستهدفة من الأشخاص لأنه ليس لديها صوت للتعبير عن نفسها... وبصفتنا نقابات، فإننا ندعو إلى سياسات بشأن التحرش الجنسي لتحمي هذه الفئات المستضعفة من الناس. يجب أن تشمل هذه السياسات إجراءات الإبلاغ والإجراءات التأديبية ضد الجناة... ستدرج النقابات أيضاً فقرات في اتفاقيات العمل الجماعية لتحمي العمالة من التحرش في عالم العمل.

كارولين بوساكا، الاتحاد الكيني لعمال مزارع السكر (KUSPAW)، كينيا

وفي قطاع التعليم، تواجه الكوادر التعليمية أيضاً الإساءات اللفظية والجسدية والنفسية في المدرسة من الطلبة، وعبر الإنترنت من الطلبة والوالدين. وعادة ما تتلقى تعليقات مهينة ومزاعم عن سلوك غير لائق مع التلميذات والتلاميذ وإساءات عنصرية وجنسية وتهديدات بالقتل.

أما في قطاع النقل، فتعد الإساءة اللفظية والتحرش الجنسي من العامة أمراً شائعاً أيضاً، لا سيما بالنسبة للعمالة المسؤولة عن فحص التذاكر ووقف التهرب من الأجرة.

« تعرضت زميلاتي وزملائي للصفع، وشد الشعر، واللكم. وفي سجلاتنا حالة وفاة لزميل. إن الإجراءات التي اتخذتها الهيئات التنظيمية لم تكن فعالة.

جامعة تذاكر، كولومبيا

من الصعب السيطرة على العنف والتحرش من قبل أطراف ثلاثة، وقد لا يتم التعامل معه (أو قد تشعر العمالة أنه لن يتم التعامل معه) بنفس الطريقة كما لو كان الطرف الجاني موظفاً آخر. وينتشر ذلك على نطاق واسع في قطاعات السياحة والفنادق والمطاعم والكازينو والحانات حيث تساهم فكرة "العميل دائماً على حق"، واستهلاك العملاء أو العمليات للكحول، والإكرامية في زيادة المخاطر. غالباً ما يكون التوظيف في هذه القطاعات غير معياري وهش، مما يزيد من المخاطر.

« أبلغت العمالة في فندق Naga World Hotel Casino في بنوم بنه، كمبوديا، عن تعرضها للاعتداء الجسدي والتحرش الجنسي وإلقاء المشروبات الساخنة على وجهها. ولا توجد عواقب على العملاء أو العمليات المسيئين/المسيئات. وتقول الإدارة للعمالة إنه لا يمكن فعل أي شيء. ومن المتوقع أن تعتذر العمالة للضيوف الذين جيسيؤون إليهم وتواصل العمل.²³

في المملكة المتحدة، وجدت منظمة Unite the Union أن 9 من كل 10 من موظفات وموظفي الضيافة قد تعرضن/تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل. من بين أولئك اللواتي/الذين أبلغن/أبلغوا عن التعرض للتحرش الجنسي، قال أكثر من 50% أن الطرف الجاني كان من العامة. وقال العديد ممن تعرضن/تعرضوا للتحرش إن ذلك جعلهن/جعلهم يرغبن/يرغبون في ترك الوظائف وجعلهن/جعلهم يشعرون/يشعرون بعدم الأمان وبنقطة أقل في العمل.²⁴

في شيكاغو، الولايات المتحدة الأمريكية، أظهر استطلاع أجرته نقابة UNITE HERE Local 1 للعمالة في الفنادق والكازينوهات أن العمالة تواجه مستويات عالية من التحرش الجنسي، خاصة من الضيوف الذكور. 58% من عمالة الفنادق و 77% من عمالة الكازينوهات التي شملها الاستطلاع تعرضت للتحرش الجنسي من قبل ضيف. 49% أي ما يقرب من نصف عمالة خدمة الغرف التي شملها الاستطلاع وجدت ضيفاً عارياً عندما فتحت الباب، أو ضيفاً تعمد عدم الاحتشام، أو أظهر أعضاءه التناسلية للحظات.²⁵

23 عمال كازينو فندق ناجا وورلد ، IUF (2019)

<https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 استطلاع "اليس في القائمة" Unite the Union (2018)

<https://unitelive.org/14506-2/>

25 أبعد يديك واحتشم - التحرش الجنسي في صناعة الضيافة في شيكاغو ، UNITE HERE Local 1 (2016)

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

« أشكال العنف في القطاع الصحي هي: الإساءة اللفظية من قبل المريضات والمرضى والإدارة ... والإيذاء ، كما تتعرض العمالة لهجمات إلكترونية من قبل العامة أيضًا. العنف والتحرش له تأثير نفسي ... يمكن أن يسبب الاكتئاب والأرق وانخفاض الإنتاجية ومستويات عالية من التغيب على سبيل المثال لا الحصر...
إبرين كومالو، نائبة رئيس اتحاد الممرضات الديمقراطي في سوازيلاند (SDNU)،
سوازيلاند

« كنت أقوم بتوصيل أحد العملاء إلى منزله. قرر الجلوس في المقعد الأمامي والضغط بساقيه على لوحة القيادة. عندما طلبت منه إنزالهما ... قال إنه دفع ثمن الرحلة، وهذا يعني أنه يمكنه الجلوس كما يشاء. سأنتي لماذا أعمل كسائقة وأنا سيدة جميلة. ثم حاول لمس جسدي. كان الأمر مريعاً. توجهت مباشرة إلى مركز الشرطة وأبلغت عن ذلك ... واضطر الرجل إلى الذهاب إلى المحكمة ودفع غرامة. لقد أثر ذلك في نفسي ... ولم أستطع التخلص من الصورة في مخيلتي ...

أجنيس مونغيرا، سائقة عبر تطبيقات الإنترنت، اتحاد عمال النقل في كينيا (TAWU)، كينيا

يزداد خطر العنف والتحرش أيضًا عندما تضطر العاملة / العامل إلى رفض الطلبات أو تقييد حرية الأفراد. كما أن التعامل مع المعلومات السرية كجزء من مسؤوليات العمل يزيد من المخاطر. وهذا أمر شائع في القطاع العام.

ويمكن أن تصبح الوظائف أكثر خطورة عندما تتعامل العمالة مع أشياء ثمينة أو مع المال أو الأدوية.

العمل بشكل منفرد

العمل بشكل منفرد أو بمعزل عن الآخرين وبدون شهود هو أيضًا أحد عوامل الخطر. حيث يمكن أن يشمل ذلك عمالة العقود من الباطن أو عمالة المصادر الخارجية، أو العمالة في منازل أصحاب العمل أو العملاء، أو في وحدات منعزلة، أو في الساعات التي يتواجد فيها عدد قليل من الموظفين والآخرين، مثلًا في وقت متأخر من الليل.

على سبيل المثال، تعمل عمالة الرعاية الاجتماعية - المعرضة أصلاً للخطر بسبب الطبيعة العامة لعملها وكونها في الغالب من النساء ومن مجموعات معرضة للتحرش العنصري - بشكل عام بمفردها مع أفراد (من رجال أو نساء) قد يكونون غير قادرين على التحكم في سلوكهم بسبب ظروف أو إصابات مختلفة. هذا يعني أنها كثيرًا ما تواجه العنف والتحرش.

وجدت دراسة استقصائية أجرتها نقابة GMB في المملكة المتحدة والتي تمثل العمالة في مجال الرعاية أنه على مدى السنوات الخمس الماضية، كابدت عمالة الرعاية أكثر من 6000 هجوم عنيف. 83٪ أصيبوا بجروح خطيرة لدرجة أنهن/أنهم اضطروا/ اضطروا إلى أخذ إجازة لسبعة أيام على الأقل من العمل.²⁷

« لدينا بالفعل أكثر من عشرة أشخاص تعرضوا للسرقة تحت تهديد السلاح نتيجة للدفع النقدي ... سائقات Uber تعرضن للاغتصاب بسبب الدفع النقدي. كم عدد الأشخاص الذين يجب اغتصابهم وقتلهم والاعتداء عليهم قبل إيقاف المعاملات النقدية؟

جهة ممثلة لنقابة سائقات وسائقي Uber

كما أن تقديم الرعاية للعملاء أو المرضى أو المفجوعين أو الذين يعانون من مشاكل تعاطي المخدرات أو الذين يتناولون الأدوية (من رجال ونساء) - كما هو الحال في القطاع الصحي - يزيد أيضًا من مخاطر العنف. فقد أبلغت العمالة في مجال الرعاية الصحية عن واحد من أعلى مستويات العنف. حيث يعد الاعتداء اللفظي والعنف الجسدي والتحرش الجنسي من قبل المريضات والمرضى والزوار أمرًا شائعًا. ويزداد الوضع سوءًا بسبب عدم كفاية التدريب وإعداد الموظفين والموظفين. وقد وجدت دراسة أجراها مؤتمر النقابات العمالية (TUC) في المملكة المتحدة أن شخصًا واحدًا من كل ثمانية أشخاص قد تعرض للعنف في العمل، حيث العمالة الطبية والصحية هي الشريحة الأكثر إبلاغًا عن ذلك (22٪).²⁶

26 واحد من كل ثمانية أشخاص يتعرض للعنف في العمل ، TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

27 تعرض مقدمات ومقدمو الرعاية لـ 6000 إصابة خطيرة نتيجة العنف في العمل ، GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

لا يزال هناك أشخاص يتحولون إلى وحوش بمجرد إبحارهم في البحر. قد تكون العزلة عاملاً ... لأن السفينة على بعد مئات الأميال من أي مساعدة فورية، وبالتالي تصبح الضحية أكثر عجزاً ... في إحدى الحالات أبلغ شخص ما القبطان عن إساءة معاملة تعرض لها زميل في العمل. فقام الكابتن بتغطية الأمر ولم يبلغ المكتب. وهذا أمر شائع ... لا تستطيع العمالة النوم والعمل بشكل جيد خوفاً من سوء المعاملة ... ينتهي بها الأمر بمغادرة الشركة والطرف المعتدي يواصل العمل في نفس الشركة.

ياسمين سي لاپاردا، مسؤولة اللجنة النسائية، نقابة البحارة والضباط البحريين المقترنين في الفلبين (AMOSUP)، الفلبين

العمل على الإنترنت

العمالة التي لها تواجد على الإنترنت - على سبيل المثال، العمالة في قطاع الإعلام مثل الصحفيات والصحفيين - معرضة بشكل أكبر لخطر التمرر الإلكتروني والعنف والتحرش عبر الإنترنت. وجد الاتحاد الدولي للصحفيين أن ما يقرب من ثلثي الصحفيات تعرضن للإساءة عبر الإنترنت.²⁸

تلقيت تعليقات تحط من قدر كرة القدم النسائية، مفادها أن الفتيات اللواتي يغطينها صحفياً يجب أن يمولنهن، وأنها شيء لا يهم الجميع، وأن النساء لا يعرفن كيف يلعبن كرة القدم ... ثم تعرضت للإهانة بشكل مباشر ... "حمقاء"، "معتوهة"، "نسوية نازية"، "عاهرة"، و "ساقطة" ... الآن أصبحت أكثر وعياً بالأشياء التي أشاركها على وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بي ... فلا أنشر صور لوجهي أو لعائلتي و أصدقائي. أحاول عدم الكشف عن هويتي قدر الإمكان ... يجب التعامل مع هذه الهجمات مثل الاعتداءات العنيفة أو التحرش الجسدي. وفي حالة الصحفيات والصحفيين، يجب أن يتمتعن/يتمتعوا بقدر أكبر من الحماية؛ فلا يمكننا تقديم صحافة حرة إذا كنا نتعرض للتهديد.

لورا كريسيو، صحفية، إسبانيا

تعمل عمالة المنازل لساعات طويلة بأجور منخفضة للغاية وهي معزولة في منازل خاصة. ونتيجة لذلك، فإن الترهيب والإساءة والتحرش الجنسي أمر شائع. ففي أمريكا اللاتينية، وجد الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) أن 8 من كل 10 من عمالة المنازل عانت من بعض أشكال العنف في العمل.

أليسيا، عاملة منزلية مهاجرة من نيكاراغوا كانت تعمل لدى سياسي في كوستاريكا. كان ابن صاحب العمل مدمناً على المخدرات وكان غالباً في المنزل طوال اليوم مع أليسيا. كان الابن في كثير من الأحيان عنيفاً وعدوانياً وأقدم على تعليقات وتقربات جنسية غير لائقة تجاه أليسيا.

ذات يوم، علق الابن خارج المنزل. وكان غاضباً جداً. عندما تمكن من الدخول، أصبح عدوانياً تجاه أليسيا. أمسك بسكين ووضعها على حنجرتها بينما أجبرها على خلع ملابسها. توسلت إليه أليسيا أن يبعد السكين، لكنه أجبرها على الركوع على ركبتيها وهو ينهال عليها بالشتائم. ثم قام بالاستمناء بينما كان يشتمها "أيتها العاهرة الحمقاء، يا عديمة القيمة، أنت مجرد عاملة منزلية، أنت مهاجرة فذرة" ثم قام بالذف في جميع أنحاء وجه أليسيا والجزء العلوي من جسدها العاري.

عندما اكتشف أصحاب عملها الأمر، فصلوها من العمل دون أي تعويض وهددوها بالترحيل إذا تقدمت بشكوى. كما وجه الابن تهديدات بالقتل. تركت أليسيا مذعورة ومصدومة تماماً، وشعرت بالضعف والعجز. لا تزال حتى اليوم عندما ترى سيارة مثل سيارة أصحاب العمل، فإنها تصاب بنوبات الذعر والقلق.

في قطاع النقل، تواجه عمالة السفن أشكالاً شديدة من العنف بسبب عزلتها في البحر.

فعلى متن السفن، غالباً ما تكون العمالة بدون حماية وطنية أو دولية، ويزداد التحرش سوءاً بسبب عدم قدرتها على مغادرة مكان العمل بعد المناوبة.

ليس لعمالة العقود من الباطن أو عمالة المصادر الخارجية صاحب عمل محدد بوضوح مما يعني أنه من غير الواضح من الجهة المسؤولة عن سلامتها. وهذا أمر شائع في قطاعات البناء، والنجارة، والزراعة، والعمل المنزلي، حيث تكون معظم العمالة هشة أو غير رسمية. العديد من هؤلاء العاملات والعمال هن/هم أيضاً من المهاجرات والمهاجرين. دون حماية قانونية أو تغطية من قانون العمل فإن العمالة أكثر عرضة للخطر.

« كونا عمالة غير رسمية، فليس لدينا أي شخص نبلغه بذلك. حتى شركات النقل تقول إنها غير مسؤولة لأننا متعاقدون مستقلون. في معظم الأوقات، ليس لدينا أي شخص نسرع أو نشتكى أو نقدم تظلماتنا إليه.

أجنيس مونغيرا، اتحاد عمال النقل في كينيا (TAWU)، كينيا

القطاعات التي يهيمن عليها الذكور

غالبًا ما يكون العنف والتحرش ضد المرأة أسوأ في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور. حيث يستخدم الرجال أحيانًا العنف والتحرش لمعاينة النساء أو تثبيطهن عن الالتحاق بالوظائف "الذكورية" التقليدية، لأنهم يعتبرونها تهديدًا لهيكل السلطة التقليدية في مكان العمل. عندما لا تلتزم العمالة بالأدوار الجنسانية التقليدية، فقد تواجه أيضًا التمييز. في أماكن العمل ذات الثقافة الذكورية، يكون الخطر أكبر.

على سبيل المثال، ترتبط صناعات التعدين والبناء والنجارة بالذكورة بسبب العمل البدني الذي يتم القيام به. وعندما يتم إدخال العاملات في هذه الثقافة - بدون تعليم مناسب للعمال الذكور، أو بدون سياسات قوية في مكان العمل - فإنهن يواجهن مواقف متحيزة جنسيًا وذكورة سامة، خاصةً وأنهن في عزلة تحت الأرض.

« نبدأ التعرض للتحرش في اللحظة التي نسير فيها داخل القفص لننزل إلى تحت الأرض. يستغل زملائنا الرجال المساحة الصغيرة للمسا أو دفع صدورنا نحو جدران القفص. والإدارة تضحك علينا عندما نشكو.

عاملة مناجم، جنوب أفريقيا

« عندما كنت متدربة كمراسلة مبتدئة في إحدى غرف الأخبار البارزة في إندونيسيا، تعرضت للتحرش من أحد مصادري. اتصلت به لمقابله ... عندما انتهينا، اتصل بي عدة مرات عبر **Whats App** وطلب خدمات جنسية. لم يكن لدي أي فكرة عما إذا كانت غرفة التحرير لديها آلية تمكنني من الإبلاغ فيتعامل المكتب مع المتحرش. لم أخبر أي شخص آخر بالحادثة في ذلك الوقت. الشيء الوحيد الذي فعلته هو حظر رقم المتحرش.

مراسلة صحفية، جاكارتا، إندونيسيا

ساعات وموقع العمل

يمكن أن يؤدي الانتقال من العمل وإليه - خاصةً في وقت متأخر من الليل وإلى الأماكن النائية - إلى تعريض العمالة للعنف والتحرش. وهذه مشكلة خاصة بالنسبة للعمالة في أسفل سلسلة التوريد العالمية، التي تواجه ساعات عمل إضافية غير طوعية نتيجة لضغوط الإنتاج.

« كانت هناك حالة ... حيث لم يوفر المدير وسيلة النقل المطلوبة وفقًا لاتفاقية المفاوضات الجماعية وكان على المرأة أن تتكفل بنقل نفسها إلى المنزل في وقت متأخر من الليل. عندما كانت تنتظر سيارة الأجرة لتأخذها إلى المنزل، تعرضت للاغتصاب بوحشية.

باتريشيا نيمان، المنسقة الوطنية للشؤون الجنسانية في نقابة العمال التجاريين والمطاعم والمتعاونين في جنوب إفريقيا (SACCAWU)، جنوب إفريقيا

العمل الهش وغير الرسمي

العمل الهش وغير الرسمي هو أيضاً أحد عوامل الخطر. حيث تعني الظروف السيئة والحماية المحدودة والضعف الاقتصادي أن العمالة عادة ما تواجه العنف والتحرش وغالبًا لا ترغب في الإبلاغ عن ذلك خوفاً من فقدانها لوظائفها. العمالة غير الرسمية تعمل بشكل واسع في أماكن مثل المنازل الخاصة والأماكن العامة حيث لا توجد حماية تذكر. كما تتعرض بعض شرائحها للعنف والتحرش من قبل السلطات العامة.

العنف والتحرش ... متوطد في عدم المساواة في علاقات العمل الهرمية، وفي الضعف الهيكلي للعمال في نموذج الإنتاج الرأسمالي.

مارسيلو دي ستيفانو، رابطة موظفي جامعة بوينس آيرس (APUBA)، الأرجنتين

لا تسمح لنا المشرفة بالذهاب إلى الحمام. وعندما تعتقد أننا لا نعمل بالسرعة الكافية، فإنها تصفنا وتكمننا. ذات مرة ضربتني بالملابس التي كنت أصنعها.

عاملة ملابس، المغرب

عالم العمل المتغير

أدى التقشف والخصخصة وإعادة الهيكلة وإسناد الأعمال المؤقتة إلى تغييرات في طريقة تنظيم العمل. حيث يتعين على العمال التعامل مع مستويات أدنى من التوظيف والخدمات، وزيادة في العمل عن بعد، وضغط متزايد لتحقيق أهداف الإنتاج. كل هذه التغييرات زادت من مخاطر العنف والتحرش.

الاستخدام المتزايد للتقنيات الجديدة بما في ذلك تطبيقات المختلفة التي تسهل العمل عن بُعد، ومراقبة أداء العمال، هي عوامل تؤدي إلى زيادة التوتر والضغط ومستويات أعلى من التحرش. علاوة على ذلك، تؤدي زيادة العمل عن بُعد - خاصة نتيجة لجائحة كوفيد-19 - إلى زيادة مخاطر التنمر والتحرش عبر الإنترنت.²⁹

القطاعات المؤنثة

العنف والتحرش شائع أيضًا في القطاعات التي يكون فيها معظم القوى العاملة ذات الأجور المنخفضة من النساء، لكن المشرفين والمدراء هم من الرجال الذين بوسعهم استخدام مناصبهم في السلطة للتحرش الجنسي بالعمال. دون القدرة على المساواة، قد تنتظر العمالة إلى العنف والتحرش كشرط لاستمرار عملها.

هذا الاختلال في ميزان القوة شائع في قطاع الملابس، فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة في جنوب إفريقيا عن مصانع مملوكة لشركة تصنيع الجينز العالمية Nien Hsing أن ما يقرب من ثلثي النساء اللواتي تمت مقابلتهم أبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي أو الإساءة أو يعرفن زميلات في العمل تعرضن لذلك.²⁹ (لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة القسم 3.2)

يصرخ مشرفونا علينا ويطلبوننا من مكان لآخر حتى عندما يكون لدينا عمل نقوم به. إنهم يعاملوننا كالحمير، ويقولون لنا إن عملنا ليس جيدًا، ويتحكمون في الوقت الذي نذهب فيه إلى الحمام، ولا يسمحون للحوامل بالذهاب إلى المواعيد الطبية.

عاملة نسيج، بيرو

التنظيم الهرمي للعمل

يزيد التنظيم الهرمي للعمل من مخاطر ممارسات العمل التعسفية والعنف والتحرش من ذوات وذوي المناصب الأعلى. تواجه العمال في الرتب الدنيا من سلاسل التوريد العالمية ضغوطًا لتحقيق أهداف الإنتاج وتعاني من ظروف عمل سيئة. وهذا أمر شائع في قطاعي التصنيع والإنتاج الغذائي.

29 تقرير Nien Hsing Textile (اليسوتو)، اتحاد حقوق العمال (2019)

<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 التهديد بالعنف الجسدي والنفسي والتحرش في العمل الرقمي، منظمة العمل الدولية (2018)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

الأخطار والمخاطر النفسية الاجتماعية³¹

يتم تحديد الإجهاد المرتبط بالعمل من خلال المخاطر النفسية والاجتماعية الموجودة في سوء تصميم العمل، وتنظيم العمل، والإدارة، وظروف العمل وعلاقات العمل. يمكن أن يزيد الضغط المرتبط بالعمل أيضاً من خطر العنف والتحرش (معروف أنه من المخاطر النفسية والاجتماعية). قد يكون للعنف والتحرش أيضاً عواقب على الصحة الجسدية والعقلية وقد يزيد من مستويات التوتر.

يمكن أن تشمل المخاطر النفسية الاجتماعية ما يلي:

- متطلبات الوظيفة : عبء ثقيل من العمل الموكل، أهداف مستحيلة، مهام لا تتناسب مع القدرات
- التحكم في الوظيفة : وجود القليل من السيطرة على العمل وصنع القرارات، أو انعدام الأمن الوظيفي
- تصميم العمل: مهام منخفضة الشدة تؤدي إلى الملل، والعمل بشكل منفرد، أو الاكتظاظ
- وقت العمل: ساعات عمل طويلة، عمل إضافي غير طوعي، العمل بالساعات التعاقدية بشكل يومي، عدم وجود وقت للراحة
- عدم الوضوح في الوظائف أو الأدوار
- العلاقات في مكان العمل: النقد، الصراع، قلة الدعم، قلة التواصل
- ضعف القيادة و / أو أسلوب الإدارة السيئ
- العدالة التنظيمية : الافتقار إلى أو ضعف تطبيق سياسات مكان العمل، وانعدام الثقة في سياسات مكان العمل، وعدم الإنصاف في صنع القرار، وسوء معالجة الإساءة في التصرف في مكان العمل، وعدم وجود خطة لمنع العنف

- إدارة التغييرات التنظيمية : التغيير التكنولوجي، إعادة الهيكلة، التغييرات في أساليب العمل، الاستعانة بمصادر خارجية، تبديل الوظائف والموظفين السريع، زيادة العمالة المؤقتة والموسمية
- بيئة العمل المادية : تصميم وصيانة المعدات والمرافق، التعرض لعوامل خطرة، مستويات ضوضاء عالية
- بيئة عمل وثقافة تتسامح مع / تتغافل عن العنف والتحرش
- نقص الاستثمار في تطوير الموظفين والموظفين، بما في ذلك نقص التدريب أو المعلومات.



العنف اللفظي والجسدي حاضر بشدة من جانب المريضات والمرضى ... إن عبء العمل الزائد يسبب الكثير من عدم الرضا لدى المريضات والمرضى وأسرههم ، ناهيك عن نقص الوظائف والموظفين الذي يتسبب في ضيق الوقت لتقديم رعاية جيدة. التحرش من قبل الإدارة شائع أيضاً ... حيث تُجبر العمالة الصحية على العمل لوقت إضافي ... وتعرض الإدارة الزميلات والزملاء على بعضهن/بعضهم البعض، مما يخلق خلافات ... تؤدي بعاملة صحية مسكينة إلى أن تجهش بالبكاء لأنها لا تستطيع توفير كل الرعاية التي كان عليها أن تقدمها لمرضاهن. ذلك عنف نفسي ... إنه يدمرها نفسياً ببطء.

شيرلي دوريسموند، الاتحاد المهني للصحة في كيبيك (FIQ)، كندا

31 لمزيد من المعلومات: المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبط بالعمل، منظمة العمل الدولية

إن المضايقات التي تتعرض لها العمالة من مغايرات ومغايري الهوية الجنسية وغير الثنائيين والمتنوعين جنسائياً متأصلة في هياكل مكان العمل. يبدأ العنف منذ أن يملأ الفرد نموذج طلب، ولأننا نقلل من الطريقة التي نتحدث بها عن النوع الاجتماعي، فإنه إما ذكر أو أنثى. والعديد من الأشخاص على الطيف يتعرضون للتمييز. الهياكل تبقئهم منفصلين، وتغذي بيئة "الغير" ... هناك أعضاء في أماكن عمل سامة لدرجة أن المشكلة الرئيسية هي الحاجة لأيام مرضية بسبب التهابت المثانة التي يصابون بها لأنهم لا يشعرون بالأمان عند الذهاب إلى الحمامات ...

جينا مكاي، الاتحاد الكندي للموظفين العموميين (CUPE)، كندا

المجموعات المستضعفة من العمالة والمجموعات في أوضاع الاستضعاف

بعض فئات العمالة تكون أكثر عرضة للخطر لأنها تعاني من التمييز وعدم المساواة بسبب خصائص شخصية. في العديد من البلدان، قد تفتقر أيضاً إلى الحماية القانونية أو تُحرم من العدالة عند انتهاك حقوقها.

العمالة التي تنتمي إلى عرق و / أو أقلية ما، تتعرض للعنصرية والتمييز الثقافي والهيكلية. بسبب عدم المساواة هذه، يتم جمع العمالة فعلاً في أعمال غير آمنة، ويمكن أن تواجه التمر والإساءة اللفظية والتعليقات والنكات العنصرية والعنف الجسدي والمعاملة غير العادلة مثل المراقبة المفرطة والحرمان من الفرص والتأديب غير العادل من قبل الزميلات والزملاء والمشرفات والمشرفين والمديرين. وقد تواجه أيضاً التمييز والتحرش فيما يتعلق بالممارسات الثقافية. وجدت دراسة استقصائية أجراها مؤتمر النقابات العمالية TUC في المملكة المتحدة أن 37٪ من العاملات والعمال السود أو من الأقليات العرقية قد تعرضن/ تعرضوا للتمر أو الإساءة أو للتمييز العنصري من صاحب العمل.³²

تتعرض العاملات والعمال ذوات/ذوو الإعاقة لخطر أكبر بسبب المواقف والعوائق التمييزية والعزلة الاجتماعية والاعتماد على الغير للحصول على الدعم. يمكن أن تتعرض هذه الفئة من العمالة للترهيب والتحرش الجنسي والعنف الجسدي والإساءة اللفظية (بما في ذلك النكات والسنانم). غالباً ما ترتبط هذه الفئة من العمالة بالتصورات السلبية حول إنتاجيتها، وتواجه ممارسات تمييزية في مكان العمل بما في ذلك المراقبة المفرطة واللوم على الأخطاء.³³

كثيراً ما تتعرض العمالة من المثليات والمثليين ومزدوجات ومزدوجي الميل الجنسي

ومغايرات ومغايري الهوية الجنسية وحاملات وحاملو صفات جنسية متعددة (LGBTI+) للعنف والتحرش القائم على رهاب المثلية والتحول الجنسي. تتعرض هذه الفئة للإساءة اللفظية والجسدية والنفسية، وبيئات عمل معادية وتمييزية، بما في ذلك العزلة. وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى صعوبة الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها والتقدم فيها. بالنسبة لبعض الأشخاص من مجتمع LGBTI+ قد يكون من الخطير وغير القانوني مجرد الكشف على حياتهم الجنسية وهويتهم الجنسية.

غالباً ما تعمل **العمالة المهاجرة** دون حماية قانونية. وغالباً ما يتم توظيفها في أقل الوظائف أماناً، وهي فئة معرضة بشدة لخطر العنف والتحرش، وخاصة من المتجرات والمتجرين ووكالات العمل الفاسدة. إن افتقار هذه الفئة إلى القوة ووضعها كمهاجرة - وكثير منها "غير موق" - يعني أنها قد تشعر بعدم القدرة على الإبلاغ عن العنف. هذا وتؤدي المواقف التمييزية (بما في ذلك كراهية الأجانب) تجاه الجنسية ووضع الهجرة إلى مزيد من الضعف.

تتعرض **الحوامل** للتمييز والتحرش في العمل، بما في ذلك العزلة والإيذاء اللفظي والنفسي والجسدي وكذلك الفصل التعسفي. يمكن للعاملات من الحوامل، وكذلك العائدات من إجازة الأمومة، أن يتعرضن للتحرش من الزملاء والمشرفين والمدراء. يمكن أن يشمل ذلك عدم توفير إجازات للرضاعة الطبيعية أو ترتيبات عمل صديقة للأسرة. تواجه الحوامل أيضاً خطراً متزايداً من التعرض للعنف المنزلي.

تتمتع **العمالة الشابة** بسلطة أقل مقارنة بالعمالة الأكبر سناً: فمن غير المرجح أن تكون في مناصب السلطة، وأكثر احتمالاً أن تكون عاطلة عن العمل أو تعاني من البطالة الجزئية، ولديها مدة خدمة أقصر وأقل احتمالاً لأن تكون جزءاً من نقابة. وهي أكثر عرضة للعمل في أدوار مواجهة للعامة، وفي ظروف عمل غير رسمية أو هشّة، ولديها قدرة أقل على المفاوضة، مما يعرضها لخطر أكبر. كما تفتقر العمالة الأصغر سناً إلى الخبرة وقد لا تكون على دراية بسياسات وإجراءات مكان العمل أو حقوقها، مما قد يعني أنها لا تبلغ عن العنف والتحرش عند حدوثه.

32 هل العنصرية أمر حقيقي؟ TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 لمزيد من المعلومات: العنف والتحرش ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل، منظمة العمل الدولية

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

الأزمات العالمية والعنف

في أوقات الأزمات العالمية، يؤدي انهيار البنية التحتية وتزايد عدم الاستقرار إلى زيادة العنف. ودائمًا ما تقع الآثار بشكل غير متناسب على النساء والفئات المستضعفة.

عمالة قطاع الصحة و عمالة المجال الإنساني المتواجدة على خط المواجهة في مناطق النزاع والتي تقدم خدمات الطوارئ الأساسية، تتعرض لخطر الهجوم أو السجن أو الاعتداء الجنسي أو الاغتصاب أو حتى القتل. ويعني عدم الاستقرار السياسي المدني أن ينتهي الأمر بالعمالة في كثير من الأحيان إلى تقديم الخدمات لكلا طرفي النزاع، مما يزيد من خطر تعرضها للعنف.

في الوقت نفسه، يؤدي الدمار الذي لحق بسبل العيش بسبب أزمة المناخ العالمية إلى تفاقم الفقر وتفاقم عدم المساواة. حيث تتعرض العمالة النازحة والمُجبرة على ترك منازلها ووظائفها لخطر الاستغلال والعنف بشكل أكبر.

وغالبًا ما يجبر انعدام الأمن العمالة على الفرار من بلدانها الأصلية والهجرة دوليًا. إن العمالة المهاجرة واللاجئون واللاجئات هي فئات ضعيفة للغاية، وفي كثير من الأحيان تعاني من فقر مدقع وعدم وجود حماية قانونية، وتتعرض العمالة لخطر الاستغلال من المتجرات والمتجرين وتواجه انتهاكات عنصرية في بلدان المهجر.

علاوة على ذلك، يعمل انعدام الأمن الثقافي والاقتصادي على تأجيج صعود قيادات وحكومات اليمين المتطرف واستبداده على مستوى العالم. إن اللغة التي تثير الفرقة والتميز، والتي غالبًا ما تكون ذات نبرة عنصرية وكارهة للنساء والأجانب، تؤدي إلى تفاقم العنف ضد الفئات المستضعفة.

في وقت كتابة هذا التقرير، كان العالم يواجه آثار جائحة كوفيد-19. إذ تواجه العمالة في الخطوط الأمامية ضغوطًا متزايدة وساعات عمل أطول وأعداد غير كافية من الموظفين والموظفين. الصناعات في حالة انهيار، والعمالة تُدفع نحو الفقر. لقد أنهكت الخدمات الاجتماعية والصحية إلى نقطة الانهيار.

العمالة غير الرسمية غير مشمولة بالتشريعات أو الحماية الاجتماعية أو المزايا، وتواجه انعدام الأمن. وهذا يزيد من مخاطر العنف والتحرش ويضعها في موقف ضعيف عند الإبلاغ، لا سيما عندما تفتقر إلى الوصول إلى الحماية القانونية. كما تتعرض للإيذاء الجسدي واللفظي والجنسي والنفسي، فضلاً عن العنف الاقتصادي من خلال الدخل المنخفض وغير المنتظم، ويمكن منعها من الوصول إلى الموارد وأماكن العمل.

“**هناك الكثير من القوانين ضد العنف والتحرش ... ولكن فقط العمالة الرسمية يمكنها الاستفادة من تلك القوانين. بالنسبة للعمالة غير الرسمية ... فإنه ليس من السهل الوصول إلى تلك القوانين ولا يتم تنفيذها بفعالية. نتعرض بانتظام للعنف الجسدي والنفسي، وحتى شرطة المرور تضايقتنا. يوقفون السانقات والمحصلات و ... يضايقونهن ويطلبون أرقام هواتفهن وأحيانًا يحاولون الاتصال بهن في الفندق ... يُنظر إلى العاملات غير الرسميات على أنهن مواطنات من الدرجة الثانية ... ساراسواتي ريجال، رابطة عمال النقل المستقلة في نيبال (ITWAN)، نيبال**

التمييز متعدد الجوانب: تعاني بعض فئات العمالة من التمييز لأكثر من سبب. حيث يمكن لمزيج من الخصائص المختلفة أن يخلق طبقة أخرى من عدم المساواة، مما يزيد من خطر التعرض للعنف والتحرش. تلك الفئة التي تعاني من أشكال متعددة ومتقاطعة من عدم المساواة قد تواجه المزيد من العوائق للحصول على الدعم اللازم للهروب من العنف. فالنساء اللواتي يعوقهن عدم المساواة الجنسانية وكذلك على سبيل المثال انتمائهن لمجتمع LGBTI+ هن أكثر عرضة للعنف. كما يمكن أن يواجه الرجال أيضًا تمييزًا متعدد الجوانب، مثلًا كرجل من مجتمع LGBTI+ ويعاني أيضًا من إعاقة.

مع تعرض أفراد الأسرة للضغط والعيش على مقربة من بعضهم البعض، ارتفعت معدلات العنف المنزلي بشكل كبير. وتزايدت التقارير عن العنف المنزلي والمكالمات إلى خطوط المساعدة في العديد من البلدان. فعلى سبيل المثال في فرنسا، زادت حالات العنف المنزلي بنسبة 30٪ منذ بدء الإغلاق بسبب الجائحة.³⁶ ومع عزلة العديد من الأشخاص في المنزل، تتوفر للأطراف المعتدية فرصاً جديدة لترهيب الشريكة/الشريك والسيطرة عليها/عليه. ويصاحب العزلة عن شبكات الدعم - بما في ذلك في مكان العمل - مخاطر متزايدة.

ساهم الانتقال إلى العمل عن بُعد أيضاً في زيادة مخاطر التحرش عبر التكنولوجيا، مثل التنمر عبر الإنترنت.³⁷ كما أبلغت عاملات المنازل عن المزيد من التحرش الجنسي الآن في ظل عمل أصحاب العمل الذكور من المنزل.³⁸

إنه أمر صعب للغاية ... لأننا لسنا معتادين على التواجد معاً لفترات طويلة ... أعاني من صدمة عاطفية لأنه (زوجي) يوصمني قانلاً إنني سأجلب كوفيد-19 إلى المنزل ... أحياناً أتعرض للتوبيخ دون داع ... كأم يجب أن أحاول بكل الوسائل أن أعتني باحتياجات كل أولادي، فأحاول دعمهم لتهدئة مخاوفهم وطمأننتهم أن كل شيء سيكون على ما يرام، بينما لا أحد يهتم بضغوطي ...

إيرين كومالو، نائبة رئيس اتحاد الممرضات الديمقراطي في سوازيلاند (SDNU)،
سوازيلاند³⁹

كما أن هناك تقارير متزايدة عن أعمال عنف وتحرش ضد العمالة على الخطوط الأمامية أثناء الجائحة، وكثير منها من النساء. فالعمالة التي تتفاعل مع العامة، بما في ذلك عمالة البيع بالتجزئة والنقل والرعاية الصحية، تواجه مستويات أعلى من الاعتداء الجسدي والإيذاء اللفظي. ففي قطاع الرعاية الصحية والاجتماعية على وجه الخصوص -حيث تشكل النساء 70٪ من العمالة على مستوى العالم³⁴- تقف العمالة في طليعة النضال لكنها تواجه خطراً أكبر متمثل بالعنف من طرف ثالث.

لقد قدمنا خدمات طبية وعمالاً مهماً في جميع مراحل الجائحة. لقد رشقنا عدد قليل من أفراد المجتمعات التي نعمل فيها بالحجارة ... لكننا ذهبنا في اليوم التالي لأن هذا واجبنا الذي نعرفه ...

من عمالة صحة المجتمع، الهند³⁵

تم تسريح العاملات في قطاع الفنادق ... النساء يعانين ... في اللحظة التي تفقدن فيها مصدر دخلك، فإنك تفقدن مكانك في الأسرة ... فأنت تعتمدين على زوجك. وربما يعاني زوجك أيضاً من نفس الحالة، ربما يكون قد فقد هو وظيفته أيضاً، وبالتالي فإن مستويات التوتر ترتفع، ثم تصل إلى قدر كبير من العنف.

كارولين بوساكا، الاتحاد الكيني لعمال مزارع السكر (KUSPAW)، كينيا

34 النساء في القوى العاملة الصحية، منظمة الصحة العالمية

<https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 لمزيد من المعلومات حول حملة عمالة المجتمع الصحية في جنوب آسيا: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 كوفيد-19 وإنهاء العنف ضد النساء والفتيات، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020)

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 كوفيد-19 والعنف المنزلي، الاتحاد الدولي للشبكات (2020) https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg

38 لمزيد من المعلومات حول العنف الأسري أثناء جائحة كوفيد-19: إحاطات كوفيد-19 DV@Work (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 تجربة عاملة صحية أثناء جائحة كوفيد-19، PSI (2020)

<https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSvqJr2f9oH9tYoQ-tnoEvk>

1.4

كيف تم تحقيق معايير العمل الدولية الجديدة؟

يعد اعتماد الاتفاقية 190 والتوصية 206 شهادة على مشاركة النقابات العمالية في هيكلة منظمة العمل الدولية وصنع القرار فيها.

استغرق اعتماد الاتفاقية 190 والتوصية 206 أربع سنوات من المشاورات. ففي عام 2016 وبتفويض من مجلس الإدارة، نظمت منظمة العمل الدولية اجتماعاً ثلاثياً للخبيرات والخبراء للتمكين من فهم المشكلة بشكل أفضل وتقديم إرشادات حول ما يجب القيام به حيالها. وسلطت الجهات الخبيرة الضوء على الثغرات الموجودة في الحماية القانونية المتعلقة بالعنف والتحرش والتي يجب معالجتها.

بدأ النقاش حول أدوات منظمة العمل الدولية الجديدة في عام 2018. وبعد ذلك عقدت النقابات العمالية اجتماعات متابعة لمناقشة النتائج وعملت معاً لبناء خطة عمل، ولمواصلة الضغط على الحكومات ولتنظيم حملات عامة لزيادة الوعي.

« لقد قمنا بتوعية واسعة النطاق شملت العمالة ومجموعات أصحاب العمل والهيئات الحكومية والجهات المعنية الأخرى ذات الصلة، لإبراز الحاجة إلى دعم اعتماد الاتفاقية 190 والتوصية 206 ... فلا عجب إذن من الدعم الهائل عند اعتماد الاتفاقية، في ظل الدور الرائد لأوغندا.»

جوليت كوتياوانا، الاتحاد الوطني للحركة التعاونية والعمال المتحالفين (NUCMAW)، أوغندا

في عام 2019، تمت مناقشة مشروع الاتفاقية والتوصية للمرة الثانية وتم الانتهاء من نصوصهما. كانت هناك خلافات كثيرة، ولكن في نفس الوقت نجاحات هائلة أيضاً!

وفي 10 يونيو 2019، دخلت قيادات عالم العمل التاريخ من خلال اعتماد اتفاقية العنف والتحرش (C190) والتوصية (R206) بأغلبية ساحقة : 439 مع، و7 ضد، و30 امتناع عن التصويت. ومن خلال القيام بذلك أوضح المجتمع الدولي أخيراً أنه لن يتم التسامح مع العنف والتحرش في عالم العمل.

ولكي يطور مؤتمر العمل الدولي معيار عمل دولياً جديداً، يجب أن يوافق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية على وجود مشكلة يجب معالجتها. تبدأ العملية عادةً بتحديد النقابات للقضايا الدولية الرئيسية التي تواجه العمالة - التي تحتاج من الحكومات إدخال قوانين جديدة - والضغط من أجل معالجة منظمة العمل الدولية لهذه القضايا.

تقوم الحركة النقابية العالمية منذ فترة طويلة بحملة لاتفاقية منظمة العمل الدولية لوقف العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل. وقد تم بناء تحالف بين اتحادات نقابية عالمية (GUFs) والاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) وحلفاء للضغط على الحكومات لتشجيعها على دعم تطوير معايير عمل دولية جديدة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، أي اتفاقية منظمة العمل الدولية وتكملها توصية منظمة العمل الدولية.

أخيراً، تم الاستماع إلى المطالب. في دورته 325 المنعقدة عام 2015 وافق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية على مناقشة لوضع المعايير خلال عامين حول "العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل". ووضع ذلك على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي السنوي لعامي 2018 و2019.

على الرغم من أن بعض الحكومات دعمت فكرة وجود اتفاقية منذ البداية، إلا أن بعضها الآخر احتاج إلى مزيد من الإقناع، أما مجموعة أصحاب العمل فكانت معارضة تماماً. لقد عملت النقابات العمالية معاً لتبادل خبرات العمالة لتسليط الضوء على القضايا الرئيسية التي تحتاج المعايير الجديدة لمعالجتها. كما بنت حملات لتشجيع الحكومات على التعبير بفعالية عن دعمها لمعايير العمل الجديدة.

نصر الاتفاقية 190 والتوصية 206 هو انتصار للنقابات العمالية والعمالات اللواتي يناضلن منذ فترة طويلة من أجل ذلك. تكمل توصية العنف والتحرش 206 الاتفاقية، وتضع خارطة طريق للحكومات لتنفيذ معايير العمل الدولية الجديدة.

“ إنه يوم تاريخي ... شرعنا في صياغة معيار من شأنه أن يصمد أمام اختبار الزمن، ومن شأنه أن يقودنا إلى القرن القادم من عمر منظمة العمل الدولية، ويواجه تحديات عالم العمل في المستقبل ... تعترف هذه الأدوات بعدد من الأشياء التي لم يتم الاعتراف بها في أي من صكوك منظمة العمل الدولية من قبل: تعترف بحق جديد، حق في عالم خال من العنف والتحرش ... عندما تم تبني ذلك في اللجنة كان الفرح في القاعة غير مسبوق وخصوصاً من العمالة، ولا سيما العمالة غير الرسمية، و من الحكومات ... شرعت النساء بالغناء والرقص وشددن الجميع معهن. ولكن هناك أيضاً لحظات لا تُنسى من عمل الحكومات معاً ... أتذكر أنني قلت "نحن بحاجة إلى أن نضع أنفسنا في مكان الآخرين" ... طلبنا من الحكومات القيام بذلك ... التحدث مع بعضها البعض واستكشاف ما سينجح، مع الاعتراف بأن ليس للجميع نفس الرأي ... لا ينبغي ترك أي شخص وراء الركب ونحن جميعاً بحاجة إلى العمل معاً للتأكد من أن هذه الأدوات تعمل بالفعل.

ماري كلارك ووكر، أمينة الخزانة، مجلس العمل الكندي (CLC)، كندا

إلى جانب الحملة النقابية الدولية، ساعدت حركات حقوق المرأة الأخرى في تعزيز إلحاح المشكلة وجعل معايير العمل الدولية هذه حقيقة واقعة، ولا سيما:

#niunamernos (ولا واحدة أقل): حركة نسوية في أمريكا اللاتينية تحتج على العنف الذكوري المنتشر في جميع أنحاء الإقليم؛ منذ عام 2015 كانت تنظم مظاهرات للمطالبة باتخاذ إجراءات بشأن عدم المساواة، وقتل النساء، والتحرش الجنسي.

حركة **#MeToo**: الحركة العالمية ضد التحرش والاعتداء الجنسي، والتي انتشرت على نطاق واسع في عام 2017، جعلت قصص النساء اللواتي عانين من التحرش الجنسي مرئية.

روز أومامو هي الأمينة العامة للاتحاد المندمج لعمال المعادن في كينيا (AUKMW) وكانت مندوبة عمالية في مناقشات وضع المعايير في مؤتمر العمل الدولي.

“ أهم القضايا التي أردناها كانت تعريفاً واحداً للعنف والتحرش. أردنا أيضاً تعريفاً واسعاً لعالم العمل، بحيث يجب حماية العمالة أينما كانت، وسواء كانت رسمية أو غير رسمية ... كان لإضافة نطاق "عالم العمل" أيضاً أهمية ... بل وحتى التأكد من تعريف العنف والتحرش على أنه طيف، وليس تعريفيين منفصلين ...

أثناء المناقشات، كان علينا الضغط على الحكومات من المناطق الأفريقية، وإشراكها والتأكد من الحصول على دعمها ... كان من المهم جعل الحكومات تفهم موقفنا كعمالة ... وشرح أمثلة حقيقية لها عن سبب حاجتنا إلى هذه الاتفاقية ... كان علينا القيام بالكثير من الحملات الإعلامية حتى يعرف الناس على الأرض بالضبط ما ستفعله هذه الاتفاقية ومن ستحمي ...

يا الهي! كان يوماً رائعاً عندما تم تبني الاتفاقية! ... عندما انتهينا من المفاوضات، هتفنا ورقصنا، حتى أننا نسينا في ذلك اليوم أننا بحاجة لتناول الطعام، لأن السعادة ملأت بطوننا. لم نشعر بالجوع، لماذا؟ لأننا علمنا حينها أننا حظينا بمعيار دولي شامل من شأنه أن يساعدنا في بلداننا على حماية العمالة والنساء. بالنظر إلى ما نمر به وما تمر به زميلاتنا، كانت هذه لحظة فرح، لحظة سعادة، لحظة للرقص، لحظة للاحتفال.

1.5

اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعنف والتحرش 190 والتوصية 206

معايير العمل الدولية الجديدة بشأن العنف والتحرش هما اتفاقية وتوصية.

الاتفاقيات هي أهم الصكوك القانونية. إنها اتفاقيات دولية ملزمة قانونًا. في وقت كتابة هذا التقرير، كان هناك 190 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، أحدثها اتفاقية العنف والتحرش، في عام 2019 (رقم 190).

اتفاقية العنف والتحرش 190 تكملها التوصية 206.

التوصيات هي مبادئ توجيهية غير ملزمة تقدم إرشادات مهمة للحكومات وهي أدوات مهمة للحملات والمفاوضات. يتم إصدارها عادةً عندما تختلف ممارسات الدول اختلافًا كبيرًا، أو عندما يكون الموضوع تقنيًا للغاية بحيث لا يمكن معالجته بواسطة اتفاقية، أو عندما يحتاج موضوع مشمول بالفعل من خلال اتفاقية ما إلى معالجة أكثر تفصيلاً، أو عندما تفشل النقابات في إقناع أصحاب العمل والحكومات بأن الاتفاقية مناسبة لقضية معينة أو تفشل في دمج بعض المقترحات الهامة في نص الاتفاقية. تلتزم الدول الأعضاء بلفت انتباه حكوماتها إلى التوصيات.

تقدم توصية العنف والتحرش 206 إرشادات أكثر تفصيلاً حول كيفية تنفيذ الاتفاقية 190. هناك اقتراحات بتغييرات في القوانين والممارسات الوطنية، والبرامج الحكومية يمكن أن تساعد في منع العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي له.

يرجى البحث عن المربعات باللون البرتقالي الموجودة في هذا القسم لمعرفة المزيد من الإرشادات التي تقدمها التوصية 206.

* كيف يتم اعتماد معيار عمل دولي؟

الاتفاقيات هي نتيجة لشكل من أشكال الصراع الطبقي المؤسسي، حيث عادة ما تقدم ممثلاتنا النقابيات وممثلونا النقابيون اقتراحًا، ويختلف أصحاب العمل (بشكل عام) أو يقاومون المحتوى، ثم يحاول كلا الجانبين إقناع عدد كاف من الحكومات لدعم موقفه.

إذا نجحت الأطراف الممثلة للعمال في التفاوض بشأن القضية من خلال النظام القائم، وحصلت على موافقة مجلس الإدارة، فيمكنها وضع الاقتراح الخاص بالاتفاقية على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي. ويتبع ذلك عملية طويلة من كتابة التقارير والتشاور مع الفئات الثلاث، يليها تعميم مسودة اتفاقية للتعليق عليها. ثم تتم مراجعة المسودة وفقًا لذلك. وهناك مناقشة ثانية في مؤتمر العمل الدولي، وبعد ذلك يتم تعديل الاتفاقية واقتراح اعتمادها. يجب اعتماد الاتفاقيات بأغلبية ثلثي الأصوات. وقد تستغرق العملية برمتها سنوات.

يتطلب تحقيق معايير دولية قوية جهودًا كبيرة في الحملات من قبل الحركة النقابية الدولية وحلفائها. تتوصل معظم الحكومات بالفعل إلى رأي بشأن الاتفاقيات المقترحة قبل أن ترسل وفودها إلى جنيف، ولذا يجب على النقابات العمالية ممارسة الضغط والقيام بحملات على المستوى الوطني قبل بدء المفاوضات في المؤتمر بوقت طويل. وقد يتطلب ذلك الضغط على المركز النقابي الوطني المناسب لتمكين الأطراف الممثلة للعمال في مؤتمر العمل الدولي من التأثير على مسودة نص الاتفاقية.

على ماذا تنص الاتفاقية 190 والتوصية 206؟

تمت كتابة جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية بلغة قانونية - يرجى مراجعة النص الكامل لكل من الاتفاقية 190 والتوصية 206 في الملاحق - ولكن النقاط الرئيسية تشمل:

تعريفات

← تعرّف اتفاقية منظمة العمل الدولية 190 العنف والتحرش على أنه "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديدات بها، سواء كانت حادثة واحدة أو متكررة، والتي تهدف أو تؤدي أو من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي ويشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي."

وهذا هو أول تعريف متفق عليه دوليًا للعنف والتحرش في عالم العمل. إنه تعريف واسع، يُعرّف العنف والتحرش على أنه "نطاق" بدلاً من رسم خط بينهما. وهذا مهم لأن الخط الفاصل بين ما يشكل عنفًا وما يشكل التحرش غالبًا ما يكون غير واضح. كما يعد التأثير المقصود أو المحتمل أو الفعلي للسلوك أو الممارسة جزءًا مهمًا من التعريف.

* يمكن للحكومات تعريف العنف والتحرش في القوانين واللوائح الوطنية كمفهوم واحد، أو يمكن تقسيمهما ليكونا منفصلين. عندما نقوم بحملة لكي نتبنى حكوماتنا ذلك، علينا التفاوض من أجل أن يظل تعريفًا واحدًا.

← تتناول الاتفاقية العنف والتحرش من منظور النوع الاجتماعي وتقر بأن النساء يتأثرن بشكل غير متناسب بالعنف والتحرش في عالم العمل. يُعرّف العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي بأنه "العنف والتحرش الموجه ضد الأشخاص بسبب الجنس أو النوع الاجتماعي أو يؤثر على أشخاص من جنس أو نوع اجتماعي معين بشكل غير متناسب ويتضمن التحرش الجنسي."

من تحمي الاتفاقية؟

تقر الاتفاقية رقم 190 بأن لنا جميعًا الحق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش وأنه لا ينبغي أن يتعرض أي شخص للعنف والتحرش. كل شخص في عالم العمل محمي.

← جميع الأفراد (من نساء ورجال) في عالم العمل مشمولون، بما في ذلك:

- الموظفين والموظفون على النحو المحدد في القوانين والممارسات الوطنية
- الأشخاص (من نساء ورجال) الذين يعملون بغض النظر عن وضعهم التعاقدية (يشمل ذلك عمالة الوكالات المؤقتة، والعمالة الحرة، والعمالة المعينة من خلال منصات الأعمال، والعمالة من الباطن والعمالة الخارجية)
- الأشخاص (من نساء ورجال) تحت التدريب، بما في ذلك المتدربات والمتدربين
- العمالة التي تم إنهاء توظيفها
- المتطوعات والمتطوعون
- الباحثات والباحثون عن عمل والمتقدمات والمتقدمون للوظيفة
- الأفراد (من نساء ورجال) الذين يمارسون سلطة أو واجبات أو مسؤوليات صاحب العمل.

← تنطبق الاتفاقية 190 على جميع القطاعات - القطاعين العام والخاص، والمناطق الريفية والحضرية، والاقتصاد الرسمي وغير الرسمي. لم يتم إغفال أحد!

* هذا مهم بشكل خاص للأشخاص (من نساء ورجال) الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي في الأماكن العامة مثل الباعة الجائلين وتجار السوق أو جامعي النفايات، وفي الأماكن الخاصة مثل العمالة المنزلية والعمالة في مجال الرعاية الاجتماعية والعمالة المتمركزة في المنزل. غالبًا ما لا يشمل قانون العمل هذه العمالة.

ماذا تغطي الاتفاقية؟

تقر الاتفاقية بالطبيعة المتنوعة والمتغيرة للعمل. إنها تغطي عالم العمل، وهو مفهوم أوسع من مجرد مكان العمل المادي. وتطبق على العنف والتحرش الذي يحدث أثناء العمل أو المرتبط به أو الناشئ عنه. يشمل عالم العمل:

- الأماكن العامة (مهمة بشكل خاص للعمالة في الاقتصاد غير الرسمي)
- الأماكن الخاصة (مهمة للعمالة المنزلية والعمالة المتمركزة في المنزل، وتلك التي تعمل في القطاع الرقمي)
- الأحداث والأنشطة المتعلقة بالعمل، بما في ذلك الاجتماعات والتدريب خارج الموقع والرحلات المتعلقة بالعمل والسفر والأنشطة الاجتماعية مثل الحفلات
- عند التنقل من وإلى العمل
- في الأماكن التي تتقاضى فيها العمالة أجرًا، أو تأخذ استراحة أو تتناول وجبة، أو تستخدم مرافق الصرف الصحي والغسيل والتبديل
- في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل بما في ذلك المهاجع أو الغرف الموفرة لعيش العمالة المنزلية أو للعمالة الزراعية الموسمية
- الاتصالات المتعلقة بالعمل (بما في ذلك من خلال تقنيات المعلومات والاتصالات): وهذا يعني تغطية التنمر عبر الإنترنت والعنف عبر الإنترنت.

تقر الاتفاقية بأن العنف والتحرش يمكن أن يأتي من أطراف ثالثة (مثل العملاء، والزبائن، ومقدمي الخدمات، والمستخدمين، والمرضى، وأفراد العامة من نساء ورجال). هذا مهم بشكل خاص للعمالة في قطاعات مثل الصحة والضيافة والترفيه وتجارة التجزئة والتعليم والنقل وغيرها من الخدمات التي تواجه الجمهور والعملاء.

تقر الاتفاقية 190 بأن كل فرد يمكن أن يتأثر بالعنف والتحرش في عالم العمل، لكن بعض العمالة قد تكون أكثر عرضة لخطر التعرض للتجربة وتتأثر بشكل غير متناسب بالعنف والتحرش. وهذا يشمل النساء، والفئات الضعيفة، والفئات المعرضة للاستضعاف، وبعض القطاعات، والمهن، وترتيبات العمل.

التوصية 206: ينبغي تفسير المجموعات المستضعفة والمجموعات في أوضاع الاستضعاف تفسيراً يتماشى مع معايير العمل الدولية المطبقة والصكوك الدولية السارية بشأن حقوق الإنسان. وعلى الرغم من عدم تحديد ذلك في التوصية، إلا أنه يمكن أن يشمل ذلك الشعوب الأصلية والأشخاص (من نساء ورجال) ذوي الإعاقة والمثليات والمثليين ومغايري الهوية الجنسية والأشخاص الذين يتعرضون للتمييز على أساس العرق واللون والنسب والأصل القومي أو الإثني والعمالة المهاجرة. كما يتم الاعتراف بالحوامل على أنهن "فئة ضعيفة" في العديد من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. كما تشير التوصية على وجه التحديد إلى حماية العمالة المهاجرة، في بلدان المنشأ والعبور والمقصد، ولا سيما العاملات المهاجرات، بغض النظر عن وضعهن كمهاجرات. وهذا يعني أن تلك الفئات التي تعاني من أشكال متداخلة من التمييز مشمولة بالحماية. (الفقرة 13)

تدرك التوصية 206 أيضًا القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يمكن أن تعرض العمالة لخطر أكبر من العنف والتحرش، بما في ذلك العمل الليلي، والعمل في عزلة، وفي مجال الصحة، والضيافة، والخدمات الاجتماعية والطارئة، والعمل المنزلي، وفي مجال النقل، والتعليم، والترفيه. (الفقرة 9)

الأدوار والمسؤوليات

توضح الاتفاقية رقم 190 أن الحكومات تتحمل مسؤولية منع العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي له. ويجب عليها العمل على ذلك بالتعاون والتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل.

يجب على الحكومات احترام وتعزيز وإعمال حق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وينبغي أن تعتمد نهجًا شاملاً ومتكاملاً ومراعياً للنوع الاجتماعي للقيام بذلك. (المادة 4)

'نهج شامل ومتكامل ومراعٍ للنوع الاجتماعي'

شامل: يجب أن توفر الحكومات نطاقاً واسعاً من الحماية، على أساس أن لكل إنسان الحق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.


متكامل: يجب أن تتخذ الإجراءات من خلال القوانين والممارسات المتعلقة بالعمل والتوظيف، والمساواة وعدم التمييز، والهجرة، والصحة والسلامة المهنية، والإجرام.

مراعٍ للنوع الاجتماعي: يجب أن تتناول التدابير حقيقة أن العنف والتحرش يؤثر بشكل غير متناسب على النساء، وأن تعمل على التصدي للأسباب الكامنة وراء ذلك، بما في ذلك علاقات القوة غير المتكافئة القائمة على النوع الاجتماعي، والقوالب النمطية الجنسانية، فضلاً عن عدم المساواة متعددة الجوانب.


تقر الاتفاقية - لأول مرة في المعايير الدولية - بأن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على عالم العمل. تشير الاتفاقية 190 إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على التوظيف والإنتاجية والصحة والسلامة. من الواضح أن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمالة ومؤسسات سوق العمل يمكنها ويجب عليها جميعاً المساعدة في التعرف على آثار العنف المنزلي في عالم العمل والاستجابة لها ومعالجتها.

كان تضمين تأثير العنف المنزلي على عالم العمل في الاتفاقية الجديدة مطلباً رئيسياً للنقابات العمالية وكان معركة بالغة الصعوبة. يمكن أن تكون الأطراف المرتكبة للعنف المنزلي من الزملاء/الزميلات، حيث تعمل الشريكة/يعمل الشريك لدى نفس صاحب العمل. وقد تتابع أو تطارد الأطراف الجانبية أيضاً الشريكة/الشريك في مكان العمل. ويمكن للعمالة التي تتعرض للعنف المنزلي أن تفقد وظائفها بسبب التغيب وفقدان التركيز والتحفيز. إن إدراك تأثير العنف المنزلي على عالم العمل وتنفيذ الدعم يمكن أن يضمن قدرة العمالة على الاحتفاظ بوظائفها. تقرر الاتفاقية رقم 190 بأن عالم العمل هو نقطة تدخل رئيسية للحد من آثار العنف المنزلي. تقترح الفقرة 18 من التوصية 206 ما يمكن للحكومات وأصحاب العمل القيام به.

← يجب على الحكومات "احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، والأهم من ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. (المادة 5)

 **التوصية 206:** يجب على الحكومات ضمان تمتع جميع العمال وأصحاب العمل بهذه الحقوق بشكل كامل، بما في ذلك في القطاعات والمهن وترتيبات العمل الأكثر تعرضاً للعنف والتحرش. (الفقرة 3)


← يجب على الحكومات "تبني قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة". وهذا يشمل التعاملات، وكذلك المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف. (المادة 6)

 **التوصية 206:** مع مراعاة صكوك المساواة وعدم التمييز الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ينبغي للحكومات أن تضمن ألا تؤدي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد أو استبعاد بعض الأشخاص، مثل النساء والفئات الضعيفة، من وظائف أو قطاعات أو مهن محددة. (الفقرة 5)


يجب على الحكومات اتخاذ إجراءات **للمحماية** من العنف والتحرش **ومنعه**.

← يجب على الحكومات أن تحظر العنف والتحرش في القانون. (المادة 7)

← يجب على السلطات العامة المساعدة في منع العنف والتحرش ضد العمالة غير الرسمية. وهذا أمر أساسي لأن العمالة غير الرسمية في كثير من الأحيان ليس لديها صاحب عمل للتفاوض معه. (المادة 8 أ)

 **التوصية 206:** يجب على الحكومات أن توفر الموارد والمساعدة لعمال وأصحاب عمل الاقتصاد غير المنظم وربطاتهم لمعالجة العنف والتحرش في الاقتصاد غير المنظم. (الفقرة 11)

← باعتبار أن العنف يضرب مجموعات معينة في عالم العمل بشدة أكثر، يجب على الحكومات تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي تكون العمالة فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش واتخاذ التدابير لحمايتها. (المادة 8 ب و ج)


 **التوصية 206:** يجب على الحكومات أن تتخذ تدابير لحماية هؤلاء العمال، ولا سيما العمال المهاجرين. لا ينبغي أن تؤدي التدابير إلى تقييد أو استبعاد أي شخص، وخاصة النساء والفئات الضعيفة، من المشاركة في وظائف أو قطاعات أو مهن محددة. (الفقرة 9، 10، 12)



العمل الهش يزيد من مخاطر العنف والتحرش. تعطي الاتفاقية 190 الحكومات واجبات لضمان حماية العمالة الهشة من العنف والتحرش. وتدعو الحكومات إلى معالجة الأسباب الجذرية للعنف والتحرش، بما في ذلك ترتيبات العمل الهش.

يجب على الحكومات أيضاً إدخال آليات الإنفاذ والوصول إلى سبل الإنصاف / الدعم للاستجابة لحالات العنف والتحرش، والمساعدة على ضمان عدم تكرارها.

← يجب على الحكومات إنشاء وتعزيز آليات الإنفاذ والرصد للاستجابة لحالات العنف والتحرش، وينبغي أن تضمن الوصول إلى سبل الإنصاف ودعم العقوبات وفرضها. يجب عليها أيضاً ضمان وصول الضحايا / الناجيات/الناجين من العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي إلى آليات شكاوى وتسوية منازعات آمنة وفعالة ومستجيبة للنوع الاجتماعي، والوصول إلى الدعم، والخدمات، وسبل الإنصاف، وأن للعمالة الحق في إبعاد نفسها عن ظروف العمل الخطرة. (المادة 10)

 **التوصية 206:** يمكن أن تشمل وسائل الإنصاف حق الضحايا / الناجيات/الناجين في الاستقالة مع تعويض، أو الإعادة إلى العمل، أو الحصول على التعويض الملائم عن الأضرار؛ إصدار الحكومات أوامر تقتضي اتخاذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان وضع حد لسلوك بعينه، أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة، وتعويض الضحايا / الناجيات/الناجين عن الرسوم والتكاليف القانونية. (الفقرة 14)

يمكن أن تشمل آليات الشكاوى وتسوية المنازعات محاكم متخصصة، المعالجة في وقتها وعلى نحو فعال، المشورة والمساعدة القانونيتان، وأدلة متاحة، ونقل عبء الإثبات. (الفقرة 16)

يمكن أن يشمل الدعم والخدمات والعلاجات الدعم لمساعدة العمال على العودة إلى سوق العمل، وخدمات المشورة والمعلومات، خطوط للطوارئ على مدار 24 ساعة، وخدمات الطوارئ، والرعاية الطبية والعلاج، ومراكز لمواجهة الأزمات بما فيها الملاجئ، ووحدات شرطة متخصصة أو ضباط مدربين تدريباً خاصاً. (الفقرة 17)

← يجب أن تدرك الحكومات آثار العنف المنزلي وأن تقلل من تأثيره في عالم العمل. (المادة 10 و)

← يجب أن تضمن الحكومات أن السياسات الوطنية ذات الصلة تتصدى للعنف والتحرش. كما يجب عليها تطوير الأدوات والإرشادات والموارد والتدريب والتوعية لمنع العنف والتحرش والتصدى له. (المادة 11)

التوصية 206: يشمل ذلك التشريع لإجراءات مثل الإجازة وترتيبات العمل المرنة والحماية والحماية المؤقتة من الطرد. يجب أيضاً تضمين العنف المنزلي في تقييمات مخاطر مكان العمل، ويجب أن يكون هناك نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة، ويجب على الحكومات استثارة الوعي بآثار العنف المنزلي على عالم العمل. (الفقرة 18)

← يجب على الحكومات ضمان إمكانية التفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش بشكل فعال. (المادة 10 ح)

التوصية 206: يجب أن يتلقى المسؤولون عن الإنفاذ والتعويض (مثل مفتشي العمل والشرطة والقضاء) تدريبات ومبادئ توجيهية مراعية للنوع الاجتماعي حتى يتمكنوا من تحديد ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل. (الفقرة 20 والفقرة 23 ب)

أصحاب العمل - بالتعاون مع النقابات العمالية - عليهم أيضاً واجب المساعدة في منع العنف والتحرش في عالم العمل والتصدى له. وحتى الحكومات تتحمل أيضاً مسؤولية كأصحاب عمل.

← يُتوقع من الحكومات أن تتبنى قوانين وأنظمة تفرض واجبات إيجابية على أصحاب العمل لتطوير تدابير - جنباً إلى جنب مع العمالة والنقابات - لمنع العنف والتحرش في عالم العمل. (المادة 9) وهذا يشمل:

● سياسة مكان عمل

التوصية 206: يمكن لأصحاب العمل والنقابات العمالية مساعدة العمالة التي تتعرض للعنف المنزلي من خلال التفاوض لتضمين ما يلي في اتفاقيات المفاوضات الجماعية وسياسات مكان العمل: إجازة للضحايا / الناجيات/الناجين من العنف المنزلي، وترتيبات عمل مرنة والحماية، والحماية المؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي. وعلى أصحاب العمل والنقابات ضمان إدراج العنف المنزلي في تقييم مخاطر مكان العمل، وإحالة العمالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي (حيثما وجدت)، واستنارة الوعي بآثار العنف المنزلي. (الفقرة 18)

النقابات العمالية، بمعرفتها وخبرتها هي المفتاح للتعرف على العمالة الأكثر تعرضًا للخطر، وتحديد أفضل الطرق لمنع العنف والتحرش والقضاء عليه، وتنفيذ التدابير والتدريب والتوعية. يجب أن تساعد منظمات كل من أصحاب العمل والعمالة أيضًا في تطوير وتنفيذ ورصد القوانين والسياسات التي تمنع العنف والتحرش وتتصدى له.

التوصية 206: يجب أن يتضمن ذلك بيانًا بعدم التسامح مطلقًا مع العنف والتحرش وبرنامجًا للوقاية منه، مع توضيح حقوق ومسؤوليات العمالة وصاحب العمل، والالتزام بأن الاتصالات المتعلقة بحوادث العنف والتحرش سيتم النظر فيها وأن يُتخذ ما يلزم بصدها على النحو الواجب، ومعلومات عن الشكوى وإجراءات التحقيق والحق في الخصوصية والتدابير التي تحمي من الإيذاء أو الانتقام. (الفقرة 7)

- أنظمة لإدارة السلامة والصحة المهنية تراعي العنف والتحرش وما يرتبط به من مخاطر نفسية - اجتماعية
- نظم تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها

التوصية 206: يجب أن يأخذ التقييم في الاعتبار العوامل التي تزيد من احتمالية العنف والتحرش، بما في ذلك المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك تلك التي تنجم عن: ظروف وترتيبات العمل وتنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية؛ الأخطار والمخاطر التي تنخرط فيها أطراف ثالثة؛ والتمييز واستغلال علاقات القوة والمعايير الجنسانية والثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش. (الفقرة 8)

- المعلومات والتدريب، بما في ذلك ما يتعلق بالأخطار والمخاطر، وتدابير الوقاية والحماية، وحقوق ومسؤوليات العمالة والأشخاص الآخرين المعنيين.
- ← يمكن لأصحاب العمل ومنظمات العمالة المساعدة في التعرف على آثار العنف المنزلي والاستجابة والتصدي لها.

1.6

التصديق

والآن بعد أن تم اعتماد الاتفاقية 190، يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تقرر ما إذا كانت ستصدق على الاتفاقية أم لا. فإذا قررت الحكومة التصديق، تصبح الاتفاقية ملزمة (إلزامية) ويجب أن توضع محتوياتها في القوانين والممارسات الوطنية لذلك البلد. تعكس الاتفاقيات السياقات الوطنية المختلفة للبلدان ولذا فهي مرنة بما يكفي للقيام بذلك. وقد يستغرق الأمر سنوات عديدة حتى تقرر الحكومات ما إذا كانت ستصدق على اتفاقية أم لا. تصبح الاتفاقية سارية المفعول بعد عام واحد من تصديق دولتين عضوين عليها.

بدايةً يجب على الحكومات تقديم الاتفاقية 190 إلى سلطتها الوطنية (عادةً البرلمان). ويجب عليها إخبار منظمة العمل الدولية بالخطوات التي اتخذتها للقيام بذلك. كما ينبغي عليها أيضاً إخبار النقابات العمالية وأصحاب العمل.

بموجب المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تطلب من الحكومات تقديم تقارير عن الاتفاقيات، وشرح التقدم الذي أحرزته في تفعيلها.

إذا وجدت النقابات العمالية أن حكوماتها لا تنفذ بشكل صحيح معايير العمل لاتفاقية ما صادقت عليها بلدها، فيمكنها تقديم شكوى من خلال نظام الإشراف التابع لمنظمة العمل الدولية. فهذه هي الطريقة التي تتأكد بها منظمة العمل الدولية من تنفيذ الدول للاتفاقيات. وتدرس منظمة العمل الدولية بانتظام كيفية تطبيق الحكومات للمعايير الدولية للإشارة إلى المجالات التي يمكن تحسينها.

منظمة العمل الدولية ليس لديها آليات قانونية لاستخدامها ضد الحكومات التي لا تحترم معايير العمل؛ فعليها أن تعتمد بدلاً من ذلك على العقوبات الدبلوماسية للضغط على هذه الحكومات. لكن منظمة العمل الدولية منظمة مهمة في النضال من أجل العمل اللائق وسلطانها مهمة عند التفاوض مع الحكومات.

“ في كندا، تواجه الكوادر التعليمية خطر العنف ... من الطلاب ... غالباً ما يرتبط بنقص الموارد الأساسية والدعم ... تميل معدلات العنف التي تتعرض لها الكوادر التعليمية إلى أن تكون أعلى بالنسبة للمعلمات، اللواتي يشكلن الغالبية من رتب المهنة ... فلنجتمع معاً للتصديق على الاتفاقية رقم 190 للمساعدة في جعل مدارسنا ملائمةً آمنًا للتعليم والتعلم ... ونسعى بجهد لخلق بيئات عمل عادلة تستحقها كل فئات العمالة. 40

شيلي مورس، رئيسة الاتحاد الكندي للمعلمين (FCE / CTF)، كندا

- ← إذا كان القانون الوطني جيد كالاتفاقية، فقد توصي الحكومة بالتصديق على الاتفاقية.
- ← إذا كان القانون الوطني لا يتطابق مع الاتفاقية، فقد تضع الحكومات قوانين جديدة أو تعدل القوانين القائمة. ستقوم الحكومات إما بإصلاح قوانينها ثم التصديق على الاتفاقية أو التصديق عليها ثم إصلاح القوانين.
- ← بعض الحكومات تقرر عدم التصديق.

عادة ما تقوم النقابات العمالية ببناء حملة كبيرة لتشجيع حكومتها على التصديق على الاتفاقيات. كما يعني التصديق أن تصبح الحكومات مسؤولة أمام منظمة العمل الدولية. فيجب عليها بعد ذلك تقديم تقارير إلى منظمة العمل الدولية حول مدى جودة تنفيذ الاتفاقية في بلدها.

لكن التصديق ليس سوى بداية النضال، فهذه الحقوق لن تكون موجودة إلا من الناحية النظرية إلى حين أن يتم تطبيقها بشكل صحيح. وبمجرد التصديق عليها، يجب على النقابات العمالية معاً وعبر القطاعات المختلفة، الضغط على حكومتها والانخراط في حوار اجتماعي مع أصحاب العمل للتأكد من تنفيذ الاتفاقيات بشكل صحيح.

✓ العمالة غير الرسمية مشمولة بها. وهذه خطوة كبيرة إلى الأمام حيث تم استبعادها / عدم تغطيتها تاريخياً.

✓ يمكن دمج أحكام الاتفاقية 190 في القوانين الوطنية واتفاقيات المفاوضات الجماعية وسياسات مكان العمل. وهذه أداة رئيسية يمكن للنقابات استخدامها لإحداث التغيير على أرض الواقع.

✓ تسد الثغرات في التشريعات القائمة من خلال اعتماد تطبيق كامل وشامل للحماية.

“ إن الشيء الرائد حقاً في الاتفاقية 190 هو أنه ولأول مرة على الإطلاق تعترف بحق كل فرد في أن يعيش حياة عمل خالية من العنف والتحرش ... وهي تغطي العمالة التي غالباً ما تُترك خارج تدابير الحماية الأساسية، مثل عمالة الاقتصاد غير الرسمي، أو العمالة الهشة أو في الوظائف غير الآمنة. تلك العمالة التي غالباً ما تشعر بأنها مجبرة على التزام الصمت، أو مواجهة فقدان العمل إذا تحدثت. وتلك العمالة في طور الالتحاق بالقوى العاملة: كالمندوبات والمتدربين. نحن نعلم أنها ضعيفة بشكل خاص ... لا يتعلق الأمر فقط بالأشياء التي يتم ارتكابها في مكان العمل الفعلي فحسب، ولكن أيضاً التحرش الذي يحدث في الطريق إلى العمل أو إلكترونياً. وأحياناً خارج ساعات العمل.⁴¹ ”

أماتدا براون، الاتحاد الوطني للتعليم (NEU)، المملكة المتحدة

لماذا تعتبر الاتفاقية 190 رائدة جداً؟

“ حتى 21 يونيو 2019، لم يكن هناك أي صك قانوني دولي يعالج العنف والتحرش في العمل، أو يحدد العنف والتحرش في عالم العمل أو يسعى إلى القضاء عليه أو حتى يقدم إرشادات للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حول كيفية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، مما يجعل هذه الاتفاقية أداة لتغيير قواعد اللعبة.

جوليت كوتياوانا، الاتحاد الوطني للحركة التعاونية والعمال المتحالفين (NUCMAW)، أوغندا

✓ هذه هي المرة الأولى التي يتم فيها الاعتراف بالحقوق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش في معاهدة دولية. مما يظهر بوضوح أن العنف والتحرش ليس جزءاً من الوظيفة.

✓ تقدم أول تعريف واحد متفق عليه دولياً للعنف والتحرش، والذي يضع الأساس للنقابات العمالية لمكافحة العنف والتحرش.

✓ توفر إطاراً واضحاً وشاملاً ومتكاملاً لتعزيز العمل لتحقيق التغيير.

✓ تغطي عالم العمل، وليس مكان العمل فقط. إنها تعترف بالطبيعة المتغيرة لعالم العمل، ولذا ستصمد أمام اختبار الزمن.

✓ تقر بالدور السلبي الذي تلعبه علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجل والمرأة، فضلاً عن المعايير الاجتماعية الأخرى التي تغذي العنف والتحرش؛ وتشجع الجميع على اتباع نهج يراعي النوع الاجتماعي.

✓ تقر بأن العنف المنزلي هو من قضايا عالم العمل وأنه يمكن اتخاذ تدابير في العمل للتخفيف من تأثيره.

2.1

تطوير سياسات مكان العمل الخاصة بالعنف والتحرش



تحدد سياسات مكان العمل السياسات والإجراءات الداخلية للمؤسسة. وعادة ما تضع خطة للتعامل مع قضية معينة، وإجراءات لتنفيذها. يعد التفاوض بشأن سياسات قوية لمكان العمل مع صاحب العمل طريقة فعالة للمساعدة في ضمان مكان عمل خالٍ من العنف والتحرش.

وفقاً للاتفاقية 190، يجب على أصحاب العمل جنباً إلى جنب مع العمالة والممثلات النقابيات والممثلين النقابيين تبني وتنفيذ سياسة مكان العمل بشأن العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

قائمة مراجعة سياسة مكان العمل

وفقاً للتوصية 206، يجب أن تتضمن سياسة مكان العمل ما يلي:

✓ تصريح بعدم التسامح مع العنف والتحرش

✓ وضع برامج ذات أهداف لمنع العنف والتحرش

✓ مسؤوليات محددة بوضوح لصاحب العمل والعمالة

✓ تدابير للقضاء على العنف والتحرش وإدارته ومنعه، بما في ذلك:

● معلومات عن إجراءات الشكوى والتحقيق

● يجب أن يتم النظر في جميع حوادث العنف والتحرش والتصرف بناءً على ذلك

● حماية خصوصية الأطراف المعنية وتوفير السرية للمشتكين والشهود (من النساء والرجال)

● حماية المشتكين والضحايا والشهود (من النساء والرجال) من الإيذاء أو الانتقام.

لكن ينبغي تذكر أن هذا هو الحد الأدنى الذي يجب أن تتضمنه السياسات، ويجب على النقابات التفاوض بشأن سياسات مكان العمل التي تذهب إلى أبعد من ذلك. حيث يمكن أن تشمل السياسات أيضًا:

✓ تعريفًا شاملاً للعنف والتحرش

✓ تغطية كل العمالة، بما في ذلك على وجه التحديد الفئات المستضعفة والعمالة الهشة

✓ تغطية لعالم العمل، وليس لمكان العمل المادي فقط

✓ تسوية للمنازعات وهيئات للإنفاذ

✓ عقوبات وسبل الإنصاف ودعم الضحية / الناجيات/الناجين

✓ لجاناً مشتركة لمتابعة التنفيذ

✓ التدريب والتوعية حول السياسة للعمالة وللمشرفات والمشرفين والمديرين والمديرين

✓ الإنفاذ والمراقبة والتقييم لضمان فعالية السياسة.

● ينبغي إشراك المرأة في تصميم أي سياسات أو تدابير.

● ينبغي للسياسات أن تعترف بالطبيعة القائمة على النوع الاجتماعي للعنف والتحرش وأن تعترف بأن المرأة - والفئات التي تعاني من عدم المساواة متعددة الأوجه - تتأثر بشكل غير متناسب.

● ينبغي أن تعترف تدابير المنع بعدم المساواة وأن تستجيب للعوامل التي تزيد من خطر العنف والتحرش.⁴²

● يجب أن تكون السياسة شاملة، أي تغطي مختلف أشكال العنف والتحرش.⁴³

من المهم تحديث أي سياسات حالية وإدراج بنود جديدة للتأكد من أنها تغطي كل شيء في قائمة المراجعة هذه.

يجب أن تتخذ جميع سياسات مكان العمل أيضًا نهجًا يراعي النوع الاجتماعي. وهذا يعني أن التدابير والسياسات يجب أن تحدد ثم تعالج أوجه عدم المساواة المتجذرة التي تؤثر على النساء بشكل خاص.

42 سياسات التحرش الجنسي والعنف المنزلي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 سياسات التحرش الجنسي والعنف المنزلي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

بعض النصوص النموذجية

لدى **Unite the Union** في المملكة المتحدة نموذج لسياسة التحرش والتمييز والتندر في مكان العمل.⁴⁴

يدعم كل من صاحب العمل و **Unite the Union** بشكل كامل حقوق وفرص جميع الأشخاص في السعي لعمل والحصول عليه وتولييه دون تحرش أو تمييز أو تنمر.

تتمثل سياسة صاحب العمل في توفير بيئة عمل منتجة خالية من التحرش والتمييز والترهيب والتندر والإيذاء. يلتزم صاحب العمل بضمان معاملة الموظفين والموظفين والعمالة بكرامة واحترام.

التحرش بفرد من قبل أية/أي موظفة/موظف أو عاملة/عامل، سواء كانت/كان زميلة/زميلاً أو ممثلة/ممثلاً للإدارة، سواء كانت/كان موظفة/موظفًا بشكل مباشر أو من خلال وكالة أو مقاول من الباطن، يمكن أن يشكل تمييزاً غير قانوني.

يقر صاحب العمل بمسؤولياته القانونية لمنع التحرش المتعلق بالجنس، وبمسؤوليات الرعاية، والحمل، والحالة الاجتماعية، والعرق، واللون، والأصل العرقي أو القومي، والإعاقة، والتوجه الجنسي، والعمر، والهوية الجنسية، والدين أو المعتقد، والعضوية النقابية في مكان العمل، والتعامل بشكل فعال وسريع مع أية شكاوى قد تظهر.

علاوة على ذلك، يلتزم صاحب العمل بمنع أي شكل من أشكال التحرش التي تقوض المساواة في العمل، بما في ذلك التحرش والتندر المرتبط بالطبقة، والخصائص الجسدية، والوضع الوظيفي، والتحرش أو التندر على المخالفين السابقين.⁴⁵

ينبغي تذكر أنه يجب التفاوض على سياسات مكان العمل بين النقابات العمالية وأصحاب العمل ولا يجب أن تفرضها الشركة. قد يكون لدى شركتك أو صاحب العمل سياسات معمول بها بالفعل، ولكن من المحتمل أن توفر الحد الأدنى من الحماية فقط. لا يمكن للعمالة الاعتماد على سياسة ما إذا لم تشارك النقابات في تشكيلها. يجب أن يكون لأي سياسة مكان العمل أو مدونة سلوك بشأن العنف والتحرش فهم والتزام مشترك من النقابات وأصحاب العمل.

← يمكن لسياسات مكان العمل أن تتصدى للعنف والتحرش بشكل عام أو يمكن أن تعالج أحد أشكال العنف والتحرش.

← يمكن أن تتصدى سياسات مكان العمل للعنف والتحرش كجزء من سياسة مكان العمل الأوسع نطاقاً بشأن المساواة الجنسانية، أو التنوع، أو عدم التمييز، أو مكافحة التنمر، أو الرفاهية.

← يمكن أيضاً التفاوض على سياسات مكان العمل كجزء من خطة المساواة، أو كشرط في اتفاقات المفاوضة الجماعية.

44 سياسة مكان العمل والتحرش والتمييز والتندر، Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 لمزيد من الأمثلة الجيدة لسياسات ولغة مكان العمل النموذجية:

نموذج لسياسة التحرش الجنسي، منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

التحرش الجنسي هو مشكلة في مكان العمل - سياسة توجيهية ونموذجية، UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

أمان في العمل، أمان في المنزل، ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

منع ومعالجة التحرش الجنسي والعنف في مكان العمل - استراتيجيات عملية، منظمة العمل الدولية https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - وجهات نظر النقابات وإجراءاتها، منظمة العمل الدولية (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

وقعت النقابات الإيطالية في قطاع النجارة (Filca-CISL و Feneal-UIL و Fillea-CGIL) اتفاقية قطاعية مع اتحاد أصحاب العمل FederlegnoArredo للتصدي للتحرش والمضايقة في العمل. وتم إرفاق مدونة سلوك بشأن التحرش الجنسي والمضايقة بالاتفاقية. تتضمن الاتفاقية بيان عدم التسامح.⁴⁷

أي تحرش جنسي أو سلوك مضايقة ... غير مقبول. يحق للعمال من نساء ورجال أن تعامل بكرامة ويجب احترام حرمتها الشخصية.

يجب أن يساهم العمال وتساهم العاملات والشركات في الحفاظ على بيئة عمل تُحترم فيها كرامة الجميع وتُشجع العلاقات الشخصية، على أساس مبادئ المساواة والاحترام المتبادل.

يعالج الاتحاد الكندي للموظفين العموميين (CUPE) العنف والتحرش من خلال سياسة منع العنف في مكان العمل التي تركز على الصحة والسلامة.⁴⁶

في (يرجى تسمية صاحب العمل) نلتزم بتوفير بيئة عمل آمنة لجميع الموظفين والموظفين. إذ تقر جميع مستويات الإدارة بأن العنف في مكان العمل هو خطر على الصحة والسلامة المهنية يمكن أن يسبب ضرراً جسدياً وعاطفياً. ونعتبر أي أعمال عنف أو تهديدات بالعنف في مكان العمل غير مقبولة. وفي إطار برنامج منع العنف، ستسعى الإدارة جاهدة لتحديد مخاطر العنف المتوقعة والقضاء عليها، والتي قد تؤدي إلى إصابة شخصية، وذلك من خلال تقييمات المخاطر المنتظمة والإبلاغ عن وقائع / حوادث مكان العمل. وسنوفر الموارد والتعليم اللازمين للتأكد من أن العمالة على دراية بمخاطر العنف التي قد تواجهها والخطوات التي يجب اتخاذها لضمان مكان عمل صحي وآمن. كمنظمة، (اسم صاحب العمل) ملتزمة بمنع العنف في مكان العمل وهي مسؤولة في النهاية عن جميع جوانب صحة وسلامة العمالة بما في ذلك منع العنف.

46 سياسة منع العنف في مكان العمل، CUPE

<https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 أمان في العمل، أمان في المنزل، ETUC (2017)

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

المعلومات والتدريب

المعلومات والتدريب ضروريان لأية استراتيجية للحد من العنف والتحرش. وبمجرد وضع السياسات، يجب تطبيقها باستمرار وإبلاغ جميع الأطراف ذات الصلة بها بشكل فعال وأن تكون مصحوبة بمبادرات لزيادة الوعي.

بموجب المادة 9 د من الاتفاقية 190، يجب على أصحاب العمل تزويد العمالة بالمعلومات وتدريبها بنسق ميسرة لتوعيتها بحقوق ومسؤوليات العمالة والمشرفات والمشرفين والمديرات والمديرين بموجب سياسة مكان العمل. يجب توفير التدريب والمعلومات حول سياسة مكان العمل وتنفيذها لجميع فئات العمالة والمشرفات والمشرفين والمديرات والمديرين - بما في ذلك الموظفات والموظفين الجدد - بشكل دوري أو مستمر. ويجب أن يكون ذلك مراعاة للنوع الاجتماعي، مع الاعتراف بعدم المساواة التي تواجهها النساء في العمل وفي الوصول إلى التدريب والمعلومات. وينبغي إشراك النساء في تطوير التدريب والمعلومات.

يجب تدريب العمالة والمشرفات والمشرفين والمديرات والمديرين وتوفير المعلومات المتعلقة بسياسة مكان العمل بما في ذلك:

- معلومات عن العنف والتحرش في عالم العمل
- الأدوار والمسؤوليات
- تدابير منع العنف
- إجراءات الشكوى والتحقيق، بما في ذلك التعامل مع حوادث العنف والتحرش
- أية عقوبات وسبل إنصاف ودعم للضحايا / الناجيات/الناجين.

دمج العنف والتحرش في السلامة والصحة المهنية

يمكن أن يؤثر العنف والتحرش في عالم العمل سلبيًا على صحة العمالة. ويمكن أن تؤدي سياسات مكان العمل غير الملائمة والأخطار والمخاطر إلى زيادة التعرض للعنف والتحرش.

لمنع العنف والتحرش في العمل والتصدي له بشكل فعال، يجب إدراجه في إدارة السلامة والصحة المهنية بما يتماشى مع الاتفاقية 190 والتوصية 206.⁴⁸

الحق في المشاركة

يجب على أصحاب العمل التأكد من مشاركة العمالة وممثلاتها وممثليها في تصميم وتنفيذ ومراقبة سياسة مكان العمل (المادة 9 أ من الاتفاقية 190). ويجب على أصحاب العمل أيضًا أخذ العنف والتحرش وما يرتبط به من مخاطر نفسية-اجتماعية في الحسبان في إدارة الصحة والسلامة المهنية (المادة 9 ب من الاتفاقية 190)، والتأكد من مشاركة العمالة في تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش واتخاذ تدابير لمنعها ومكافحتها. (المادة 9 ج من الاتفاقية 190).

يعتمد نهج الصحة والسلامة المهنية على ثلاثة حقوق أساسية لجميع العمالة:

- **الحق في المشاركة** في القرارات التي قد تؤثر على الصحة والسلامة
 - **الحق في معرفة** أمور الصحة والسلامة
 - **الحق في رفض** العمل الذي قد يؤثر على صحتها وسلامتها وصحة وسلامة الغير.
- الأدوات المعتمدة حديثًا (الاتفاقية 190 والتوصية 206) تشمل على هذه الحقوق.

48 للحصول على أمثلة جيدة لممارسات إدارة السلامة والصحة المهنية:

مدونة الممارسات المتعلقة بالسلامة والصحة في قطاع الزراعة التي تغطي التحرش الجنسي وتتضمن سياسة نموذجية للتحرش الجنسي، منظمة العمل الدولية (2010)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

التصدي للعنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل، هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية (2019)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

تقييم المخاطر

يعد تقييم مخاطر مكان العمل⁴⁹ أمرًا حيويًا لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية في عالم العمل. حيث يجب أن تحدد العوامل التي قد تزيد من احتمالية وقوع العنف والتحرش، وبعد ذلك يجب تقييم هذه المخاطر. يتضمن ذلك المخاطر النفسية والاجتماعية، وهي أي شيء في تصميم أو إدارة أو تنظيم العمل قد يزيد من مخاطر الإجهاد والعنف والتحرش المرتبطة بالعمل.

تنصح الفقرة 8 من التوصية 206 بأن تولي تقييمات المخاطر اهتمامًا خاصًا لثلاثة مجالات من المخاطر والأخطار التي تزيد من احتمالية وقوع العنف والتحرش:

1. طريقة تنظيم العمل، وظروف العمل، والترتيبات أو كيفية إدارة الموظفين (الحاليات والمستقبلات) والموظفين (الحاليين والمستقبليين).

قد يشمل ذلك على سبيل المثال: السيطرة المحدودة على ساعات العمل والمهام، والعمل في عزلة أو في مرافق غير آمنة، والعمل بمعدات رديئة، وسياسات أو إجراءات غير ملائمة في مكان العمل، ونقص الوعي أو التدريب على المخاطر التي تواجهها العاملات بشكل خاص. [لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة القسم 1.3]

2. العمل الذي ينطوي على أطراف ثالثة

قد يشمل ذلك على سبيل المثال: الوظائف التي تنطوي على مواجهة العميلات والعملاء، والتعامل مع الأشياء الثمينة، والمال أو الأدوية، ونقص التدابير الأمنية (مثل زر الاستغاثة)، ونقص تدابير السلامة (كالكاميرات الأمنية، والإضاءة المناسبة)، وعدم كفاية أنظمة الإبلاغ أو التدريب. [لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة القسم 1.3]

3.

النتيجة عن التمييز، أو إساءة استخدام علاقات القوة، أو المعايير الجنسانية والثقافية والاجتماعية.

يمكن أن يشمل ذلك على سبيل المثال: التفرقة المهنية أو فجوة الأجر الجنسانية، أماكن العمل المؤنثة حيث تكون معظم القوى العاملة ذات الأجور المنخفضة من الإناث ولكن المشرفين / المديرين هم من الرجال، أماكن العمل ذات الثقافة الذكورية والتي يهيمن عليها الذكور، والتمييز متعدد الجوانب، والمخاطر على صحة المرأة بسبب عدم كفاية السياسات الصحية. [لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة القسم 1.2]

يجب أيضًا تضمين العنف المنزلي في تقييمات المخاطر (المادة 18د من التوصية 206).⁵⁰

يعتمد نجاح أي برنامج للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل على تعاون العمالة وأصحاب العمل لتحديد الأخطار وتقييم المخاطر. وأصحاب العمل مسؤولون عن إدارة المخاطر في العمل، لكن النقابات العمالية لها الحق في المشاركة في تحديد وتقييم المخاطر، حيث أنها تتمتع بمعرفة مفيدة يمكن أن تساعد في ذلك. إحدى الطرق الفعالة لضمان مشاركة العمالة هي من خلال اللجان المشتركة للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل، والتي يقتضيه القانون في العديد من البلدان وتشكل أيضًا جزءًا من اتفاقيات منظمة العمل الدولية للسلامة والصحة المهنية.⁵¹ يجب أن يكون للنساء والفتيات المستضعفة تمثيل مناسب في هذه اللجان: فيمكن أن يكون تخصيص مقاعد للنساء مفيدًا. ويمكن أن يساعد ذلك في تحديد المخاطر التي تم نسيانها / تجاهلها سابقًا، بالإضافة إلى وضع احتياجات صحة المرأة وسلامتها في أعلى جدول الأعمال.

49 لمزيد من المعلومات حول إجراء تقييمات المخاطر: دليل من 5 خطوات لأصحاب العمل والعمالة وممثلاتها وممثلها حول إجراء تقييمات مخاطر مكان العمل، منظمة العمل الدولية (2013) https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

50 لمزيد من المعلومات حول دمج الاتفاقية 190 في تقييمات المخاطر ومناقشة عوامل الخطر: التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 معايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، منظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

تدابير الوقاية والحماية

بمجرد تحديد المخاطر التي تواجهها العمالة، يجب تقييمها والتصرف بمقتضى ذلك. فيجب على أصحاب العمل والعمالة العمل معًا لتطوير وتنفيذ تدابير الوقاية والحماية المناسبة. ويجب أن تكون هذه التدابير مراعية للنوع الاجتماعي، وتحمي الجميع بشكل فعال، مع مراعاة الأدوار الجنسانية، والسلوكيات والاحتياجات، والعمل على التغلب على المواقف والأعراف الاجتماعية غير المتكافئة أو التمييزية. يجب إشراك العمالة - والنساء على وجه الخصوص - في تطوير جميع التدابير وتمثيلها في لجان الصحة والسلامة المهنية.

وفقًا لمنظمة العمل الدولية⁵³ يمكن أن تشمل استراتيجيات الوقاية الفعالة ما يلي:

- تغيير الخصائص المادية لمكان العمل، على سبيل المثال: أقفال وأجهزة إنذار وكاميرات أمنية وإجراءات تسجيل دخول للزوار
- تغيير بيئة العمل / طريقة تنظيم العمل، على سبيل المثال تخفيف عبء العمل وتوفير التدريب
- معالجة علاقات القوة، على سبيل المثال من خلال التدريب والدعم والإرشاد لتشجيع المديرين والمشرفين على أن يكونوا قادة إيجابيين، ومن خلال الممارسات الإدارية الجيدة
- تطوير آليات فعالة للإبلاغ والشكوى وتسوية المنازعات
- حماية الجهات المشتكية والشاهدة (بما يتماشى مع المادة 10 ب من الاتفاقية 190 والفقرة 7 ز من والتوصية 206)

هناك طرق عديدة لتحديد المخاطر:

- ← تدقيق التخطيط المعماري والخصائص التنظيمية لمكان العمل
- ← استطلاعات للعمالة، بما في ذلك على وجه التحديد العائلات، وحيثما يكون ذلك ملائماً للعمالة من أطراف ثالثة
- ← استطلاعات لتجارب الموظفين والموظفين مع العنف المنزلي وتجارب أخرى من العنف خارج مكان العمل، على سبيل المثال عند الذهاب من وإلى العمل
- ← التدابير القائمة على المشاركة، التي تشمل أيضًا النساء بشكل مباشر، مثل: مناقشات مجموعات التركيز للاستماع إلى مخاوف السلامة لديها، وجولات السلامة والتدقيق لتحديد ورسم خريطة للمناطق التي من المرجح أن يحدث فيها العنف والتحرش
- ← تقييم تدابير المنع الحالية لتحديد الثغرات الموجودة.

ينبغي تذكرك: النساء أكثر عرضة لخطر العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، لذا يجب على إدارة السلامة والصحة المهنية الفعالة اتباع نهج يراعي النوع الاجتماعي، حيث يجب استشارة النساء وإشراكهن في جميع المراحل، ويجب على تقييمات المخاطر أن توضح المخاطر المختلفة التي يواجهها العمال والعمالات، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن أشكال التمييز متعدد الأوجه، ويجب أن تحصل الجهات التي تقوم بتقييم المخاطر على تدريب يراعي النوع الاجتماعي.⁵²

52 لمزيد من المعلومات حول جعل إدارة السلامة والصحة المهنية مستجيبة للنوع الاجتماعي:

إبراز المرأة في مجال الصحة والسلامة المهنية، IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

النوع الاجتماعي في السلامة المهنية، TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

صحة المرأة وسلامتها ورفاهها في العمل - دليل المفاوضات والمفاوضين، Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 بيانات عمل آمنة وصحية خالية من العنف والتحرش، منظمة العمل الدولية (2020)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

بمجرد وضعها، يجب عرض سياسات وتدابير الصحة والسلامة المهنية بوضوح وتنفيذها بشكل صحيح وتقييمها بانتظام. يمكن أن تساعد الاستطلاعات والتقييمات في تقييم فعالية التدابير وتحديد عوامل الخطر الجديدة. ويجب استخدام المؤشرات التي تراعي النوع الاجتماعي لقياس النتائج.

الحق في المعرفة: المعلومات والتدريب

بمجرد وضع تدابير الوقاية، يجب إبلاغها بشكل فعال إلى جميع الأطراف ذات الصلة. إن المعلومات والتدريب ضروريان لأي استراتيجية فعالة للسلامة والصحة المهنية. وبموجب المادة 9 د من الاتفاقية 190، يُطلب من أصحاب العمل تزويد العمالة بالمعلومات بنسق ميسر وتدريبها لتوعيتها بالمخاطر والأخطار المحددة وتدابير الوقاية والحماية. كما ينبغي تدريب العمالة والمشرفات والمشرفين والإدارة بشكل صحيح وتزويدها بالمعلومات ذات الصلة بمخاطر السلامة والصحة المهنية وتدابير الوقاية. ويجب أن تكون عملية التدريب والمعلومات مستجيبة للنوع الاجتماعي، وأن ترفع مستوى الوعي حول كيفية تعرض النساء بشكل مختلف للمخاطر وكيفية التعامل مع تلك المخاطر والأخطار. وينبغي إشراك المرأة في تطوير التدريب والمعلومات.

يجب تدريب العمالة والمشرفات والمشرفين والمديرات والمديرين على:

- المخاطر والأخطار وتأثير العنف والتحرش على السلامة والصحة
- تفاصيل حول سياسة العنف والتحرش وتنفيذها
- إجراءات الوقاية والحماية
- كيفية الإبلاغ عن العنف والتحرش وكيفية إدارة البلاغات
- واجبات ومسؤوليات العمالة والمديرات والمديرين وأصحاب العمل.

الحق في الرفض

بموجب المادة 10 ز من الاتفاقية 190، للعمالة الحق في إخراج نفسها من أوضاع العمل التي تعتقد أنها تمثل خطرًا وشيكًا وخطيرًا على الحياة أو الصحة أو السلامة بسبب العنف والتحرش. يجب ألا تتعرض العمالة للانتقام نتيجة لذلك. وعلى العمالة أيضًا واجب إبلاغ الإدارة لتقوم بدورها بالإبلاغ عن الخطر. كما يجب وضع إجراءات لتمكين ذلك. ويجب توعية جميع فئات العمالة بهذه الإجراءات لمساعدتها في حماية نفسها.

2.3

العنف المنزلي كقضية نقابية

قد يحدث العنف المنزلي خلف الأبواب المغلقة ويتم إخفاؤه عن العالم الخارجي، إلا أن له عواقب بعيدة الأثر. فهو يؤثر على صحة العمالة وسلامتها وأمنها، وعلى المحيط العام، ويمكن أن يكون له تكاليف اجتماعية باهظة، وله تأثير سلبي على حياتنا في العمل. لكن عالم العمل يمكن أن يكون مكاناً مهماً للتخفيف من آثار العنف المنزلي. لأصحاب العمل والنقابات أدوار مهمة يضطلعون بها للمساعدة على التعرف على آثار العنف المنزلي ومعالجتها.

باستخدام الاتفاقية 190، يجب أن تتفاوض النقابات بشأن البنود التي تعالج وتعترف بتأثيرات العنف المنزلي على العمل في الاتفاقات الجماعية و / أو في سياسات مكان العمل (على الصحة والسلامة المهنية والمساواة والصحة والرفاه)، أو في سياسات العنف المنزلي المستقلة.⁵⁴

54 لمزيد من اللغة النموذجية:

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf> (2017) UNISON ، قضية نقابية ، الاعتداء والعنف المنزلي : قضية نقابية ،

"العنف المنزلي ومكان العمل - دليل مفاوضة" ، UFCW كندا

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf دليل حول العنف المنزلي ، الاتحاد الدولي للشبكات

بند نموذجي للعنف الأسري والمنزلي، المجلس الأسترالي للنقابات العمالية، ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf (2016) جامعة كاليفورنيا ، نموذج سياسة بشأن العنف المنزلي ،

قائمة مراجعة العنف المنزلي

يجب أن تشمل البنود المتعلقة بالعنف المنزلي ما يلي:

- ✓ تعريف العنف المنزلي
- ✓ الاعتراف بتأثير العنف المنزلي على عالم العمل
- ✓ مسؤولية صاحب العمل
- ✓ أحكام الدعم وفقاً للفقرة 18 أ إلى هـ من التوصية 206 بما في ذلك:
 - ✓ إجازة (مدفوعة الأجر أو بدون أجر) لضحايا العنف المنزلي
 - ✓ ترتيبات العمل المرنة
 - ✓ حماية مؤقتة للضحايا من الطرد
 - ✓ إدراج العنف المنزلي في تقييمات المخاطر في مكان العمل
 - ✓ نظام الإحالة إلى تدابير التخفيف العامة للعنف المنزلي.

يمكن أن تشمل التدابير والأحكام الإضافية ما يلي:

- ✓ حماية السرية
- ✓ تطوير خطة للسلامة، ونصائح للسلامة وللتدابير الأمنية
- ✓ تعديلات مكان العمل (مثل نقل / تغيير موقع العمالة، أو إعادة تصميم أو تغيير الوظيفة، أو الواجبات، أو الساعات أو عبء العمل، أو نقل أو تغيير عنوان الهاتف / البريد الإلكتروني)
- ✓ تدابير دعم إضافية (مثلاً: مالية، والإقامة، ورعاية الأطفال، والإسكان، والدعم النفسي، ومعلومات حول الدعم المتخصص، والحصول على المشورة)
- ✓ متطلبات أصحاب العمل لتطوير سياسة مكان العمل بشأن العنف المنزلي
- ✓ التدريب ورفع الوعي
- ✓ ممثلات مدربات/ممثلون مدربون على دعم الأقران.

عندما تتفاوض النقابات للحصول على إجازة، يختلف عدد الأيام التي يتم كسبها وفقاً للحالة، وكذلك كيف يمكن أخذها: كسلسلة من الأيام، أو كأيام فردية، أو كجزء من يوم. يجب أن تتفاوض النقابات العمالية على مدة لا تقل عن 10 أيام إجازة مدفوعة الأجر في السنة بالإضافة إلى أحكام الإجازة القائمة، يمكن تمديدتها في ظل ظروف استثنائية. إذا لم يوافق أصحاب العمل على إجازة مدفوعة الأجر، فإن الإجازة غير مدفوعة الأجر هي البديل. نشأت البنود المتعلقة بالعنف المنزلي في أستراليا. حيث تم توقيع أول بند من هذا القبيل في عام 2010 بين نقابة الخدمات الأسترالية في فيكتوريا ومجلس منطقة سرف كوست شاير. ومن جملة الأمور، ينص البند على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى 20 يوماً.

طور مؤتمر العمل الكندي (CLC) لغة نموذجية للإجازة مدفوعة الأجر تستخدمها النقابات.⁵⁵

1. يدرك صاحب العمل مواجهة الموظفين والموظفين أحياناً لحالات من العنف أو الإساءة في الحياة الشخصية قد تؤثر على الحضور والأداء في العمل.
2. ستتمكن العمالة التي تعاني من العنف المنزلي من الحصول على (x) أيام إجازة مدفوعة الأجر لحضور المواعيد الطبية والإجراءات القانونية وأية أنشطة ضرورية أخرى. ستكون هذه الإجازة بالإضافة إلى استحقاقات الإجازة القائمة ويمكن أن تؤخذ على أيام متتالية أو مفردة أو كجزء من اليوم، دون موافقة مسبقة.

ترتيبات العمل المرنة

يمكن للنقابات أيضاً مفاوضة أصحاب العمل لتوفير ترتيبات عمل مرنة للعمالة التي تعاني من العنف المنزلي. ويمكن أن يشمل ذلك على سبيل المثال سلفة في الراتب أو العودة التدريجية إلى الدوام الكامل بعد الغياب في الإجازة.

إجازة مدفوعة الأجر

يمكن للنقابات مفاوضة أصحاب العمل لتوفير إجازة مدفوعة الأجر لضحايا / الناجيات/ الناجين من العنف المنزلي. فهذه طريقة فعالة للتخفيف من تأثير العنف المنزلي في عالم العمل، وإعطاء الوقت للضحايا / الناجيات/ الناجين للتعامل مع / للانصراف عن موقف مؤذ. كما يمكن للنقابات أيضاً التفاوض مع الحكومة للحصول على إجازة مدفوعة الأجر يتم تشريعها في القانون و / أو تغطيتها بواسطة خطط الضمان الاجتماعي الممولة من الدولة.

في الفلبين، ينص القانون على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 10 أيام لضحايا / للناجيات/الناجين من العنف المنزلي، قابلة للتمديد إذا لزم الأمر. كما أنه يحمي الزميلات والزملاء ممن يساعدن/يساعدون العمالة.

في أستراليا، يمنح القانون كل فئات العمالة التي تعاني من العنف الأسري والمنزلي 5 أيام إجازة غير مدفوعة الأجر للقيام بشيء للتعامل مع تأثير العنف الأسري والعنف المنزلي.

في كندا، يوجد قانون في جميع المقاطعات يمنح إجازة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر) في حالات العنف المنزلي. وقد عدلت الحكومة الفيدرالية الكندية قانون العمل الكندي ليشمل 5 أيام من إجازة العنف المنزلي مدفوعة الأجر للعمالة في أماكن العمل الخاضعة للتنظيم الفيدرالي.

في نيوزيلندا، يسمح القانون بإجازة مدفوعة الأجر لمدة 10 أيام. الضحايا / الناجيات/الناجون غير مطالبات/مطالبين بتقديم دليل ولهن/لهم وصول لترتيبات عمل مرنة لتيسير سلامتهن/سلامتهم.

الحماية

يجب أن تتفاوض النقابات من أجل حماية مؤقتة من الفصل للموظفات والموظفين ممن يرتبط غيابهم/غيابهم بالعنف المنزلي وآثاره، وكذلك للحماية من الإجراءات السلبية أو الانتقام أو التمييز بسبب الإفصاح أو التجربة الخاصة أو التجربة المحسوسة مع العنف المنزلي، ومن أجل حماية الخصوصية.

الحماية من التأديب والإجراءات السلبية

يوافق صاحب العمل على أنه لن يتم اتخاذ أي إجراء سلبى ضد الموظفة/الموظف إذا كان حضورها/حضوره أو أدائها/أداؤه في العمل متأثر نتيجة للتعرض للعنف المنزلي.

السرية

سيتم الاحتفاظ بسرية جميع المعلومات الشخصية المتعلقة بالعنف المنزلي بما يتماشى مع التشريعات ذات الصلة. لن يتم الاحتفاظ بأية معلومات في ملف الموظفة/الموظف دون الحصول على إذن كتابي صريح منها/منه. (مؤتمر العمال الكندي)

استراتيجيات السلامة في مكان العمل

ينبغي على النقابات التفاوض بشأن استراتيجيات السلامة في مكان العمل. وهذا يشمل تضمين العنف المنزلي في تقييمات المخاطر في مكان العمل وبرامج الوقاية. وإذا كان هناك خطر مباشر من الطرف الجاني في مكان العمل، فيجب على النقابات مفاوضة أصحاب العمل لإجراء تقييم فوري للمخاطر مع الناجية/الناجي، مما يؤدي إلى خطة سلامة، نصيحة سلامة و / أو تدابير أمنية في مكان العمل. ويجب تحديث ذلك مع تغير الظروف. كما يمكن أن تشمل الإجراءات تدابير أمنية في موقف السيارات، والذهاب من وإلى العمل، وتوفير أجهزة إنذار الاستغاثة، والإضاءة الخارجية، والكاميرات الخارجية أو CCTV، وأقفال للمداخل، من جملة الأمور.

تعديلات مكان العمل

يمكن للنقابات التفاوض على تدابير إضافية بما في ذلك - بشكل مؤقت أو دائم - نقل العمالة إلى قسم أو موقع آخر، أو إعادة تصميم الوظيفة، أو تغيير الواجبات، أو ساعات العمل أو أنماط الورديات، أو تقليل عبء العمل.

الدعم الفردي

سيوافق صاحب العمل على أي طلب معقول من الموظفة/الموظف التي/الذي يتعرض للعنف المنزلي مما يلي:

- تغييرات في ساعات العمل أو أنماط الورديات؛
- إعادة تصميم الوظائف، أو تغيير المهام أو تقليل عبء العمل؛
- نقل الوظيفة إلى موقع أو قسم آخر؛
- تغيير رقم الهاتف أو عنوان البريد الإلكتروني أو فحص المكالمات لتجنب اتصالات التحرش
- وأية إجراءات أخرى مناسبة بما في ذلك تلك المتاحة بموجب الأحكام الحالية لترتيبات العمل المرنة والصديقة للأسرة. (مؤتمر العمال الكندي)

قد يصر بعض أصحاب العمل على أدلة للعنف المنزلي من منظمات العنف المنزلي، أو الأشخاص الداعمين، أو ممثلات وممثلي النقابات أو الأطباء، لتوفير هذه الحقوق. وإذا كان الأمر كذلك، فيجب أن تضمن النقابات مرونة النصوص لتشمل الأدلة المقدمة عبر مجموعة من الخدمات المختلفة.

التدريب والتوعية

إن التدريب والتوعية حول العنف المنزلي لجميع الموظفين والموظفين، بما في ذلك كبار الموظفين والموظفين، وحول تأثير ذلك على عالم العمل، وكيفية التعامل مع القضايا، وسياسة العنف المنزلي المتفاوض عليها، هو أمر مهم للغاية.

سيحدد صاحب العمل جهة اتصال في [الموارد البشرية / الإدارة] سيتم تدريبها على قضايا العنف المنزلي والخصوصية، على سبيل المثال التدريب على تقييم مخاطر العنف المنزلي وإدارة المخاطر. سيعلم صاحب العمل عن اسم جهة الاتصال المخصصة للعنف المنزلي لجميع الموظفين والموظفين. (مؤتمر العمال الكندي)

ممثلات وممثلو دعم الأقران

قد ترغب النقابات أيضاً في التفاوض من أجل الاعتراف بممثلات مدربات وممثلين مدربين لدعم الأقران وبقيادة النقابات ودعم هؤلاء مثل "المدافعات والمدافعين عن المرأة" أو "المستجيبات والمستجيبين الأوائل". فممثلات وممثلو مكان العمل مدربات/مدربون تدريباً خاصاً يمكن للعمال التي عندها مخاوف من العنف المنزلي التوجه إليهن/إليهم للحصول على الدعم. قد تقدم بعض النقابات التدريب بنفسها، بينما يعمل البعض الآخر مع أصحاب العمل.

← قام ممثلو النقابات (من الرجال والنساء) في نقابة عمال الألبان (DWU) في نيوزيلندا بتدريب المستجيبات والمستجيبين الأوائل للعنف المنزلي، بالتعاون مع شركة الألبان Fonterra. ويتيح ذلك للأعضاء معرفة أفضل السبل لدعم العمالة التي تتعرض للعنف المنزلي، بما في ذلك إجراء محادثة أولى مناسبة، وتوجيه الضحايا / الناجيات/ الناجين إلى المتخصصات والمتخصصين، وتقديم الدعم في المحادثات مع المديرات والمديرين، ودعم المديرات والمديرين في التعامل مع الحالات.

تدابير الدعم

يمكن أن يشمل ذلك الإقامة، ورعاية الأطفال، والدعم المالي والنفسي، ومعلومات حول المنظمات المحلية التي تقدم الدعم المتخصص، والوصول إلى المشورة التي يدفع تكاليفها صاحب العمل. ويمكن أن تشمل أشكال الدعم المالي الأخرى سلف الرواتب أو الدعم المالي الطارئ.

يجب أيضاً مساعدة العمالة على الوصول إلى تدابير التخفيف العامة للعنف الأسري، مثل خدمات الدعم القانوني، وخدمات العنف المنزلي المتخصصة، وتقارير الشرطة، وأوامر الحماية أو أوامر المحكمة، ومزايا الرعاية، والحصول على سكن مؤقت، من جملة الأمور.

سياسة مكان العمل

قد تتفاوض النقابات أيضاً أصحاب العمل لتطوير سياسة العنف المنزلي في مكان العمل.

سيضع صاحب العمل سياسة مكان العمل بشأن منع ومعالجة العنف المنزلي في مكان العمل. ستكون السياسة متاحة لجميع الموظفين والموظفين وستتم مراجعتها سنوياً. يجب أن توضح الإجراء المناسب الذي يجب اتخاذه في حالة قيام الموظف/الموظفة بالإبلاغ عن العنف المنزلي أو ارتكاب العنف المنزلي، وتحديد عملية الإبلاغ وتقييم المخاطر وتخطيط السلامة، والإشارة إلى الدعم المتاح وحماية سرية وخصوصية الموظفين والموظفين مع ضمان السلامة في مكان العمل للجميع. (مؤتمر العمال الكندي)

في كندا، طورت نقابة Unifor برنامجاً للمدافعات والمدافعين عن المرأة حيث يقدم ممثلو مكان العمل (من الرجال والنساء) المدربين تدريباً خاصاً والمُعترف بهم من قبل صاحب العمل الدعم للنساء المتأثرات بالعنف والتحرش. يمكن للعمال الاتصال بالمدافعات والمدافعين عن المرأة هؤلاء للحصول على المعلومات والدعم والإحالة بشأن جميع أنواع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف المنزلي. تتلقى المدافعات والمدافعون تدريباً خاصاً من خلال النقابة، يدفع تكاليفه صاحب العمل. وقد نجحت النقابة في التفاوض على هذا الأمر كشرط في الاتفاقات الجماعية ولديها الآن شبكة تضم أكثر من 400 من المدافعات والمدافعين عن المرأة في جميع أنحاء كندا.⁵⁶

طورت نقابة UNISON في المملكة المتحدة اتفاقية نموذجية لمكان العمل⁵⁷ بشأن العنف المنزلي. وتشمل:

- تدريب المديرات والمديرين والموظفات والموظفين، وموظفي الموارد البشرية (من الرجال والنساء) المعينين، بالتدريب المناسب
- إجازة خاصة مدفوعة الأجر وإمكانية الحصول على دفعة مقدماً
- تغييرات مؤقتة أو دائمة في وقت العمل وأنماطه، وتغييرات في واجبات محددة لتجنب الاتصال المحتمل مع الطرف المعتدي أو النقل عند الاقتضاء
- تدابير لضمان بيئة عمل آمنة، على سبيل المثال تغيير أرقام الهواتف، والوصول إلى خدمات الاستشارة والدعم في وقت العمل المدفوع الأجر
- الوصول إلى الدورات التي تم تطويرها لدعم الناجيات/الناجين من العنف المنزلي.

الحجج التي يمكن استخدامها في المفاوضات

- ✓ العنف المنزلي ليس قضية خاصة أو شخصية؛ إنها قضية مرتبطة بمكان العمل وهي انتهاك لحقوق الإنسان. آثار العنف المنزلي محسوسة في عالم العمل. يجب على أصحاب العمل احترام التزامهم وحمايتهم والوفاء به.
- ✓ للعنف المنزلي تأثير سلبي على رفاهية العمالة والزميلات والزملاء والأسر والشركات والاقتصاد.
- ✓ تتأثر النساء بشكل غير متناسب بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في العمل. لا يمكن تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية إلا إذا أزيلت الحواجز التي تحول دون التوظيف المنتج والجيد للرجال والنساء.
- ✓ الهروب من علاقة مؤذية يكلف الوقت والمال. يمكن لإجازة العنف المنزلي المدفوعة أن ترسم الحد الفاصل بين المغادرة أو البقاء. يمكن لإجازة العنف المنزلي المدفوعة أن تنهي دورة الأذى.
- ✓ يجب أن تكون إجازة العنف المنزلي مدفوعة الأجر حقاً عالمياً، مساوية لاستحقاقات الإجازة مدفوعة الأجر الأخرى.
- ✓ في أزمة الجائحة، أصبح المنزل بالنسبة للكثيرين (من الرجال والنساء) هو مكان العمل. وبصاحب ذلك زيادة خطر العنف. الآن، وأكثر من أي وقت مضى، أصبح العنف المنزلي قضية عمل.

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf (2020) Unifor Women's Advocates, DV@WorkNet 56

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf> (2017) UNISON، قضية نقابية، الاعتداء والعنف المنزلي: قضية نقابية، 57

التعامل مع شكاوى العنف والتحرش في عالم العمل

في كثير من الأحيان لا تبلغ العمالة عن العنف والتحرش لأنها تشك في جدية التعامل مع الشكوى. أو تخشى الخزي، أو الإحراج، أو الإذلال، أو حتى الفصل من العمل. في حالات العنف المنزلي، قد تكون القضية أكثر حساسية. لذا فمن المهم للنقابات العمالية المساعدة في وضع مبادئ توجيهية / إجراءات فعالة لأنظمة الشكاوى والتحقيقات والتأكد من تضمين المعلومات حول هذه الإجراءات في سياسة مكان العمل. ينبغي على النقابات العمالية بعد ذلك زيادة وعي العمالة بآليات التظلم من خلال توفير المعلومات والتدريب.⁵⁸

- تختلف الإجراءات باختلاف مكان العمل، ولكن بعض المبادئ العامة التي يجب تذكرها هي:
- ★ **التعرف على المشكلة:** علينا البحث عن التغييرات المفاجئة و / أو غير المبررة في السلوك أو المظهر أو أداء العمل من قبل عاملة واحدة/عامل واحد أو أكثر. فإذا لاحظنا حدوث عنف داخل مكان العمل، فيجب التحدث علناً والإبلاغ عنه.
- ★ **الاستجابة بسرعة وجدية:** إذا كشفت إدهان / كشف أحدهم عن التعرض للعنف والتحرش، فينبغي التعامل مع ذلك بجدية والتصرف. يجب التعامل مع التقارير ضمن الأطر الزمنية المحددة. ومن المهم وضع إجراءات رسمية وغير رسمية واضحة.
- ← **قد تشعر العاملة/ يشعر العامل برغبة للتعامل مع الشكوى بشكل غير رسمي.** فلا ينبغي الإكراه على تقديم شكوى رسمية.
- ★ **إعادة التأكيد:** ينبغي التأكد من شعور العمالة بالدعم ومن وعيها بالمساعدة المتاحة.
- ★ **الإحالة:** ينبغي إحالة الشكوى إلى جهة الاتصال المدربة أو شخص من الموارد البشرية، والذي يجب أن يطلع صاحب العمل / المدير/المدير على الموقف. وفي حالات العنف المنزلي، يجب إحالة الفرد إلى أي خدمات دعم موجودة. وفي الحالات الأخرى، يجب اتباع الإجراءات الرسمية المتفق عليها، بما في ذلك فتح تحقيق.
- ★ **مراعية للنوع الاجتماعي:** يجب أن تكون التحقيقات والنتائج مراعية للنوع الاجتماعي، غير منحازة وتعترف بعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على النوع الاجتماعي والقوالب النمطية وعدم المساواة متعددة الأوجه مثل العرق والطبقة والتوجه الجنسي. ويجب أن تعمل النتائج على معالجة أوجه عدم المساواة في السلطة التي تسمح بحدوث العنف والتحرش.
- ★ **السرية والإنصاف:** ينبغي التأكد من الحفاظ على سرية جميع الأطراف المعنية. يجب معاملة الجميع بحياد طوال العملية لتجنب التحيز.
- ★ **الدعم:** يجب إبلاغ جميع الأطراف بالعملية، والإطار الزمني، والتوقعات، وسبب الإجراءات التي يتم اتخاذها، ويجب إخبارها بالدعم المتاح.
- ★ **الحماية:** يجب إدراج تدابير لحماية الأطراف المشتكية والضحايا والشهود والمبلغين (من الرجال والنساء) من الإيذاء أو الانتقام.
- ★ **التسجيل:** يجب الاحتفاظ بسجلات تتمتع بالشفافية ومصنفة حسب النوع الاجتماعي (يتم جمع البيانات بشكل منفصل عن الرجال والنساء).
- ★ **التواصل:** يجب أن تكون الإجراءات والقرارات المتخذة واضحة ويتم إبلاغها لجميع الأطراف المعنية.

58 للحصول على أمثلة جيدة لإجراءات التظلم والتحقيق:

وقف التحرش الجنسي في العمل، دليل نقابي (ITUC)

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

إجراءات التظلم من التحرش الجنسي والتنمر، SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGi>

عدم التسامح - الكرامة والمساواة في العمل <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

التنمر - دليل الممثلات والممثلين، PCS

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

التحقيق في التحرش في مكان العمل وحله، UNIFOR (2013)

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

2.5

المفاوضة الجماعية حول العنف والتحرش في عالم العمل

المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة والمستوى القطاعي والوطني

الاتفاقية 190 ليست مجرد وسيلة مفيدة لإشراك الحكومة في المناقشات حول التصديق ولكنها أيضاً أداة قوية لاستخدامها عند التفاوض مع أصحاب العمل. إذا صدقت الحكومات على الاتفاقية 190، فيجب على أصحاب العمل مواءمة سياساتهم مع القانون الوطني الجديد. ولكن سواء تم التصديق عليها أم لا، يمكن دمج أحكام الاتفاقية 190 في اتفاقيات المفاوضة الجماعية لتحديد ورصد الالتزامات بالتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.



تسلط الاتفاقية 190 الضوء على أهمية المفاوضة الجماعية لمنع العنف والتحرش والتصدي له في عالم العمل وتشجع لتطبيق الاتفاقية من خلال الاتفاقات الجماعية. باستخدام أحكام ولغة الاتفاقية 190، يمكن للنقابات تطوير اتفاقيات جديدة أو تعديل الاتفاقيات الحالية من خلال دمج بنود جديدة. كما يمكن أن تساعد التدابير المقترحة في التوصية 206 بشأن الحماية والإنفاذ وسبل الانتصاف والدعم والتوعية.

اتفاقيات المفاوضة الجماعية هي اتفاقيات مكتوبة تحدد ظروف العمل وشروط التوظيف التي تنتج عن المفاوضات (المفاوضة الجماعية) بين النقابات وأصحاب العمل. المفاوضة الجماعية هي الأداة الأكثر فعالية للنقابات لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي له. ويمكن أن تتم المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني، حيث يتم تشجيع النقابات والشركات أو إلزامها بتبني هذه الاتفاقيات أو التفاوض على اتفاقيات مماثلة على المستوى المحلي. أو يمكن اعتمادها على المستوى القطاعي بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل. كما يمكن أيضاً الاتفاق عليها على مستوى الشركة / المصنع بين النقابات والشركات.

قد تشير اتفاقياتكم/اتفاقياتكم بالفعل إلى العنف والتحرش، ولكن يجب الآن تعديلها للتأكد من أنها تتماشى مع الاتفاقية 190.

- يجب فهم حجم المشكلة عن طريق سؤال الممثلات النقابيات والممثلين النقابيين واستطلاع الأعضاء.
- يجب تحديد العنف والتحرش كأولوية في جدول الأعمال التفاوضي.
- يجب صياغة نصوص ولغة نموذجية حول العنف والتحرش يمكن تكييفها ودمجها في مستويات مختلفة من المفاوضة الجماعية، ولقطاعات مختلفة، بالتشاور مع أعضاء النقابات والممثلات النقابيات والممثلين النقابيين.

قائمة مراجعة المفاوضات الجماعية

يجب أن تتضمن بنود المفاوضات الجماعية التي تعالج العنف والتحرش بشكل فعال بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 190 ما يلي:

- ✔ تعريف العنف والتحرش
- ✔ إجراء عملي لوقف وقوع العنف والتحرش
- ✔ إجراءات وسياسات التعامل مع العنف والتحرش
- ✔ التدريب والتوعية بالأحكام والإجراءات
- ✔ المراقبة والتقييم.

يجب تذكّر أنه من المهم تطوير استراتيجية تفاوض فعالة للحصول على لغة يتم إدخالها في الاتفاقات الجماعية إلى أقصى حد ممكن.

قد تتفاوض نقابتك/نقابتكم على اتفاقية جماعية جديدة أو تعدل الاتفاقيات الحالية، بما في ذلك البنود المتعلقة بالعنف والتحرش كجزء من الإجراءات الأخرى التي تم التفاوض عليها. ويمكن أن تركز اللغة على العنف والتحرش بشكل عام، أو على أشكال محددة من العنف والتحرش التي تواجهها العمالة في تلك الشركة / ذلك القطاع.

يعتبر العنف والتحرش والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي من القضايا الجديدة نسبياً في المفاوضات الجماعية. هذا يعني أنه لا توجد العديد من الأمثلة القوية على لغة للمفاوضة الجماعية مراعية للنوع الاجتماعي. لذا فمن المهم أن تعالج النقابات ذلك من خلال تطوير بنود نموذجية قوية يمكن دمجها في اتفاقات المفاوضات الجماعية.⁵⁹



يجب تذكّر: أنه يجب أن تكون جميع الاتفاقات الجماعية مراعية للنوع الاجتماعي، وتحدد وتعالج أوجه عدم المساواة الأساسية. يمكن لتقييم لتأثير النوع الاجتماعي في الاتفاقيات القائمة (أي تحليل الاتفاقيات لمعرفة ما إذا كانت تقلل من عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي أو تحافظ عليها أو تزيدها) أن يحدد مكان وجود الفجوات.

يجب أن تدرك اللغة بعد ذلك التأثير غير المتناسب للعنف والتحرش على النساء وأن تتخذ تدابير لمعالجة عدم المساواة.

59 للحصول على بعض الأمثلة الجيدة لاتفاقيات المفاوضات الجماعية واللغة النموذجية:

أمان في العمل، أمان في المنزل، ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

منع ومعالجة التحرش الجنسي والعنف في مكان العمل - استراتيجيات عملية، منظمة العمل الدولية https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - وجهات نظر النقابات وإجراءاتها، منظمة العمل الدولية (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

التعريف

يجب أن يتضمن التعريف الواضح للعنف والتحرش في عالم العمل تركيزاً خاصاً على العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. قد يشمل أيضاً شكلاً معيناً من أشكال العنف والتحرش التي تواجهها العمالة.

الإجراءات العملية / استراتيجيات الوقاية

يجب أن تتضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية أيضاً استراتيجيات وقائية لحماية العمالة ووقف وقوع العنف والتحرش. يجب أن يشمل ذلك مسؤوليات صاحب العمل بشكل محدد بوضوح، والإجراءات العملية التي يجب اتخاذها.



تحتوي اتفاقية جماعية موقعة في مشروع Vista Sol Punta (2014-2017) في جمهورية الدومينيكان على بند بشأن منع التحرش الجنسي والعقوبات المترتبة عليه، وتعترف بالتأثير غير المتناسب للتحرش الجنسي على النساء.

التحرش الجنسي هو اعتداء على كرامة الشخص الذي يلحق به، وعقبة أمام إنتاجية المؤسسة، مما يؤدي إلى تدهور ظروف العمل وآفاق توظيف الضحية وترقيتها؛ ونظراً لأنه يؤثر على السلامة والصحة المهنية، وبالنظر إلى أن التحرش الجنسي يشكل شكلاً من أشكال العنف الذي يُمارس عموماً ضد العاملات، يجب التعهد باعتماد جميع التدابير اللازمة لتهيئة بيئة تمنع وتحارب التحرش الجنسي بطريقة فعالة، بما في ذلك الفصل الفوري وتقديم أي شخص إلى المحاكمة ثبت أنه تحرش جنسياً بأي موظفة/موظف في المؤسسة.⁶⁰



تفاوضت نقابة عمالة الفنادق والموتيلات في نيويورك على بند في اتفاقية جماعية على مستوى الصناعة يتطلب أضرار الاستغاثة لجميع عمالة خدمة الغرف في الفنادق.

70 (أ) الالتزام العام لصاحب العمل بحماية الموظفين والموظفين

يؤكد صاحب العمل مجدداً أن سلامة الموظفين والموظفين هي الشاغل الأكبر وتشمل السلامة من التحرش من قبل نزلاء الفندق. يجب على صاحب العمل اتخاذ خطوات معقولة لمعالجة محاولات تقرب النزلاء غير الملائمة والتحرش والتهديدات، والاستجابة بسرعة وبشكل مناسب في حالة حدوث مثل هذه الحوادث.

(ب) الأجهزة

في غضون عام واحد من تاريخ هذه الاتفاقية، سيقوم صاحب العمل بتجهيز عمالة خدمة الغرف، والميني بار، وخوادم خدمة الغرف، وأي موظف آخر يُطلب منه دخول غرفة مشغولة، بأجهزة تُحمل في العمل يمكن تفعيلها بسرعة وسهولة لاستدعاء المساعدة الفورية بشكل فعال لموقعهم. من المعروف أنه نظراً لتفاوت الحجم والتخطيط المعماري لكل فندق، قد تكون الأجهزة المختلفة مناسبة للفنادق المختلفة.

60 العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - وجهات نظر النقابات وإجراءاتها، منظمة العمل الدولية (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

التدريب والتوعية

يجب أن يكون هناك بند بشأن الأحكام الخاصة بالتدريب والإعلام والتوعية بالأحكام والإجراءات، بالإضافة إلى كيفية التعرف على حوادث العنف والتحرش والاستجابة لها والتحقيق فيها.

اتفاقية الشركة التي اعتمدها شركة السكك الحديدية Deutsche Bahn AG في ألمانيا في عام 2019 بشأن المساواة في المعاملة والحماية من التحرش (الجنسي) والتمييز⁶¹ تضمنت تدابير لدورات تدريبية للمديرين والموظفين (من رجال ونساء)، وخطوط مساعدة خارجية للموظفين (من رجال ونساء)، بالإضافة إلى تدابير لتمكين الموظفين وتدريبهم. بما في ذلك التدريب على الدفاع عن النفس لحمايتهم من عنف طرف ثالث.

الإجراءات والسياسات

يجب تضمين سياسات وإجراءات للتعامل مع العنف والتحرش، وللإبلاغ عن العنف والتحرش والاستجابة لذلك، وعقوبات ضد الجناة. يمكن أن يشمل ذلك أحكاماً لدعم الضحايا / الناجيات/الناجين أو التعويض. كما يجب أن تكون هناك حقوق ومسؤوليات محددة بوضوح للعمالة وصاحب العمل. يعتبر تضمين البنود التي تتطلب مشاركة ممثلة/ممثل شؤون المساواة طريقة فعالة لضمان أن التحقيقات مراعية للنوع الاجتماعي.

توافق الشركة والنقابة على تشكيل لجنة مشتركة لبناء مكان عمل محترم تتمثل وظيفتها في التحقيق في الشكاوى والمساعدة في إنشاء مكان عمل محترم. ستتألف هذه اللجنة من عدد متساو من الممثلات/الممثلين (2) يتم اختيارهما من قبل صاحب العمل والنقابة. يجب أن تكون امرأة واحدة على الأقل في هذه اللجنة من كل جانب. يتفق الطرفان على أنه يتعين على الممثلات/الممثلين أن يكونوا مستقلين وغير مسؤولين عن اتخاذ القرار التأديبي.⁶¹

المراقبة والتنفيذ

يعتمد نجاح أي اتفاقية يتم التفاوض عليها على التنفيذ الفعال والمراقبة. وتحتاج النقابات إلى ضمان تنفيذ أي التزام. كما ينبغي أن تتفاوض النقابات بشأن الإجراءات واللجان التي سيتم وضعها لمراقبة الامتثال والتنفيذ، بما في ذلك لجان مشتركة بين النقابات وأصحاب العمل.

في صناعة البستنة في شرق إفريقيا، 70٪ من العمالة هي من النساء، والتحرش الجنسي بهن أمر شائع. تتضمن الاتفاقية القطاعية الجماعية التي تم توقيعها في عام 2010 بين نقابة عمال البستنة والحلفاء (UHAWU) ورابطة مصدري الزهور الأوغندية (UFEA) تدابير للتصدي للتحرش الجنسي السائد في هذا القطاع. وبموجب الاتفاقية، يتعين على الشركات وضع سياسة تعنى بالتحرش الجنسي واتخاذ خطوات للقضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل ومنع وقوعه. وتتضمن الاتفاقية تعريفاً لأنواع التحرش الجنسي، والإجراءات التأديبية، والتزامات أصحاب العمل باتخاذ تدابير لمنع التحرش الجنسي إذا وظفوا أكثر من 25 شخصاً، وإجراءات التظلم. وكجزء من نهجها المراعي للنوع الاجتماعي، تتضمن الاتفاقية إنشاء لجنة فرعية مشتركة تعنى بشؤون المساواة والنوع الاجتماعي للرصد وتقديم التوصيات.

المساواة وعدم التمييز

يمكن أن تعزز اتفاقات المفاوضة الجماعية أيضاً عدم التمييز والمساواة من خلال تضمين بند لعدم التمييز أو مانهض للتمييز.

"يوافق صاحب العمل على أنه لن يكون هناك أي تمييز أو تدخل أو تقييد أو تحرش أو إكراه يمارس فيما يتعلق بأي موظف أو متقدم للتوظيف (من الرجال والنساء) لأسباب تشمل على سبيل المثال لا الحصر السن؛ العرق؛ العقيدة؛ اللون؛ مكان المنشأ؛ الأصل العرقي؛ الجنسية؛ الأسلاف؛ الانتماء السياسي أو الديني، أو المعتقدات أو الأنشطة السياسية أو الدينية؛ الجنس؛ التعبير الجنسي أو الهوية الجنسية؛ المغايرة الجنسية؛ التفضيل أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية؛ الحالة الاجتماعية؛ الوضع العائلي؛ الحالة الأبوية؛ عدد المعالين؛ الطبقة؛ مكان الإقامة؛ المظهر الجسماني؛ سجل المخالفات باستثناء ما يتعلق بمؤهلات العمل الحسنة النية؛ متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) ، والأمراض المرتبطة بالإيدز، والفحص الإيجابي لفيروس نقص المناعة البشرية (HIV) وأي مرض أو إعاقة أخرى، أو إعاقة عقلية أو جسدية أو غيرها ، طالما أنها لا تضعف بشكل كبير أداء واجبات المنصب؛ العضوية أو النشاط النقابي؛ ولا بسبب ممارسة أي من الحقوق الواردة في هذه الاتفاقية."⁶²

المفاوضة الجماعية مع الشركات العالمية

بالإضافة إلى تحسين اتفاقات المفاوضة الجماعية، يمكن استخدام الاتفاقية والتوصية كأدوات قوية في الحملات والمفاوضات مع الشركات عبر الوطنية. تعمل بعض النقابات بالفعل معًا عبر الحدود الوطنية للقيام بحملات ضد العنف والتحرش في الشركات عبر الوطنية.

على سبيل المثال الاتحاد الدولي لموظفي الخدمة (SEIU) في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وبالمثل مع الاتحاد الدولي لعمال الأغذية، والمركز النقابي البرازيلي UGT ونقابات أخرى في جميع أنحاء العالم، قد انضموا معًا للمطالبة باتخاذ إجراءات لمعالجة التحرش الجنسي في مطاعم ماكدونالدز. وقد رفعت النقابات دعاوى جماعية وشكاوى مشتركة تسلط الضوء على إخفاقات إدارة ماكدونالدز العالمية في معالجة التحرش الجنسي. (لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة القسم 3.2)

«ثقافة التحرش الجنسي والسلوك غير اللائق متغلغلة من أعلى إلى أسفل في الشركة ... النساء والعمال من مجتمع LGBTQ+ أكثر عرضة للخطر. وعند الشكوى، لا يتم فعل أي شيء ...»

أثناء حدوث حركة **MeToo**، رأينا أن الوقت مناسب لرفع مستوى القضية وإبراز قضية التحرش الجنسي في حركة الطبقة العاملة. اقتصاد خدمة الأجور المنخفضة يعني أن التحرش الجنسي منتشر على نطاق واسع ... تدعي ماكدونالدز أن لديها نظامًا جيدًا، ولكنها أيضًا ترفض تحمل أية مسؤولية لأن سلسلتها هي امتيازات. لقد قلنا إنه إذا كانوا مسؤولين عن الزي الرسمي والهامرغر، فهم مسؤولون أيضًا عن التحرش الجنسي.

نيكولاس ألين، الاتحاد الدولي لموظفي الخدمات (SEIU)، الولايات المتحدة الأمريكية

البند النموذجي الخاص بالتحرش الجنسي: الاتحاد الدولي لنقابات العمال⁶³

(أ) مقدمة. تدرك النقابة وصاحب العمل أن التحرش الجنسي قد يحدث في مكان العمل ويلتزمان بمنعه وإنهائه. التحرش الجنسي هو أيضا جريمة تأديبية.

(ب) التعريف. التحرش الجنسي هو سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرغوب فيه وغير مرحب به وغير مطلوب. يمكن أن يحدث إما لمرة واحدة أو كسلسلة من الحوادث، مهما كانت طفيفة. يعتبر التحرش الجنسي قسريًا ومن جانب واحد ويمكن أن يكون كل من الذكور والإناث ضحايا له.

(ج) العمل. يجوز لضحية التحرش تقديم شكوى تحرش إلى شخص يحظى بالثقة، تحده النقابة بالاتفاق مع الشركة. يجب على الشخص (الأشخاص) الذي يتمتع بالثقة، والذي سيتم تدريبه بشكل مناسب، التحقيق في أي شكوى تحرش، في الوقت المناسب وعلى أساس السرية. يحق للموظفة/الموظف التي/الذي تزعم/يزعم حدوث التحرش في مكان العمل، بعد إبلاغ الشخص الذي يحظى بالثقة، مغادرة منطقة العمل دون فقدان الأجر أو الحقوق أو المزايا، ورفض العودة إلى منطقة العمل حتى يتم التحقيق في الشكوى. يجب أن تعكس سبل الإنصاف خطورة قضية التحرش. فقد يكون اعتذارًا أو نقلًا إلى قسم آخر أو تسريح من العمل. يجب أن يتحمل الطرف المتحرش، وليس الضحية، عواقب أفعاله. سيدير صاحب العمل تدريبًا إلزاميًا ضد التحرش الجنسي في إرشاد الموظفين والموظفين الجدد في أوقات الشركة.

الاتفاقيات الإطارية العالمية

وقعت بعض الشركات عبر الوطنية اتفاقيات أو بيانات مشتركة مع واحد أو أكثر من اتحادات النقابات العالمية، والتي تحدد المعايير الدنيا لظروف العمل والمساواة الجنسانية والاعتراف بالنقابات. ويشمل بعضها الآن قضايا العنف والتحرش في عالم العمل.

وقعت في عام 2016 الشركة متعددة الجنسيات **Unilever**⁶⁴ والاتحاد الدولي للأغذية والاتحاد الدولي للصناعات التزامًا مشتركًا يحدد إجراءات للإدارة والنقابات للعمل معًا لمنع ومكافحة التحرش الجنسي. وتستند الاتفاقية إلى المبادئ الأساسية التي مفادها أن التحرش الجنسي هو جريمة تستوجب التأديب، وسيتم التحقيق في حالات التحرش الجنسي بسرية والتعامل معها بطريقة تضمن سرية الأشخاص المعنيين (من رجال ونساء) وضمن جدول زمني صارم؛ وأنه في حالات التحرش الجنسي، فإن الطرف الجاني وليس الطرف المشتكي هو الذي سيتم نقله عند الضرورة.

وفقًا للاتفاقية، ستقوم يونيليفر بما يلي:

- تدريب جميع الموظفين والمديرين على السياسة ومسؤولياتهم/مسؤولياتهم بموجبها
- رصد حالات التحرش الجنسي لتحديد أين يمكن اتخاذ مزيد من الإجراءات
- لن تتسامح مع الانتقام من أو إيذاء الموظفين (من الرجال والنساء) الذين يحددون ويثيرون قضايا تتعلق بأي شكل من أشكال التحرش الجنسي أو الذين يقدمون شكاوى و / أو يشاركون في أي إجراءات تتعلق بالتحرش الجنسي المزعم إما مباشرة مع الإدارة أو من خلال إجراءات التظلم الفردية أو الجماعية.

اجتمع أعضاء النقابات من فنادق ماريوت في إفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا والأميركتين للمطالبة باتخاذ إجراءات عالمية لحماية العمالة من التحرش الجنسي المستشري الذي ابتليت به الصناعة. أظهرت الدراسات الاستقصائية أن الغالبية العظمى من العمالة في مجال الضيافة - تصل إلى 89% في بعض البلدان - قد تعرضت للتحرش الجنسي في العمل في مرحلة ما من حياتها العملية. من خلال الحملات معًا، قامت النقابات ببناء تضامن عالمي، وساعدت في زيادة الوعي بالقضية وضغطت على الشركة للجلوس إلى طاولة المفاوضات.

« كان جوهر الحملة هو توسيع الأماكن التي يتم فيها توفير أزرار الاستغاثة لعمالة تنظيف الغرف، ودفع الشركات إلى اتخاذ موقف متشدد بشأن الإنفاذ ... كنا محظوظين لأن ظهور حركة **#MeToo** تزامن مع الحملة. لقد ركزت المناقشة وساعدت على تغيير الثقافة مع الإدارة والأعضاء والجمهور ... وقد مكّنا التركيز على ماريوت من كسب لغة في اتفاقيات المفاوضات الجماعية مع ماريوت في ثماني مدن. لقد طورنا اللغة التي أصبحت فيما بعد معيارًا للاستخدام في الشركات الأخرى ... ومن خلال الانضمام إلى النقابات الأخرى، بنينا حركة عالمية. وعلاوة على ذلك، كسبنا آلاف الأعضاء الجدد نتيجة لذلك ... والأهم من ذلك، أننا نعطي الناس الأدوات للرد والنضال بطريقة عالمية.

إيان لويس، UNITE HERE Local 2، الولايات المتحدة الأمريكية

في عام 2019، وقع الاتحاد الدولي للشبكات UNI Global Union اتفاقية عالمية مع شركة الاتصالات **Orange**⁶⁵. تلزم الاتفاقية الشركة بالمساواة الجنسانية وتمكن العمالة من تطبيق مبادئ الاتفاقية. والأهم من ذلك أن الاتفاقية تتوافق بشكل خاص مع الاتفاقية 190:

"تلتزم **Orange** باتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 21 يونيو 2019..."

تركز المادتان 7 و8 من الفصل 4 من الاتفاقية بشكل خاص على "مكافحة التمييز والعنف". وتتص المادة 8 على ما يلي:

"تلتزم المجموعة بمكافحة التمييز الجنسي والتحرش بجميع أشكاله، سواء كان ذلك جسدياً أو جنسياً و / أو نفسياً، والعنف اليومي في مكان العمل، والسلوك غير اللائق من أي نوع. إن أي سلوك يؤثر على كرامة النساء أو الرجال في مكان العمل، أو يخلق بيئة تخويف أو بيئة عدائية أو مذلة أو مهينة أو مسيئة، أو يقوض الاحترام الواجب لكل فرد، هو سلوك يتعارض مع القيم الأساسية لشركة **Orange**."

● تلزم الاتفاقية الشركة بمنع واكتشاف ومعالجة المواقف التي تنطوي على العنف والتحرش.

● تماشياً مع الاتفاقية 190، تشمل الاتفاقية تعزيز الدعم لضحايا / الناجيات/الناجين من العنف المنزلي. وتقدم الشركة والنقابة ترتيبات خاصة لوقت العمل، وتغيير الموقع، ومساعدة الإقامة في حالات الطوارئ، والدعم الاقتصادي الطارئ، بالإضافة إلى الإحالة إلى المنظمات الخارجية.

● تؤكد الاتفاقية على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية لتنفيذ محتوياتها على المستوى المحلي. كما تنص على إنشاء لجان محلية معنية بالمساواة في مكان العمل، فضلاً عن شبكة من مسؤولات ومسؤولي شؤون المساواة في مكان العمل.

تم الاتفاق على المستوى المحلي وفي كل عمليات يونيليفر، على أن الإدارة المحلية والنقابات العمالية يجب أن توافق وتوثق سياسة محلية واضحة بشأن التحرش الجنسي وإجراءات الشكاوى وآليات حل النزاعات / معالجة التظلمات، بناءً على المعايير الدولية وممارسات القانون الوطني وقانون المفاوضة الجماعية.

تنص الاتفاقية على ما يلي:

(أ) يتم التعامل مع قضايا التحرش الجنسي من قبل أشخاص (من الرجال أو النساء) يحظون بالثقة ويتمتعون بتدريب خاص

(ب) يجب التحقيق في جميع الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي بشكل آمن وسريع وسري
(ج) التحقيق في الشكاوى يجب أن يتم من خلال أشخاص (من الرجال أو النساء) أو هيكل مستقلة

(د) يجب إبلاغ المتظلمين (من الرجال أو النساء) في جميع الأحوال بحقوقهم القانونية

(هـ) يتم تسجيل نتيجة التحقيق في الشكاوى رسمياً وإبلاغها ومراجعتها من قبل الطرف المشتكي

(و) نصوص واضحة على العقوبات المفروضة على من ثبت تورطهم/تورطهن في التحرش الجنسي

(ز) توفير الحماية والدعم الكاملين لضحايا التحرش الجنسي طوال العملية ونتاجها.

تقر الاتفاقية أن هناك أماكن ذات مخاطر أعلى، على سبيل المثال المزارع، حيث يتم توظيف العديد من العمالة المؤقتة وحيث توجد أعداد كبيرة من النساء تحت إشراف غالبية من الرجال. وفي ظل هذه الظروف، يجب الاتفاق على تدابير توعية وتدريب محددة ونشرها من قبل الإدارة والنقابة.

يوفر اعتماد الاتفاقية 190 فرصاً جديدة لإضافة فقرات جديدة مهمة إلى اتفاقات المفاوضة الجماعية. وقد قامت بعض النقابات العالمية بهذا بالفعل.

65 اتفاقية عالمية بشأن المساواة الجنسانية في مكان العمل ضمن مجموعة Orange، الاتحاد الدولي للشبكات (2019)


حملات الاتحادات العالمية للنقابات لزيادة الوعي للتصدي للعنف والتحرش


<http://en.breakingthecircle.org>  الاتحاد الدولي للشبكات

<https://www.ituc-csi.org/GBV>  الاتحاد الدولي لنقابات العمال

<http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>  الاتحاد الدولي للصناعات

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>  الهيئة الدولية للخدمات العامة

<https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>  الاتحاد الدولي للعمال المنزليين

<https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>  الاتحاد الدولي لعمال البناء

<https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>  الاتحاد الدولي لعمال الأغذية

<https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>  الرابطة الدولية للتعليم

<https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>  الاتحاد الدولي لعمال النقل

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>  الاتحاد الدولي للصحفيين

2.6

حملة التصديق على الاتفاقية 190

في 17 ديسمبر 2019، أصبحت أوروغواي أول دولة تصدق على الاتفاقية 190.

« بعد ... تبني الاتفاقية 190، دعت الحكومة السابقة إلى اجتماع ثلاثي حيث عملت مندوبات الاجتماع العام النقابي للعمال - المؤتمر الوطني للعمال PIT-CNT لضمان تطبيقها بسرعة في التشريع. صوتت حكومة فاسكيز جنبًا إلى جنب مع الحركة العمالية لصالح الاتفاقية، وامتنع أصحاب العمل عن التصويت. نظم PIT-CNT ورش لشرح محتوى الاتفاقية ولماذا كان من المهم أن تستخدمها النقابات كأداة ... مارسيلو عبد الله، الأمين العام للاجتماع العام النقابي للعمال - المؤتمر الوطني للعمال (PIT-CNT)، أوروغواي

« لطالما كانت الدعوة القائمة على الأدلة هي الاستراتيجية الرئيسية ... فللضغط من أجل الإصلاح والتصديق على المعاهدات ... هناك حاجة إلى التضامن الوطني والإقليمي والعالمي ... من خلال دعوة حركة حقوق المرأة في فيجي FWRM بدءاً من القواعد الشعبية إلى المستوى الوطني، كان من الضروري ضمان تضمين أصوات النساء بشكل هادف وسماع هذه الأصوات ... صوت جماعي قوي من الحركات النسائية والنسوية هو جزء لا يتجزأ من المطالبة بحيز أكبر وتعزيز التغيير الإيجابي.

ناليني سينغ، حركة حقوق المرأة في فيجي (FRWM)، فيجي

سنوات من الحملات التي قامت بها النقابات والضغط من أجل إصلاحات قانونية، أرست الأسس لهذا التصديق. وقد ساعد على هذا الانتصار حقيقة أن النقابات في أوروغواي قد نجحت بالفعل في الضغط من أجل وضع قوانين تعالج بعض القضايا التي تغطيها الاتفاقية 190. وشمل ذلك القانون رقم 18561 بشأن التحرش الجنسي والوقاية والعقوبات في مكان العمل، والقانون رقم 19580 بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة. كما ساعد في ذلك الحملة الموحدة التي أقامتها النقابات ووزارة العمل والحكومة والمنظمات النسائية.

بعد ذلك، صوتت فيجي بالإجماع للتصديق واعتمدت الاتفاقية 190 رسميًا هناك في 25 يونيو 2020. وفي 9 ديسمبر 2020، صدقت ناميبيا عليها أيضًا. لذلك، ومع تصديق دولتين على الأقل، ستدخل الاتفاقية رسميًا حيز التنفيذ (أي تصبح ملزمة قانونًا) في 25 يونيو 2021.

في فيجي، كان بناء التحالف أداة مهمة في حملة التصديق. حيث اجتمعت النقابات العمالية، والحركات النسوية، ومنظمات حقوق المرأة، ومنظمات المجتمع المدني معاً لبناء التضامن. وقد أثبت بناء العلاقات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين فعاليته إلى جانب حملات الضغط القائمة على الأدلة، وحملات التوعية.

أعداد متزايدة من الحكومات في جميع أنحاء العالم تعبر عن نيتها في التصديق على الاتفاقية 190.

استراتيجية النقابة

عادة ما تتطلب الحملة الناجحة للمصادقة مجموعة ضغط كبيرة وحملة مناصرة من النقابات. ستكون الاستراتيجية مختلفة لكل نقابة، ولكن بعض الأشياء المهمة التي يجب مراعاتها هي:

← يمكن أن يؤدي دمج الاتفاقية 190 في التدريبات النقابية إلى زيادة الوعي وحشد العمالة.

← يمكن أن يساعد بناء الهياكل الرسمية وغير الرسمية في حملة المناصرة.

← يمكن أن يؤدي نشر الفكرة إلى بناء الدعم العام والضغط على الحكومات لاتخاذ إجراءات. ويمكن أن يشمل ذلك حملات وسائل التواصل الاجتماعي، وعقد الاجتماعات، والورش، والمنتديات، والفعاليات لزيادة الوعي وشرح الاتفاقية 190، وتشجيع قيادات النقابات على التحدث عن أهمية الاتفاقية 190، وإنتاج ومشاركة المواد حول الاتفاقية 190.

الاستراتيجية السياسية

من المهم معرفة كيف صوتت حكوماتنا وأصحاب العمل في اعتماد الاتفاقية 190. فبهذه الطريقة يمكننا أن نرى من هي الأطراف الحليفة ومن الأطراف التي قد نضطر إلى استئصالها.⁶⁶

بعد ذلك، يمكن أن تشمل الاستراتيجية ما يلي:

- ← إنشاء عريضة للتصديق على الاتفاقية
- ← توجيه كتابات إلى الحكومات لطلب دعم التصديق⁶⁷
- ← الاتصال بالوزارة المعنية وطلب اجتماع لمناقشة أهمية التصديق على الاتفاقية 190
- ← الاتصال بالشخصيات السياسية الودودة التي تدعم قضايا العمالة / المرأة وتشجيعها على الضغط داخل أحزابها السياسية لدعم التصديق.

“ كانت الخطوة الأولى التي اتخذناها هي الدعوة لعقد اجتماع ثلاثي، حيث تواجد وزير العمل، واتحاد أصحاب العمل في كينيا، والعمالة ... ثم قمنا بدعوة الوزارة لشرح الاتفاقية حتى تتمكن العمالة وأصحاب العمل على الأرض والوزارة من معرفة ما تعنيه كل مادة ... سنجري أيضًا اجتماعات مع نائب مفوض العمل، ليحضر ويطلعنا على الفجوات بين قوانيننا الوطنية وما هو مطلوب للضغط من أجل التصديق على هذه الاتفاقية.

روز أومامو، الأمينة العامة للاتحاد الكيني لعمال المعادن (AUKMW)، كينيا

← يمكن أن يُبرز جمع القصص ومشاركتها سبب الحاجة الماسة إلى التصديق.

← يمكن أن يساعد إجراء البحوث في تسويق النضال، وبناء استراتيجية النقابية، والمساعدة في المفاوضات.

في نيكاراغوا، قام اتحاد العاملات في المنازل والمهن المختلفة في ماناغوا (FETRADOMOV) بنشر المعلومات من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، وبناء تحالفات مع النقابات العمالية الأخرى، وعقد ورش تعليمية حول العنف القائم على النوع الاجتماعي. أعضاء النقابات الأكثر نشاطًا هم من نقابة عاملات المنازل المغايرات (SITRADOTRANS). وقد ساعد دورهن في الحملة على اختراق القيادة التقليدية التي يهيمن عليها الذكور، كما شجع على الشمول الحقيقي والتضامن في عملية التعبئة من أجل تحقيق التصديق.

نظمت النقابات العمالية الأفريقية اجتماعات ودورات تدريبية في مكان العمل تحت شعار "الاتفاقية 190. يمكنها تغيير الحياة. نظموا. علموا. طبقوا".

في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، خرجت النقابات إلى الشوارع - أغلقت الطرق واسترجعت أماكن - رافعة شعار "النساء والنقابات والسلطة" للمطالبة بإنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي.

66 يمكن التحقق من كيفية تصويت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل هنا: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

67 نموذج الرسالة: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx



بالطبع لا تغطي الاتفاقية 190 كل شيء. فالأحكام الواردة في الاتفاقية 190 هي الحد الأدنى من المعايير التي يجب أن نستهدفها. من المهم القيام بحملات والتفاوض من أجل أن تمضي القوانين الوطنية إلى أبعد من ذلك. ويتضمن ذلك استخدام الأحكام الموصى بها في التوصية 206.

بناء التحالف

تتطلب حملات التصديق الناجحة من النقابات بناء تحالفات على المستوى المحلي والوطني والإقليمي والعالمي. إن قوتنا المشتركة تعزز فرصنا في النجاح. ويمكن للعمل جنباً إلى جنب مع النقابات العمالية الأخرى والحركات النسائية ومنظمات LGBTI ومنظمات دعم العمالة وجمعيات المهاجرين والمهاجرين والمنظمات غير الحكومية وحلفاء المجتمع المدني الآخرين وكذلك الأكاديميات والأكاديميين والخبيرات والخبراء أن يكون أداة قوية لدفع الحملة إلى الأمام. ينبغي دعوة الحلفاء لمناقشة كيفية العمل معاً وتنظيم إجراءات مشتركة وتطوير رسائل مشتركة لإشراك جمهور عريض.



ينبغي تذكر: هذه مجرد بعض الأفكار المقترحة. لا يوجد "مقاس واحد يناسب الجميع" أو طريقة واحدة لتحقيق المصادقة. فعادة ما يتطلب العثور على الاستراتيجية الصحيحة التي تعمل بالشكل الأمثل لكل نقابة الكثير من الاستكشاف والتجريب. وهناك العديد من الطرق الأخرى التي قد تعمل بشكل أفضل في السياق المحلي. والشيء الأكثر أهمية هو أن تكون العمالة في قلب جهود التصديق، بما في ذلك الفئات الأكثر عرضة للخطر مثل النساء والعمالة غير الرسمية والعمالة الهشة.

أسباب وجيهة للتصديق على الاتفاقية 190

لا يزال يتم التسامح مع العنف والتحرش في العمل على نطاق واسع. تشكل الاتفاقية 190 فرصة للتغيير الحقيقي.

العنف والتحرش يؤثر بشكل غير متناسب على النساء. تتخذ الاتفاقية 190 نهجاً جنسانياً يتصدى لأوجه عدم المساواة الكامنة التي تسبب العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

يؤثر العنف والتحرش على صحة الناس (من الرجال والنساء) وكرامتهم ورفاههم. ليس هذا فحسب، بل ينتج عنه تكاليف كبيرة على أصحاب العمل ويضع عبئاً على الخدمات العامة.

في عالم ما بعد الجائحة ومع تزايد انعدام الأمن، تعد الاتفاقية 190 أداة قوية لحماية الجميع من العنف والتحرش.

تتخذ الاتفاقية 190 منهجاً متكاملًا. يجب علينا جميعاً أن نعمل معاً للتصديق للمشكلة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية وفي اتفاقيات الشركة ومكان العمل.

الاستراتيجية القانونية⁶⁸

من أجل التصديق على الاتفاقية 190، ينبغي للحكومات تعديل التشريعات والسياسات الوطنية باستخدام أحكام الاتفاقية. يمكن للنقابات العمالية القيام بحملات من أجل تشكيل لجان لمراجعة التشريعات القائمة وتسليط الضوء على الفجوات. ينبغي تذكر: ساعدت عملية التصديق في أوروغواي حقيقة أن لديها بالفعل قوانين داعمة سارية.

68 نشرت الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI) ثلاث دراسات إقليمية تقدم معلومات عن القوانين الوطنية والاتفاقيات الإقليمية:

إفريقيا: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

البلدان الأمريكية: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

أوروبا: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

يتطلب العمل الفعال لإنهاء العنف والتحرش في عالم العمل نقابات أقوى وأكثر شمولاً. ومع ذلك، فيعاني الكثير منا من الثقافات والهياكل الداخلية التي تثبط المشاركة النشطة لتلك الفئات من العمالة الأكثر عرضة لخطر العنف. وفي أسوأ الأحوال، يمكن أن تعاني العمالة من العنف والتحرش داخل النقابة نفسها.

لبناء نقابة شاملة وتمثيلية حقاً قادرة على تحدي العنف والتحرش، نحتاج إلى حشد العمالة لتكون أكثر وعياً بالعنف والتحرش، وإصلاح هياكلنا الداخلية وثقافتنا، وإشراك الرجال في النضال. النقابات الأكثر شمولاً وتمثيلاً هي نقابات أقوى.

الاتفاقية 190 والتوصية 206 هما أداتان مهمتان للتحقيق وللحشد ولتحدي الممارسات والثقافة التمييزية داخل نقاباتنا، وكذلك لوضع سياسات وإجراءات لمنع أي عنف وتحرش فيها والحماية منه.

تطبيق الاتفاقية 190 والتوصية 206 في مؤسساتنا

3.1

إصلاح نقاباتنا

بدون نقابات شاملة ومبنية على المساواة، لا يمكننا معالجة العنف والتحرش في عالم العمل بشكل فعال. لكن اللامساواة التي نراها في المجتمع غالباً ما تُرى في النقابة أيضاً. تاريخياً، كان العمال الصناعيون يهيمنون على النقابات العمالية. وحتى اليوم، غالباً ما يهيمن الرجال على عضوية وقيادة النقابات العمالية، كما أن عدم المساواة مترسخ في ثقافة النقابات ومعتقداتها وهياكلها.

تقييم المخاطر

وقد أدى ذلك إلى نقص تمثيل المرأة، لا سيما في المناصب القيادية. فأن تصبح قيادية نقابية اليوم لا يزال كفاً بالنسبة للمرأة، وبمجرد وصولها إلى المناصب القيادية، تواصل المرأة مواجهة التمييز والعزلة. وهذا يعني أيضاً أن العنف والتحرش مستمر داخل نقاباتنا. ولكن كأصحاب عمل، تنطبق الاتفاقية 190 أيضاً على نقاباتنا العمالية. يجب أن نتخذ خطوات لضمان خلو منظماتنا وعملياتنا من العنف والتحرش.

«**نقابات عمالية يجب أن تكون الهياكل التي تعزز المساواة الجنسانية ليس فقط بالقول بل بالأفعال. ويجب أن نظهر المثال العملي. فنقول شيئاً، ونفعله. لا ينبغي أن نصمت عن التمييز في أي مكان.**»

ناتاليا ليفيتسكا، النقابة المستقلة لعمالة المناجم في أوكرانيا (KVPU)، أوكرانيا

أول شيء يجب على نقاباتنا القيام به هو إجراء تقييم للمخاطر (على النحو المطلوب في المادة 9 من الاتفاقية 190) للمساعدة في تحديد عوامل الخطر والمخاطر داخل هياكلنا التي تزيد من احتمالية وقوع العنف والتحرش، لا سيما تلك التي "تنشأ عن التمييز وإساءة استخدام علاقات القوة، والنوع الاجتماعي، والمعايير الثقافية والاجتماعية التي تدعم العنف والتحرش" (الفقرة 8 ج من التوصية 206). ومن خلال معرفة كيف تعزز السياسات والممارسات والإجراءات النقابية الحالية عدم المساواة، يمكننا اتخاذ تدابير لمنعها والسيطرة عليها والتأكد من أن جميع الأعمال المستقبلية تستهدف التغلب على عدم المساواة. وتمشياً مع الاتفاقية 190، هناك خطوات يمكن لنقاباتنا اتخاذها للقيام بذلك.

ينطلب إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل نهجاً شاملاً ومنكاملًا ومراعياً للنوع الاجتماعي، يعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، بما في ذلك القوالب النمطية الجنسانية، وأشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، وعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على النوع الاجتماعي" (الاتفاقية 190) وهذا ينطبق أيضاً على نقاباتنا. يجب على نقاباتنا أن تتمعن في نفسها لتبني سياسات وإجراءات تتصدى لعوامل خطر العنف والتحرش الموجودة داخل هياكلنا وثقافتنا.

السياسات والإجراءات الداخلية

يجب أن نراجع سياساتنا وإجراءاتنا الداخلية ونعتمد وننفذ سياسات جديدة بشأن العنف والتحرش (بما يتماشى مع المادة 9 أ من الاتفاقية 190 والفقرة 7 من التوصية 206). ينبغي تذكر أن جميع السياسات يجب أن تتخذ نهجاً يراعي النوع الاجتماعي وأن تتضمن إجراءات واضحة للتحقيق في الشكاوى. بالإضافة إلى وضع مثال نموذجي للنقابات كأصحاب عمل، فيمكن أن يؤدي ذلك أيضاً إلى زيادة الوعي حول ما يجب أن تتضمنه سياسة مكان العمل الفعالة بشأن العنف والتحرش. كما يجب أن تتأكد النقابات من أن السياسات تغطي الجميع - وليس فقط موظفات وموظفي النقابات - وجميع الأنشطة والأحداث النقابية.

في الولايات المتحدة الأمريكية، تبنى الاتحاد الأمريكي للعمل وكونغرس المنظمات الصناعية AFL-CIO سياسة نموذجية لمكافحة التمييز والتحرش لتتبنها نقاباته الأعضاء. حيث تحمي السياسة المسؤولين والموظفين (من الرجال والنساء) من التمييز على أساس الخصائص الشخصية. كما أنها تحميهم من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وتتضمن بيان للسياسة والتعريفات والتفاصيل المتعلقة بإجراءات الشكاوى والتحقيق.

بيان السياسة

يلتزم [يرجى إدخال اسم الاتحاد / مجلس العمل المركزي] بتوفير مكان عمل خالٍ من التمييز والتحرش لجميع موظفات وموظفيه. لا يميز [...] أو يسمح بالتحرش بأي موظفة/موظف على أساس العرق، أو الأصل الإثني، أو الدين، أو اللون، أو الجنس، أو العمر، أو الأصل القومي، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي، أو النسب، أو الحمل، أو أي أساس آخر يحظره القانون، أو بناءً على نشاط للموظفة/الموظف محمي بموجب قوانين مكافحة التمييز (أي معارضة التمييز المحظور أو المشاركة في عملية تقديم الشكاوى القانونية). يؤكد [...] من جديد أنه لن يتسامح مع التمييز أو التحرش بأي شكل من الأشكال. يغطي هذا الحظر أي تمييز أو تحرش في مكان العمل، بغض النظر عما إذا كان التمييز أو التحرش قد ارتكب من قبل مشرفة/مشرف أو مسؤولة/مسؤول أو زميلة/زميل في العمل أو شخص غير موظف (من الرجال والنساء)، مثل بائع أو مستشار أو موظف أو مسؤول من شركة تابعة أو مدعو إلى نشاط أو حدث أو اجتماع برعاية [...] 69.

اعتمد الاتحاد أيضاً مدونة سلوك نموذجية تغطي الجميع، بما في ذلك غير الموظفين (من الرجال والنساء)، في مكان عمل الهيئة المركزية، وكذلك أي شخص يحضر نشاطاً أو حدثاً أو اجتماعاً للهيئة المركزية. يشجع AFL-CIO نقاباته الأعضاء على تبني السياسة والمدونة 70.

في المملكة المتحدة، طور مؤتمر النقابات العمالية TUC بنداً نموذجياً 71 للمساواة لتتبنه نقاباته الأعضاء لإظهار التزام واضح بالمساواة والقضاء على التحرش والتمييز داخل النقابة.

69 سياسة مناهضة التمييز والتحرش، AFL-CIO
<https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 مدونة قواعد السلوك AFL-CIO
<https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 البند النموذجي للمساواة، TUC
<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>

المعلومات والتدريب

يجب أن يحصل كل فرد (من الرجال والنساء) في النقابة على معلومات يمكن الوصول إليها وتدريب على المخاطر والأخطار، وكذلك على السياسات الداخلية (بما يتماشى مع المادة 9 د من الاتفاقية 190). ويشمل ذلك تدريب مسؤولات ومسؤولي النقابات على تقديم المشورة للأعضاء، ليكونوا قادرين على التعرف على العنف والتحرش والاستجابة لهما، وتدريب جهات اتصال متخصصة بشأن العنف والتحرش. وهذا يشمل:

- إدراج العنف والتحرش في التدريب على الصحة والسلامة المهنية وعلى المساواة الجنسانية.
- التأكد من أن المسؤولين والمسؤولين والمشرفات والمشرفين والممثلات والممثلين على دراية بأدوارهن/أدوارهم ومسؤولياتهن/مسؤولياتهم.
- العمل مع خبيرات وخبراء النوع الاجتماعي في النقابات واختصاصيات واختصاصيي الصحة والسلامة المهنية لوضع برامج لإدارة مخاطر الصحة والسلامة المهنية حول العنف والتحرش بشكل يراعي النوع الاجتماعي.

ينبغي تذكر أن الاتفاقية 190 تدعو إلى نهج شامل ومتكامل ومراع للنوع الاجتماعي". فيجب علينا أيضاً تحديد أوجه عدم المساواة الكامنة عميقة الجذور في هياكلنا والتي تزيد من احتمالية العنف والتحرش في نقابتنا. وفي كثير من الأحيان، يُتوقع من النساء أن يتكيفن مع الهياكل النقابية التي صممها الرجال للرجال. لذا يجب أن نعمل على تحويل نقابتنا لجعلها هياكل وبيئات شاملة، تعكس تنوع أعضائنا.

يعد إجراء تقييم الأثر الجنساني (أي تحليل الهياكل والسياسات والإجراءات لمعرفة ما إذا كانت تقلل من عدم المساواة الجنسانية أو تحافظ عليها أو تزيد منها) لسياسات النقابات وإجراءاتها وقراراتها وهياكلها واتفاقيات المفاوضات الجماعية طريقة فعالة للقيام بذلك.

تشمل أهداف النقابة ما يلي:



(أ) تعزيز المساواة للجميع بما في ذلك من خلال:

(1) المفاوضة الجماعية، والمواد الدعائية والحملات، والتمثيل، والتنظيم النقابي والهياكل، والتعليم والتدريب، والتنظيم والتوظيف، وتوفير جميع الخدمات والمزايا الأخرى وجميع الأنشطة الأخرى

(2) ممارسات التوظيف الخاصة بالنقابة.

(ب) معارضة جميع أشكال التحرش والحكم المسبق والتمييز غير العادل سواء على أساس الجنس أو العرق أو الأصل العرقي أو القومي أو الدين أو اللون أو الطبقة أو مسؤوليات الرعاية أو الحالة الاجتماعية أو النشاط الجنسي أو الإعاقة أو السن أو أي وضع آخر أو صفة شخصية مميزة.

« لمدة 17 عامًا على المستوى الوطني، كان أعضاء من لجان ومجموعات الإنصاف يضغطون من أجل الشمول ... ولم نحقق أهدافنا بعد، لكننا نعقد العزم للوصول إلى ذلك الهدف في المؤتمر التالي ... شعارنا هو "لا غنى عنا فيما يخصنا" ... أحد الإنجازات التي ناضلنا لتحقيقها مع الاتحاد الكندي للموظفين العموميين CUPE هو عندما نخطب الأشخاص في مؤتمراتنا، فإننا نستخدم لغة شاملة جنسانياً. لقد تبيننا "الإخوة والأخوات والأصدقاء" ... لقد كان ذلك شيئاً عملياً للغاية يبين أننا نتحول نحو أن نكون أكثر شمولاً ... كما أنشأنا لافتات تقول "نرحب بالأشخاص مغايري الجنس هنا". وهذه اللافتات معلقة في قاعة المؤتمرات. كذلك، في كل دورة مياه كانت هذه اللافتة موجودة أيضاً. لقد كانت طريقة للقول بأنه مرحب بك هنا.

جينيا مكاي، الاتحاد الكندي للموظفين العموميين (CUPE)، كندا

المفاوضة الجماعية

ينبغي تعميم منظور النوع الاجتماعي وأحكام الاتفاقية 190 في جداول أعمال المفاوضة النقابية، ولضمان أن الاتفاقيات تعالج الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة التي تؤدي إلى العنف والتحرش. هذه ليست "قضايا نسائية"، بل قضايا نقابية يجب على الجميع التعامل معها.

اللجان والشبكات

يمكننا أيضًا تعديل دساتير نقاباتنا للتأكد من إدراج نهج يراعي النوع الاجتماعي في جميع هياكل صنع القرار، وسياسات، وإجراءات، وأنشطة النقابة. هناك حاجة إلى هياكل نقابية خاصة بالنساء لتكون أماكن آمنة للنساء لتنمية أفكارهن وثقتهن، وكذلك لإيجاد الدعم اللازم لآثار المعاناة وتجارب العنف والتحرش، بما في ذلك داخل النقابة.

نقابة العمال التجاريين والمطاعم والمتعاونين في جنوب إفريقيا (SACCAWU) ملتزمة منذ فترة طويلة بمعالجة العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. فذلك مدمج في جميع برامج التدريب والتعليم النقابية. كما شكلت النقابة لجان نسائية للتصدي للعنف والتحرش في مكان العمل. وتقوم اللجان ببناء حملات مناصرة لرفع مستوى الوعي، وتوفير المواد الإعلامية للترويج بمشكلة العنف القائم على النوع الاجتماعي وإخبار العمالة كيف يمكنها الحصول على المساعدة.

نظرًا لأن نيبال دولة ذات ثقافة أبوية ويهيمن عليها الذكور، فإن هذا ينعكس أيضًا في بعض الأحيان داخل هيكل النقابة، فغالبًا ما تواجه النساء تحديات للوصول لمستويات أعلى في النقابة... نحتاج إلى مزيد من الدعم من القيادة النقابية بشأن القضايا المتعلقة بالعنف والتحرش ضد المرأة... لكن قضايانا تُنحى جانبًا ...

قررنا أنه يتعين علينا القيام بشيء حيال ذلك وأخذ زمام المبادرة. قمنا بالكثير من دعوات المناصرة لتغيير دستور النقابة وتمكننا من إضافة تعديل عليه. الآن للنساء مكان مضمون في اللجنة المركزية وفي صنع القرار أيضًا ... نحن نعمل أيضًا على بناء ثقة المرأة وندعو إلى إعطاء الأولوية لقضايا المرأة لأننا نشعر أنها شيء مهم جدًا بالنسبة لنا وسيساعدنا في المستقبل لكسب هذه الحرب المستمرة ...

بلا شك كان هناك تحسن في نظرة النقابة. فالآن، يوافق الرجال عندما أقول إنني أريد عمل برنامج حول قضايا المرأة ...

نحن كنساء نحتاج أن نظهر لهم ما يمكننا القيام به. نحن بحاجة إلى مساعدة النساء الأخريات على إدراك إمكاناتهن الحقيقية، وما الذي يمكنهن فعله، وكيف يمكنهن القيام بذلك. نحن بحاجة إلى أن تشعر المرأة بمزيد من الثقة، وأن تقول ما تريد وتُفعل ما تريد.

ساراسواتي ريجال، عضو اللجنة المركزية، رابطة عمال النقل المستقلة في نيبال (ITWAN)، نيبال

التكافؤ الحصري والأهداف والمقاعد

يمكننا إجراء تعديلات دستورية على المقاعد الاحتياطية أو تحديد حصص أو أهداف أو نسب مئوية دنيا لتحسين تمثيل النساء والفئات المستضعفة الأخرى في الهياكل النقابية وهيئات صنع القرار. يجب أن نتأكد من أن النساء ممثلات بشكل صحيح في فِرَقنا التفاوضية بحيث يتم تمثيل وجهات نظرهن، لا سيما حول العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

يمكننا أيضاً تقديم تدابير لمراقبة شؤون المساواة داخل النقابة، مثل تدقيقات داخلية للمساواة. وكاستراتيجية قصيرة المدى يمكن أن يكون ذلك فعالاً لفرض التغيير في الهياكل بطيئة التغيير.

في عام 2002، وافق المؤتمر العالمي للهيئة الدولية للخدمات العامة PSI على سياسة التكافؤ الجنساني في جميع الهيئات الإدارية للمنظمة في جميع أنحاء العالم. الأمر الذي مكّن المشاركة المتساوية على مدى السنوات الـ 19 الماضية.

يناضل الاتحاد الدولي للشبكات UNI Global Union منذ عام 2010 لتحقيق التوازن بين تمثيل المرأة والرجل في مناصب صنع القرار داخل الاتحاد. أطلق الاتحاد حملة "40 مقابل 40" التي تهدف إلى تحقيق تمثيل أفضل في هياكله، وتحديداً لزيادة تمثيل المرأة في جميع هياكل UNI وهيئات صنع القرار بنسبة 40%. نتيجة للحملة، انتقلت نسبة النساء في مناصب صنع القرار في UNI من 17.3% إلى 43.72%.

وبعد إدخال نظام الحصص في هياكلها، شهدت النقابة الوطنية للمعلمين في زامبيا (ZNUT) تغييرات هائلة في هيكلها وثقافتها. ففي عام 2014، شغلت النساء 10% من المناصب المنتخبة في النقابة. لكن بعد خمس سنوات، شغلت النساء 35% من المناصب المنتخبة. يترشح الآن المزيد من النساء لشغل مناصب نقابية، ويدافع المزيد من الرجال بنشاط عن المرشحات ويدعموهن.

يمكننا أيضاً بناء شبكات من النساء لتعزيز دورهن في النقابة وتمكينهن من بناء جدول أعمال واستراتيجية مشتركة للنضال من أجل حقوقهن.

أنشأت النقابات في غواتيمالا وكوستاريكا شبكات لتكون بمثابة مساحات للنساء لتبادل الخبرات، ولتتمكين وبناء جدول أعمال مشترك للنضال من أجل المساواة الجنسانية.

كنساء، يفتقر الكثير منا إلى المعلومات ونفتقر إلى الثقة. يجب علينا تمكين المرأة ... وقد حان الوقت لنظهر مدى أهميتنا وذكائنا وأن الأمر لا يتطلب بالضرورة رجلاً للمضي قدماً. نحن نساء، ونحن أقوياء، ولدينا الكثير لتعلمه لتغيير هذه الأنظمة التي يقودها الرجال وخوفنا على أنفسنا منذ عقود.

الشيء الرئيسي الذي يجب أن تفهمه النساء هو أنهن لا يستحقن إساءة المعاملة وأنهن يعرفن أنه إذا تعرضن لضربة أو إذلال أو إساءة نفسية، فهناك شبكة من النساء في كوستاريكا لمساعدتهن. من المهم جداً أن تتولى المرأة زمام الأمور ...

دانيا أوباندو كاستيو، الأمينة العامة لاتحاد عمال لا بالما (SITRAPA)، كوستاريكا

بناء قدرات المرأة

لا يضمن التمثيل الرسمي في النقابة دائماً المشاركة الكاملة تلقائياً. بمجرد أن تصبح النساء أعضاء، فإنهن بحاجة إلى الثقة والمعرفة للمشاركة بشكل نشط. إن بناء قدرة المرأة وتمكينها في النقابات العمالية أمر حاسم في تنفيذ نهج يراعي النوع الاجتماعي في مواجهة العنف والتحرش. كما أن التدريب أمر أساسي لمشاركة المرأة النشطة في النقابات العمالية.

يمكن للقضايا النسائية، وبرامج التوجيه، والتدريب على القيادة، والتدريب للمفاوضة، والشبكات النسائية بناء قدرة المرأة وتمكينها من تبادل الخبرات ووضع الاستراتيجيات معاً. كما يُظهر للنساء أن لهن دوراً نشطاً وهاماً في نقاباتنا. يمكن أن يمكن ذلك النساء من الحصول على الثقة لتولي أدوار قيادية في نهاية المطاف كمنظمات ومفاوضات وقيادات. كما أن التوجيه من قبل القيادات والنقابيات الأكبر سناً والأكثر خبرة هو أداة فعالة أيضاً. كما أن وجود المزيد من النساء في مناصب صنع القرار سيساهم في خلق بيئة خالية من العنف والتحرش.

“... كنت ضحية للعنف. كنت محبوسة في المنزل. لكن لمدة سبع سنوات، لعبت دوراً نشطاً في النقابة. لقد شكّل لي ذلك نمواً ومعرفة هائلين، واليوم أنا قادرة على مواجهة أي شخص للدفاع ليس فقط عن حقوقي، ولكن أيضاً عن حقوق أخواتي.

أنا ماريا ميلكارييس، الاتحاد الوطني لعمال المعادن (CONSTRAMET)، تشيلي

لسنوات لم تتم معالجة مخاوف وقضايا الأعضاء الإناث في نقابة نقل ولاية ماهاراشترا كامجار سانغاتانا MSTKS في الهند - وخاصة التحرش الجنسي - بشكل صحيح، بسبب عدم المساواة في السلطة داخل النقابة.

في عام 2016، شكل الجناح النسائي في MSTKS "لجنة الدفاع نيربايا (لا تعرف الخوف)". وقد طورت اللجنة أنشطة لتمكين المرأة، بما في ذلك دورات تدريبية حول الذكورة والنوع الاجتماعي، مما أدى إلى سد الفجوة بين العمال الشباب والعمالات الشبابات في النقابة. كما ساعدت أنشطة التمكين على خلق مساحة للنساء داخل النقابة ودعمت النساء في مناصب قيادية. نتيجة لذلك، يدعم جناح الشباب في الاتحاد الآن النساء بنشاط في القضايا ذات الأولوية - بما في ذلك لجان التحرش الجنسي وأماكن العمل الخالية من العنف. لقد أوجد العمل الذي قامت به MSTKS أيضاً مساحة آمنة للنساء لمشاركة تجاربهن في العنف.

شيليا نايكوادي هي نائبة رئيس نقابة MSTKS في الهند وكانت في طليعة النضال من أجل التغيير من خلال مناصرة المرأة.

“قطاع النقل يهيمن عليه الرجال - هناك عدد قليل جداً من العاملات في هذا القطاع. وهذا يعني أنه نادراً ما يُنظر إلى العاملات على أنهن أولوية. تعاني المرأة من العنف والتحرش في مكان العمل. لقد أوجدنا لجنة نيربايا (لا تعرف الخوف) للنضال من أجل حقوق العمالة وبناء المهارات القيادية للمرأة... لقد ضغطنا لشمّل النساء في كل مستوى من مستويات النقابة، من القاعدة الشعبية إلى القمة.

والآن لدينا قيادات، وقد بدأنا برنامج تدريب للعاملات لمناصرة المرأة، من أجل تشجيع مشاركتهن في الأنشطة النقابية. تدرّبت العاملات من خلال البرنامج على كيفية تحديد المشاكل، وكيفية بناء الدعم، وكيفية التفاوض مع الإدارة... لقد عقدنا ورشاً ومؤتمرات حول هذه القضايا وقمنا ببناء روابط مع المنظمات غير الحكومية لتطوير مهارات المرأة في القيادة. رويداً رويداً أصبحت هؤلاء النساء مهتمات بالنشاطات النقابية، ويقفن الآن ويطالبن بحقوقهن. والآن هناك لجنة لمكافحة التحرش الجنسي وهي تعمل بشكل استباقي، فهي ليست فقط حبراً على ورق. نحن نطالب بضرورة أن تكون المرأة آمنة في مكان عملها، ولا ينبغي تطبيع العنف، ولا ينبغي قبوله كجزء من العمل في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل قطاعنا.

تقدم معظم الاتحادات النقابية العالمية الدعم للنقابات الأعضاء، من أجل المساعدة في إصلاح وتحسين تنظيم وتمثيل المرأة في الهياكل النقابية.

لدى الاتحاد الدولي للشبكات UNI برنامج توجيه يهدف إلى تحقيق تمثيل متوازن للنساء والشابات في النقابات وهيئات صنع القرار من خلال بناء المهارات القيادية وتبادل المعلومات وتزويد أعضاء النقابات بالموجهات والموجهين. منذ أن بدأ البرنامج في عام 2013، قام بتدريب أكثر من 700 امرأة في 51 دولة. ويوجد اليوم أكثر من 300 تعاون ثنائي في أكثر من 42 دولة حول العالم. وقد ألهم البرنامج نساء أخريات للانضمام إلى النقابات. وقد شجع ذلك على تحقيق توازن جنساني أفضل في النقابات التي يهيمن عليها الذكور. ومع وجود المزيد من النساء في المناصب القيادية، فإن النقابات لديها منظور جنساني أفضل وهي قادرة على الاستجابة بشكل صحيح لاحتياجات العمالة، بما في ذلك في مكافحة العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

إلى بن حازم من الاتحاد العام التونسي للشغل (UGTT) ومنسقة برنامج UNI التوجيهي في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

ستشعر الشابات اللاتي يشاركن في برنامج التوجيه بأنهن أقرب إلى النقابة وتمثيلهن أفضل فيها، مما سيطور قدراتهن لإحداث تأثير مضاعف تجاه النقابيين الشباب ... وسيشجع وجود المزيد من النساء في مناصب المسؤولية المزيد من النساء للانضمام إلى نقابات. كما ستوفر نسبة أعلى من النساء المجهزات جيداً في النقابات التوازن الجنساني الذي تشتد الحاجة إليه في العديد من النقابات حيث يشكل الرجال الأغلبية ... كانت التغييرات ملموسة للعديد من النساء اللاتي لم يجرؤن في بداية البرنامج على التحدث في الجلسة العامة. كان التدريب النقابي الذي تلقينه خلال العامين الأولين أحد الأصول الرئيسية لتشجيعهن على الترشح لمناصب صنع القرار على جميع مستويات النقابات ... يجب أن تمثل النقابة الصادقة جميع العمالة دون أي استبعاد على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو التوجه السياسي أو الدين ... معاً نحن أقوى!!

في عام 2014، أطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) حملة **Count Us In!** التي حددت هدف 30% من النساء في هيئات صنع القرار في 80% من النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي لنقابات العمال. كما طُلب من النقابات التي التزمت بهدف 30% أن تهدف إلى زيادة بنسبة 5% في عضوية النساء. وقد ساعدت الحملة على تحسين تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار في العديد من النقابات في جميع أنحاء العالم. وفي عام 2015، أصبح اتحاد CUT Brazil أول اتحاد نقابي وطني يطبق التكافؤ الجنساني في هيئات صنع القرار.

في بيرو، تنقسم صناعة المنسوجات والملابس على أساس النوع الاجتماعي (المنسوجات للذكور، والملابس للإناث). وقبل عشر سنوات، كان يهيمن الذكور على اتحاد الغزل والنسيج FNTTP، ولم يكن له أي أعضاء تقريباً في صناعة الملابس، حيث كان الاستغلال منتشرًا على نطاق واسع. ثم اتخذت القادة الذكور في النقابة قرارًا بالبداية في تنظيم النساء. كان القرار هو إعطاء مساحة للمرأة في المنظمة وفي هيئات صنع القرار والقيادة المنتخبة. ونتيجة لذلك، فإن 40% على الأقل من المسؤولين التنفيذيين الوطنيين هم من النساء، وقد تم مؤخرًا انتخاب قيادية شابة لمنصب الأمينة العامة.

انضمت إلى النقابة في عام 2012 ... لم أكن أعرف أي شيء عن حقوق العمالية ... تغيرت حياتي بشكل كبير لأنني علمت أن لدي حقوق عمالية وأن هناك طريقة لأتمكن من الدفاع عنها. عندما انضمت، أدركت أن لدي قوة ما، وأن هذه القوة كانت العمل النقابي.

لورينا شافيرا كاسيريس، الأمينة العامة للاتحاد الوطني لعماله النسيج في بيرو (FNTTP)، بيرو

3.2

التنظيم والتثقيف والحشد

لقيام بحملات من أجل التصديق والتفاوض بشأن الاتفاقيات باستخدام الاتفاقية رقم 190، نقاباتنا بحاجة أيضاً إلى القدرة على الحشد للقيام بذلك. العنف والتحرش هو من القضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وهذا يعني أن لكل فرد دور يلعبه في منع ومعالجة العنف والتحرش. يمكننا استخدام الاتفاقية 190 والتوصية 206 لتثقيف وتعبئة العمالة والنشطاء والأعضاء (من الرجال والنساء) لاتخاذ إجراءات ضد العنف والتحرش في عالم العمل.

يجب أن تعقد نقاباتنا مناقشات وورش غير رسمية للعمليات والفئات المستضعفة والعاملين لتصحيح الأفكار المغلوطة والمواقف المسبقة حول العنف، وخاصة العنف المنزلي. ويمكن أن يساعد ذلك العمالة على فهم أفضل للصور النمطية الضارة وتعدد الأوجه للتمييز التي تؤدي إلى تفاقم العنف والتحرش، ويساعد على خلق بيئة غير ميالة إلى الحكم على الغير تمكن الناجيات/الناجين من طلب الدعم. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة حشد العمالة للانضمام إلى النقابة والحشد من أجل جعل الاتفاقية 190 حقيقة واقعة.

تقوم العديد من النقابات بالفعل بتطوير دورات تدريبية وتشجع العمالة على التحدث علانية. إن التحدث علانية هو أيضاً أداة قوية لبناء ثقة المرأة.

قامت نقابتنا بجولة إعلامية في المدينة حول العنف. لا تدرك معظم النساء أنه يمكنها التحدث إلى شخص ما لو حدث شيء. ما نقوم به هو التجول في المدينة وإبلاغ السيدات بأن لدينا حماية عندما يحدث ذلك... بعد ذلك اقتربت الكثيرات منا ليسألننا عن الخطوات التي يجب اتخاذها لوقف العنف.

نحن بحاجة إلى إظهار أن النقابة يمكنها المساعدة في القضايا التي نمر بها... يمكن أن يساعدنا عقد الورش والندوات... نحتاج أيضاً إلى تشجيع النساء على التحدث علناً عن التحرش الجنسي. فإذا التزمت الصمت حيال ذلك، فإن مديري سيستمر في التحرش بي أو بغيري وسيستخدم التحرش للحفاظ بسلطته. لكن إذا خرجت وتحدثت عن ذلك، فربما يمكن التعامل مع ذلك ويمكن أن يتوقف عن الحدوث...

أجنيس مونغيرا، اتحاد عمال النقل في كينيا (TAWU)، كينيا

دمج الاتفاقية 190 والتوصية 206 في التدريب والتعليم النقابي

من المرجح أن تتخرب العمالة في قضية ما بمجرد تدريبها بشكل صحيح عليها. يمكن أن يؤدي دمج الاتفاقية 190 والتوصية 206 في التدريب والتعليم وحملات الإعلام على مستوى النقابات إلى زيادة الوعي وبناء القدرات للترويج لهما. ويمكن أن يشمل ذلك التدريب وزيادة الوعي حول ماهية العنف والتحرش، وأسبابه وآثاره، والأحكام الواردة في الاتفاقية 190 والتوصية 206، وكيفية تنظيم الحملات واستخدامهما.

غالباً ما يتم إخفاء العنف والتحرش داخل نقاباتنا. إن عدم بروز القضية، وكذلك الخوف من التدايعات، يعني أن العمالة قد تحجم عن الإبلاغ عنها، مما يساهم في المشكلة الهامة المتمثلة في نقص الإبلاغ. يمكن أن يكون التدريب والتوعية حول الاتفاقية 190 والتوصية 206 أداة مهمة أيضاً لتحدي ممارسات الوصم، وتزويد العمالة بالثقة للتحدث علناً عن تجاربها الخاصة، وتشجيعها على تحديها، بما في ذلك داخل النقابة نفسها.

كما وجدت النقابات مقدرة في حشد الأعضاء للتحدث علانية في الحملات العامة لمكافحة العنف والتحرش. كان بناء التحالف والتواصل مع الحركات الاجتماعية والجماعات النسائية والمجتمع المحلي أداة رئيسية في بناء الزخم بشأن هذه القضية. لقد مكّن ذلك النقابات من التواصل مع تجارب العمالة، كما أظهر للعمالة أن النقابة تصغي إلى قضاياها.

أقامت منظمات ومنظمو الاتحاد الدولي لموظفي الخدمة SEIU في الولايات المتحدة تحالفات مع المنظمات غير الحكومية لتشجيع الناجيات/الناجين على التحدث علناً عن التجارب الشخصية في التحرش الجنسي. لقد شكل وجود الناجيات في طليعة النضال أداة مهمة لزيادة الوعي بمدى انتشار المشكلة ولتشجيع غيرهن على التقدم والتحدث عن التجارب الشخصية، بما في ذلك أثناء حملة التصدي للعنف والتحرش في ماكدونالدز (لمزيد من المعلومات يرجى مراجعة القسم 2.5).

كاري بودان هي من SEIU وقد شاركت في العمل مع الناجيات/الناجين لبناء الثقة وتشجيعهن/تشجيعهم على الشعور بالقدرة على الوقوف والتحدث.

لقد شكلنا لجاناً نسائية في مدن مختلفة لبناء ثقتهن ومهاراتهن القيادية. تجتمع العاملات لدعم بعضهن البعض وتنمية الحركة. لدينا أيضاً مجموعة أساسية من الناجيات اللواتي يعملن لدعم بعضهن البعض في جميع الحالات. كما تقوم الناجيات بتدريبات على التحرش الجنسي - ليس للنساء فقط بل هناك أيضاً رجال في القاعة. بعد التدريب يتم تقسيم المجموعات إلى رجال ونساء ومناقشة ما يحدث في مكان العمل وكيفية التعرف على العنف والتعامل معه ... نجد أيضاً الأماكن التي نتحدث فيها شركة ماكدونالدز أو تعقد اجتماعات، فتذهب نساؤنا ويقفن ويقاطعن اجتماعات ماكدونالدز من خلال رواية قصصهن.

طورت نقابة سائقات وسائقي الشاحنات في الأرجنتين

(Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires)

برنامجاً تدريبياً لزيادة الوعي بالعنف والتحرش ولتشجيع العمالة التي تتعرض للعنف والتحرش في العمل على التحدث. يتم تدريب المشرفات والمشرفين على التعرف على العنف وتقديم الدعم للعمالة عند تعرضها للعنف والتحرش سواء كانوا أعضاء نقابيين أم لا. ونتيجة للتدريبات، تطلب العمالة الآن المساعدة عندما تواجه العنف والتحرش في مكان العمل، كما أن التدريبات مكنت العمالة من رؤية فوائد النقابة وشجعتها على الانضمام.

عادة ما تكون المشكلة هي أن النساء يأتين لإخبارنا بما يمررن به، ولكن في بعض الأحيان يصعب علينا حملهن على التحدث عندما نحتاج إلى الإبلاغ عن تلك الحالات لأنهن يشعرن بالخجل. بفضل جميع الاجتماعات التي عقدناها، نتحدث هؤلاء العاملات الآن ويشعرن بالدعم، ويبلغن عن الحالات.

ماركوس فيدال، مشرف نقابي، نقابة سائقات وسائقي الشاحنات في بوينس آيرس (Camioneros)، الأرجنتين

من خلال الدورات التدريبية، نشرح لهن أنه ليس عليهن الشعور بالخجل، وأنه يمكننا مساعدتهن في حل هذه المشكلة. يمكننا نقلهن إلى مكان آمن حيث يمكن لهن الحصول على المساعدة. ليس من السهل تغيير الأشياء بين ليلة وضحاها. عند اكتشاف المشرفات/المشرفين لحالة عنف محتملة، نتدخل...

لورا كوردوبا، أمانة المرأة، نقابة سائقات وسائقي الشاحنات في بوينس آيرس (Camioneros)، الأرجنتين

وفي الفلبين، قام تحالف عمالة الفلبين (AFW) ببناء حملات مناصرة للتصدي للعنف والتحرش الذي يواجه الممرضات. تشكل الممرضات أكثر من نصف عضوية تحالف عمالة الفلبين. ففي عام 2017، شكل التحالف فريق عمل للممرضات المسجلات. ومن خلال العمل مع الهيئة الدولية للخدمات العامة والاتحاد الدولي لموظفي الخدمة، طورت فرقة العمل استراتيجية تنظيمية - جوهرها هو إنهاء العنف في مكان العمل - لتعزيز قوة الحشد للممرضات وتوظيف العمالة. تم تدريب قيادات تحالف عمالة الفلبين على تنفيذ برامج لرفع مستوى الوعي حول العنف في مكان العمل، وقد توافقت النقابة على العديد من الاتفاقيات الجماعية التي تتضمن أحكاماً تتناول عدم المساواة والتمييز والعنف في مكان العمل ولا سيما التحرش الجنسي.

كجزء من الاستراتيجية، تجولت فرقة العمل في جميع أنحاء البلاد وأجرت "جولات استماع". وقد وفر هذا مساحة للممرضات - من أعضاء النقابات وغير النقابيات - لتبادل تجاربهن مع العنف في مكان العمل. لم يقتصر الأمر على زيادة الوعي بالمشكلة، وتشجيع العمالة على التحدث علانية، بل شجع أيضاً المزيد من العمالة على الانضمام إلى النقابة.

يدعو الاتحاد الدولي للصناعات النقابات الأعضاء إلى أخذ تعهد بمكافحة العنف ضد المرأة واتخاذ خطوات فعالة لتنفيذ التزامها. ويشجع النقابات الأعضاء على طباعة التعهد وعرضه في مكان العمل أو مكتب النقابة. لقد كانت الحملة أداة ناجحة للنقابات الأعضاء لبدء حملات محلية حول العنف والتحرش ودفع النقابات الأعضاء إلى إدراج العنف والتحرش كقضية ذات أولوية في أجندتها.⁷⁴

كانت النقابة الديمقراطية المستقلة في ليسوتو (IDUL) تكافح العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في المصانع التي تملكها Nien Hsing Textile لسنوات عديدة. وقد كشفت دراسة حديثة عن انتهاكات مروعة، مثل قيام المديرين والمشرفين بإجبار العاملات على علاقات جنسية مقابل ظروف عمل أفضل. فشلت الإدارة في اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد الجناة، مما خلق تسامحاً مع الانتهاكات وخوفاً من الإبلاغ عن الانتهاكات لدى العديد من النساء.

وقد أدت حملة ناجحة من النقابة الديمقراطية المستقلة في ليسوتو إلى اتفاق ملزم مع الشركة يؤسس برنامجاً لإنهاء التحرش. يعتمد البرنامج على أحكام الاتفاقية 190. وكجزء من الاتفاقية، تم تشكيل كيان مستقل للتحقيق في حالات العنف والتحرش. وهناك خط معلومات مجاني يمكن للعمالة استخدامه للإبلاغ عن الانتهاكات، والتي يتم إحالتها للتحقيق وإصدار الأحكام. كما أنه توجد اتفاقية تلزم العلامات التجارية التي تشتري من المصنع بإيقاف الطلبات إذا فشل في الوفاء بالتزاماته. يتم أيضاً التثقيف والتدريب بشأن التحرش الجنسي لعمالة المصانع والمشرفات والمشرفين والمديرات والمديرين.

“ حتى الآن، أقمنا ورشاً وتم تدريب المشرفات والمشرفين، وتقوم النقابة الآن بتدريب 11700 موظفة وموظف من الشركات. على الرغم من أننا لا نزال في الأيام الأولى، إلا أنه تم الإبلاغ بالفعل عن 276 حالة. وهذا يوضح مدى فعالية البرنامج... إننا نستهدف النساء والرجال ونشرك العائلات أيضاً. ونتأكد من أن الجميع على دراية بالمشكلة وما يمكننا فعله حيالها... كما نلتزم بحماية حقوق العمالة ورفاهها في المصانع، وبالتأكد من أن العاملات يشعرن بالأمان والتقدير والتمكين... هذه طفرة لتحسين ظروف العمل وستحمي العمالة من انتقام أصحاب العمل.

ماي راثاكاني، نائبة الأمين العام، النقابة الديمقراطية المستقلة في ليسوتو (IDUL)، ليسوتو

74 لمزيد من المعلومات حول هذه الحملة، يرجى مراجعة:

<http://www.industrial-union.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/new-piktochart_26130875-2.pdf

فتح المساحات لبناء التفاهم، والرعي الجنساني، والمساواة، والتدريب على العنف والتحرش، يمكن أن يساعد الرجال على التعرف على المواقف والسلوكيات الضارة التي تسبب العنف والتحرش وتغييرها. ويمكن أن يساعدهم على فهم سبب كون العنف والتحرش مسؤولية الرجال أيضًا. ويمكن أن تكون مجموعات العمل المخصصة للرجال فقط أداة مفيدة لتشجيع الرجال على استكشاف مفاهيمهم الخاصة عن الذكورة وتقاطعات عدم المساواة والعنف والتحرش. يمكن أن يشجع ذلك الأعضاء الذكور على اتباع نهج عدم التسامح المطلق تجاه العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

«علينا التأكد من أننا نبني القدرة على تطوير نسويين. ليس لدينا أي خيار آخر سوى توعية رجالنا، وتمتية قدرات حركة النسوية من الذكور من أجل ضمان أنهم يسيرون معنا في هذه الرحلة جنبًا إلى جنب، ولضمان أننا نحتل هذه المساحات بالتساوي في جميع المنصات، وفي النقابات والكونفدراليات.»

بونيتا لوبسر، نقابة عمالة الملابس والنسيج الجنوب أفريقية (SACTWU)، جنوب إفريقيا

الدعم من الرجال

كل هذا العمل ضد العنف والتحرش يتطلب دعمًا من قادة النقابات والمفاوضين والأعضاء الذكور. على الرغم من أنها غالبًا ما توصف بأنها "قضية نسائية"، إلا أن معظم مرتكبي أعمال العنف والتحرش هم من الرجال، وينتج العنف القائم على النوع الاجتماعي عن عدم المساواة بين الرجال والنساء. هذا يعني أنه يمثل أيضًا مشكلة يجب على الرجال معالجتها. في الوقت نفسه، يمكن أن يتضرر الرجال أيضًا من العنف والتحرش. نظرًا لأن غالبية الأعضاء والقادة في نقابتنا هم من الرجال، فإن التزام وتفهم الرجال ضروريان لإزالة العنف والتحرش بشكل فعال من نقابتنا. يمكن أن يكون وجود نقابيين ونشطاء من الرجال يتحدثون علنًا عن العنف والتحرش بدلاً من الوقوف جانبيًا أداة قوية لتحدي العنف والتحرش. الرجال جزء من التغيير ومن مسؤوليتهم أيضًا أن يتحولوا وأن يساعدوا في تغيير الآخرين.

عند اتباع نهج يراعي النوع الاجتماعي، يجب أن تعمل نقابتنا على تفكيك المعايير الضارة والمواقف التحيزية وعلاقات القوة السلبية بين الرجال والنساء التي تديم العنف والتحرش.

سيشجع تدريب الرجال على الترويج للاتفاقية 190 واستخدامها على أن يصبحوا دعاة وحلفاء في مكافحة العنف والتحرش. يمكن لحملة التوعية التي تستهدف الرجال أن تمكنهم من فهم طبيعة العنف الجنسانية بشكل أفضل وسبب أهمية الاتفاقية 190.

«على النقابات أن تدرك الاختلافات الهيكلية التي يجب أن يواجهها الرجال والنساء في الحياة والعمل والأجور والفرص. علينا تثقيف جميع زملائنا في العمل، وخاصة الرجال. النساء يعرفن بالفعل هذه الاختلافات. فنحن نعيش معها كل يوم في حياتنا، وهذه ليست مشكلة يجب علينا كنساء حلها بأنفسنا.»

آنا فيرنبرو، نقابة صناعات المعادن (IF Metall)، السويد

تعتبر تدابير تعزيز التضامن بين الأعضاء الذكور والإناث طريقة أخرى لمساعدة الرجال على فهم المشاكل التي تواجه النساء بشكل أفضل وكيف يمكنهم دعم النضال بشكل فعال. يمكن أن يشمل ذلك إشراك الرجال في مجموعات العمل النسائية أو اللجان النسائية.

طورت نقابة سائقات وسائقي الشاحنات في الأرجنتين أفلامًا قصيرة - بطولة العمالة نفسها - كأداة تعليمية تستكشف المواقف والسلوكيات الإشكالية التي تؤدي إلى العنف في مكان العمل. لقد قام ذلك بدور مهم في مساعدة الرجال على فهم أفضل لتجارب النساء، ومكنهم أيضًا من إدراك كيف كانوا هم أنفسهم جناة. وقد شهدت النقابة بالفعل تغييرات في مواقف العمال نتيجة لذلك.

“ كانت استجابة العمال رائعة حقًا. لم يدرك الكثير منهم أنهم كانوا يقومون بأشياء معينة غير مناسبة. كان لديهم هذا الموقف الشوفيني الذكوري الصغير بسبب عاداتهم العائلية وكيف نشأوا. ومن خلال هذه التدريبات ... اعترف الرجال بأنهم كانوا عنيفين أو أنهم بحاجة إلى تغيير سلوكياتهم أو أنهم كانوا يشاركون في هذا السلوك غير اللائق. من الصعب للغاية نسيان السلوك الذي يتعلمه المرء.

لورينا باياريس، مشرفة في نقابة سائقات وسائقي الشاحنات في بوينس آيريس، الأرجنتين

“ لقد قمنا بدمج الرجال في لجان النساء بحيث عندما نناقش القضايا، يمكن للرجال أيضًا المشاركة ... إذا كنت تناقش قضايا مثل التحرش الجنسي، نجد في معظم الحالات أن الرجال سيقولون، "إنها طريقة تصرف السيدات"، أو "طريقة لبسها"، التي تثير الرجال. لكن ما عليك فعله هو مساعدتهم على فهم أن الرجل بحاجة إلى السيطرة على جسده وعواطفه. فبقدر ما يرى سيدة ترتدي ملابس لا تروق له، أو تستفزه، فإن الأمر يتوقف عليه للسيطرة على نفسه ... في البداية يصعب إقناعهم، ولكن في نهاية التدريبات، فهم يفهمونك بل وينقلون الرسالة إلى رجال آخرين. إنهم يجعلون الرجال الآخرين يفهمون أنه شيء موجود في عقلك وأنه عليك إزالته.

كارولين بوساكا، الاتحاد الكيني لعمال مزارع السكر (KUSPAW)، كينيا

حملة "كسر الحلقة" للاتحاد الدولي للشبكات تحاول رفع مستوى الوعي حول المواقف والإجراءات العنيفة وإيجاد طرق لمعالجتها على المستوى الفردي والمجتمعي. تحدثت حملة "أنا رجل بما فيه الكفاية" فكرة أن العنف قضية نسائية وهدفت إلى زيادة الوعي بأن العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي مشكلة تهم الرجال والنساء على حد سواء، ويمكن للرجال أيضًا أن يكونوا عوامل تغيير.⁷⁵

75 لمزيد من المعلومات حول هذه الحملة، يرجى مراجعة: <https://youtu.be/GBFwwcQcD4>

الحملات المشتركة حول الاتفاقية 190 وحول العنف والتحرش، وكيفية وضعها موضع التنفيذ بمشاركة كل من الرجال والنساء، يمكن أن تكون أداة قوية لبناء تضامن مشترك وتعزيز مكافحة العنف والتحرش.

في شيكاغو، الولايات المتحدة الأمريكية، تناضل نقابة UNITE HERE Local 1 للتصدي للتحرش بعمالة الفنادق والكازينوهات في شيكاغو. ففي عام 2016، أجرت النقابة مسحاً شمل 487 من عمالة الضيافة. وكشفت أن 49% من عمالة خدمة الغرف قد تعرضت لمواقف حيث عرض الضيوف أنفسهم بشكل غير محتشم، أو أظهروا أعضاءهم التناسلية للخطات، أو فتحوا الباب عرّاء، وأن 58% من عمالة الفندق تعرضت لتحرش من نوع ما من قبل الضيوف. أدركت النقابة أن هذه المشكلة بحاجة إلى معالجة، وفي عام 2016 أطلقت حملة لهذا الغرض.⁷⁶

عقدت النقابة اجتماعات عامة، وضغطت على أعضاء مجلس المدينة وطورت مواد للحملة، حيث قدم التحرش الجنسي ليس فقط كمسألة تتعلق بالمرأة، بل كقضية تتعلق بالعمل والصحة والسلامة. تم حشد رجال النقابة لاتخاذ موقف حازم ضد التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة. وعندما طُلب منهم قراءة شهادات العنف والتحرش التي تعرضت لها العاملات في الفنادق، صدم الرجال بالقصص حقاً، وتعهدوا علناً بإنهاء العنف والتحرش ضد النساء. نتيجة لجهود UNITE HERE Local 1 واتحاد عمالة شيكاغو، أصدر مجلس مدينة شيكاغو في عام 2017 مرسوم "أبعد يديك واحتشم" لحماية عمالة فنادق شيكاغو من التحرش الجنسي. نصت على ما يلي:

1. يجب على جميع أصحاب العمل في الفندق توفير زر استغاثة لعمالة التنظيف التي تعمل بمفردها في غرف النزلاء وغرف الاستراحة؛
2. يجب على جميع أصحاب العمل في الفندق تطوير سياسة مكتوبة لمكافحة التحرش الجنسي والحفاظ عليها والامتثال لها؛
3. عمالة الفندق محمية من الانتقام عندما تبلغ عن العنف الجنسي من قبل الضيوف.

في كندا، شاركت نقابة عمال الحديد والصلب المتحدة (USW) في برنامج يسمى "كن أكثر من متفرج" والذي يهدف إلى إشراك القادة للتحدث علناً عن العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي والتدخل، بدلاً من الوقوف جانباً والسماح بحدوث ذلك. بدأ البرنامج كشراكة بين جمعية إنهاء العنف في كولومبيا البريطانية وفريق كرة القدم BC Lions، حيث تم تدريب لاعبي كرة القدم على التحدث إلى الطلاب حول الرضى والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. بعد نجاح هذا البرنامج، دخلت النقابة في شراكة مع الجمعية لتصميم تدريب لرجال النقابات المحلية ليتحدثوا مع الأعضاء وأماكن العمل حول:

- العنف ضد المرأة وأسبابه وانتشاره وأنواعه
- كيفية الرد على العنف بما في ذلك التحيز الجنسي وكره النساء
- تدخل المتفرج وكيفية التدخل والتحدث

يقوم النقابيون بتدريب الأعضاء الآخرين على مواجهة العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. لقد كان لذلك تأثير هائل في تحدي تصورات ومواقف الرجال في النقابة.

“ كان البرنامج يفتح عقولهم. كان هناك محادثات رائعة بعد الجلسات، خاصة إذا كانت القاعة أكثر تنوعاً قليلاً وإذا كانت هناك نساء في القاعة. كان التأثير هو أن الرجال يريدون فعل المزيد، ويريدون المزيد من العروض التقديمية، ونحن نعمل على شراكات مع أصحاب العمل ... نحن ندرّب رجالنا، وبدلاً من الجلوس والمشاهدة والاستماع ورؤية السلوك يحدث، فإننا نمنحهم المهارات اللازمة للوقوف في وجه ذلك ... والقول إن ذلك مرفوض، والتدخل في حال حدوث شيء ... يقوم الرجال بتدريب الرجال الآخرين حتى يقولوا "يمكننا توقيع التعهد، لكننا بحاجة لبذل المزيد وتحمل المسؤولية. إنها ليست مسؤولية أخواتنا فقط.

داينا سايكس، منسقة التعليم، نقابة عمال الحديد والصلب المتحدة (USW)، أمريكا الشمالية

مصادر الويب

يمكن العثور على كتيبات معلومات عن منظمة العمل الدولية على الموقع: www.ilo.org

يمكن العثور على نصوص جميع الاتفاقيات والتوصيات، ومعلومات حول الدول التي صدقت حتى الآن على الاتفاقية، في قاعدة بيانات ILOLEX على: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO

الاتفاقية 190 والتوصية 206 لمنظمة العمل الدولية

الاتفاقية 190 - اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعنف والتحرش، 2019 (رقم 190)
هذا هو النص الكامل للنسخة الأصلية للاتفاقية 190.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

التوصية 206 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 206)
هذا هو النص الكامل للنسخة الأصلية للتوصية 206

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

فيديو: ما هي الاتفاقية 190؟، حملة مشتركة لاتحادات نقابية عالمية
هذا فيديو يشرح بعض الجوانب الرئيسية للاتفاقية.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

دليل صغير عن الاتفاقية 190 والتوصية 206، الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)
هذا دليل صغير يسلط الضوء على بعض أهم أجزاء الاتفاقية 190 والتوصية 206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

الأسئلة المتداولة حول الاتفاقية 190 والتوصية 206، الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)
يجيب هذا المستند على بعض الأسئلة الأكثر شيوعاً حول الاتفاقية 190 والتوصية 206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

بطاقات توضيحية مصغرة من إنتاج الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)
مصممة ليتم استخدامها رقمياً أو طباعتها واستخدامها كقصاصات أثناء الأنشطة التعليمية وجهاً لوجه

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

موجز سياسة منظمة العمل الدولية. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش رقم 190 والتوصية رقم 206، منظمة العمل الدولية، 2020

يقدم موجز السياسة هذا لمحة عامة عن الاتفاقية والتوصية.

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

نتائج اجتماع الخبراء والخبراء بشأن العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، منظمة العمل الدولية، 2016
يقدم هذا التقرير معلومات من الاجتماع الأول للخبراء والخبراء بشأن العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

إنهاء العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - التقرير الخامس (1) ، منظمة العمل الدولية، 2018
هذا هو التقرير الأبيض الذي كان جزءاً من عملية وضع المعايير في الاتفاقية 190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

إنهاء العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - التقرير الخامس (2) ، منظمة العمل الدولية، 2018
هذا هو التقرير الأصفر الذي كان جزءاً من عملية وضع المعايير في الاتفاقية 190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf

إنهاء العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - التقرير الخامس (1) ، منظمة العمل الدولية، 2019
هذا هو التقرير البني الذي كان جزءاً من عملية وضع المعايير في الاتفاقية 190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

الاتفاقية 190 والتوصية 206 في لمحة، منظمة العمل الدولية (ILO)، 2020
تقدم هذه النشرة نظرة عامة على العناصر الرئيسية للاتفاقية 190 والتوصية 206.

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

كيف ستؤثر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشكل إيجابي على الصحفيين، الاتحاد الدولي للصحفيين (IFJ)
يسلط مخطط المعلومات هذا الضوء على كيفية تأثير الاتفاقية 190 بشكل إيجابي على الصحفيين.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

معالجة العنف في قطاع الصحة، الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI)، 2018
هذا تقرير عن الإجراءات النقابية للتصدي للعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

دراسة إقليمية حول العنف والتحرش في عالم العمل، الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI)، 2020
يقدم هذا التقرير أمثلة على التشريعات والممارسات المتعلقة بالعنف والتحرش في أمريكا اللاتينية.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

حماية العمالة من العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في أوروبا، الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI)، 2020
هذا تحليل مقارنة للأدوات الأوروبية التي تتناول العنف والتحرش في العمل.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

العالم عمل خالٍ من العنف والتحرش ، الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI)، 2020
تسلط صفحة الويب هذه الضوء على سبب أهمية الاتفاقية 190 لعمالة القطاع العام.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

مواد مشتركة لحملة الاتحادات النقابية العالمية
 قام كل من الاتحاد الدولي للصناعات والاتحاد الدولي للشبكات والاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) والهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI) والاتحاد الدولي للصحفيين (IFJ) بإنشاء مواد حملة مشتركة عن الاتفاقية 190 والتوصية 206 لاستخدامها من قبل النقابات الأعضاء، بما في ذلك شعار وملصق وكتيب.

الكتيب: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

الملصق: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf

شعار الاتفاقية 190: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>

العنف والتحرش

بودكاست حول الفصل الجنساني، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2020
 يستكشف هذا البودكاست مشكلة الفصل الجنساني في صناعة النقل.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

فيديو: العنف ضد المرأة في وسائل الإعلام، الاتحاد الدولي للشبكات، 2015
 ينظر هذا الفيديو إلى عدم المساواة في تصوير المرأة في وسائل الإعلام وكيف يساهم ذلك في العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

دليل المناقشة: العنف ضد المرأة في وسائل الإعلام، الاتحاد الدولي للشبكات
 يثير هذا الدليل أسئلة لتشجيع النقابيين على التفكير في كيفية تصوير النساء والرجال في وسائل الإعلام.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

الحجة الاقتصادية لمنع العنف ضد المرأة، برايس ووترهاوس كوبرز (PWC)، 2015
 يقدّر هذا التقرير تكاليف وفوائد منع العنف ضد المرأة.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

العنف ضد العاملات في النقل: تقرير موجز، الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF)، 2017
 يلخص هذا التقرير النتائج الرئيسية لاستطلاع أجرته مؤسسة التدريب الأوروبية حول العنف ضد العاملات في النقل في أوروبا.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

العنف ضد العاملات في النقل: تقرير تكميلي، الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF)، 2017
 يجمع هذا التقرير التكميلي التعليقات المكتوبة لعمالات النقل اللاتي رددن على استطلاع مؤسسة التدريب الأوروبية.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

فيديو: "قصص من عاملات النقل العام في نيروبي"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2018
 تتحدث النساء في هذا الفيديو عن الانتهاكات التي يتعرضن لها في حافلات ماتاتو الصغيرة في نيروبي.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

فيديو: "العنف في العمل"، الاتحاد الدولي للشبكات، 2010
يشرح هذا الفيديو أسباب وأنواع العنف والتحرش التي تتعرض لها العمالة.
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

دليل المناقشة: "العنف في العمل"، الاتحاد الدولي للشبكات
هذا دليل مناقشة لتشجيع التمتع في فيديو "العنف في العمل".
<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

فيديو: "ما هو العنف؟"، الاتحاد الدولي للشبكات، 2013
يستكشف هذا الفيديو أسباب العنف القائم على النوع الاجتماعي وتأثيره على حياة العمالة.
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

دليل المناقشة: "ما هو العنف؟"، الاتحاد الدولي للشبكات
يقترح هذا الدليل أنشطة لتشجيع المناقشة حول مقطع الفيديو "ما هو العنف".
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

الصحفيات والصحفيون والعنف القائم على النوع الاجتماعي، الاتحاد الدولي للصحفيين (IFJ)
تظهر نتائج هذا المسح الذي أجراه الاتحاد الدولي للصحفيين أن واحدة من كل اثنتين من الصحفيات عانت من العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل.
<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

شهادات العاملات، الاتحاد الدولي للصحفيين، 2017
كجزء من حملة #Don'tTroll، قام الاتحاد الدولي للصحفيين بجمع قصص لنساء تعرضن للعنف عبر الإنترنت.
<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

فيديو: "قصص العاملات عن العنف والتحرش"، الاتحاد الدولي للصناعات، 2017
يعرض هذا الفيديو اقتباسات من نساء تعرضن للعنف القائم على النوع الاجتماعي.
<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

العاملات في مجال الصحة والتحديات التي يواجهنها، الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI)، 2020
أعضاء اللجنة النسائية للهيئة الدولية للخدمات العامة PSI يتحدثون عن التحديات في بلدانهم، في المنزل وفي مكان العمل التي تواجه العاملات في مجال الرعاية الصحية وجميع النساء
<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

العنف ضد المرأة - نشرة حقائق، منظمة الصحة العالمية، 2017
تقدم نشرة الحقائق هذه بعض الإحصاءات عن العنف ضد المرأة.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

إنهاء العنف ضد المرأة - حقائق وأرقام ، هيئة الأمم المتحدة للمرأة
تقدم صحيفة الحقائق هذه بعض الإحصاءات عن العنف ضد المرأة.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

العنف في مكان العمل في الخدمات الصحية - نشرة حقائق، منظمة العمل الدولية (ILO)، 2003
يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن العنف الذي تواجهه عمالة قطاع الصحة.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

كوفيد-19 وإنهاء العنف ضد النساء والفتيات، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020
يسلط هذا الموجز الضوء على تأثير جائحة كوفيد-19 على النساء والفتيات.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

موجز السياسة: التحرش الجنسي في صناعة الترفيه، منظمة العمل الدولية، 2020
يقدم هذا الموجز لمحة عامة عن الاتجاهات والأنماط المتعلقة بالتحرش الجنسي في صناعة الترفيه.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf

التحرش الجنسي

التحرش الجنسي في عالم العمل، منظمة العمل الدولية (ILO)

تحدد هذه النشرة التحرش الجنسي في عالم العمل وأسبابه وآثاره وتقدم كيف يمكن للنقابات العمل على منعه.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

فيديو: "التحرش الجنسي"، الاتحاد الدولي للشبكات، 2018
تروي العمالة في هذا الفيديو تجاربها مع التحرش الجنسي.

<https://youtu.be/HuOzolf3Rw>

اختبار: "التحرش الجنسي"، الاتحاد الدولي للشبكات

يتيح هذا الاختبار للعمالة اختبار أنفسهم بشأن معرفتها بالتحرش الجنسي في العمل.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

أبعد يديك واحتشم - التحرش الجنسي في صناعة الضيافة في شيكاغو، UNITE HERE Local 1، 2016
يلخص هذا التقرير دراسة استقصائية عن التحرش الجنسي في صناعة الضيافة.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

مجموعة أدوات الحملة: إجازة مدفوعة الأجر، الهيئة الدولية للخدمات العامة (PSI) يقدم هذا الدليل معلومات حول إجازة مدفوعة الأجر للعنف المنزلي، بما في ذلك المشهد السياسي الحالي، وبعض الحجج الجيدة لاستخدامها عند القيام بحملات والتفاوض، وعينة من البنود.
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

"إذا تعرض زميلك للإيذاء في المنزل"، 2010، 3F

يوفر هذا الكتيب معلومات حول العنف المنزلي، ولماذا وكيف يؤثر على مكان العمل، وأفكارًا لتطوير استراتيجيات للتعامل مع العنف المنزلي وأمثلة على أفضل الممارسات حول كيفية التعامل مع العنف المنزلي في مكان العمل.

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

"معلومات للعمالة التي تتعرض للعنف المنزلي"، الاتحاد الدولي للشبكات يقدم هذا الدليل معلومات حول العنف المنزلي وإرشادات للعمالة التي تتعرض للعنف المنزلي.
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

فيديو: "العنف المنزلي ومكان العمل"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

في هذا الفيديو، تروي عاملة قصتها عن العنف المنزلي.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

فيديو: "عندما يأتي العنف المنزلي إلى العمل"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

يستكشف هذا الفيديو تأثير العنف المنزلي على عالم العمل.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdeb83>

"عوامل خطر العنف المنزلي"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

هذه نشرة معلومات عن عوامل خطر العنف المنزلي.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

نصائح لتخطيط السلامة من العنف المنزلي، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

توفر هذه النشرة إرشادات حول تخطيط السلامة للناجيات والناجين من العنف المنزلي.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

نموذج تخطيط السلامة من العنف المنزلي، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

تشير هذه النشرات إلى خطط السلامة الخاصة بالعنف المنزلي في مكان العمل.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fcfa58c03a866d9b1b5>

"العنف المنزلي ومكان العمل: دراسة كمية مع الرجال"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2019
تفصل صفحة الويب هذه نتائج مسح الاتحاد الدولي لعمال النقل الذي تم إجراؤه مع مرتكبي العنف المنزلي من الذكور.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

علامات التحذير من العنف المنزلي، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)
تقترح هذه الوثيقة علامات تحذير للانتباه لضحايا العنف المنزلي.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dacb5f0392a676b93c7>

العنف المنزلي: قضية في مكان العمل والنقابات، الاتحاد الدولي لعمال الأغذية (IUF)، 2020
يشرح موجز المعلومات هذا سبب كون العنف المنزلي قضية نقابية وقضية مكان عمل، ويقترح مجموعة من الإجراءات التي يمكن للنقابات اتخاذها.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

إحاطات DV@Work المتعلقة بكوفيد-19، DV@Work، 2020
تقترح هذه الموجزات استجابات للسياسات وأماكن العمل للتعامل مع الزيادة في العنف المنزلي أثناء أزمة كوفيد-19.

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

فيديو: العنف المنزلي هو قضية نقابية، الاتحاد الدولي للصناعات، 2020
يسلط هذا الفيديو الضوء على سبب كون العنف المنزلي قضية نقابية.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

العنف المنزلي والاعتداء: قضية نقابية، UNISON، 2017
يقدم هذا الدليل معلومات حول العنف المنزلي في مكان العمل واتفاقية نموذجية في مكان العمل بشأن العنف المنزلي وسوء المعاملة.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

هل يمكن أن يكون العمل آمناً، عندما لا يكون المنزل غير آمن؟ - نتائج الاستطلاع، مؤتمر العمل الكندي (CLC)، 2014
يقدم هذا التقرير معلومات وإحصاءات حول تأثير العنف المنزلي في عالم العمل.

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

تأثير العنف المنزلي في أماكن العمل في الهند، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2020
يقدم هذا التقرير معلومات وإحصاءات حول تأثير العنف المنزلي في عالم العمل.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

"العنف المنزلي ومكان العمل - دليل للمفاوضة" نقابة عمال الأغذية والتجارة المتحدة (UFCW) كندا
يحتوي هذا الدليل على لغة نموذجية للعنف المنزلي تم التفاوض عليها في اتفاقيات جماعية جميع أنحاء كندا.

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

دليل العنف المنزلي، الاتحاد الدولي للشبكات
يقترح هذا الدليل أمثلة جيدة للسياسات المتعلقة بالعنف المنزلي للنقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للشبكات.
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

العنف المنزلي وفيروس كورونا، مؤتمر نقابات العمال (TUC)، 2020
يساعد هذا الدليل الناشطات والنشطاء على تنمية الوعي والمهارات لتقديم الدعم والمشورة لمن قد تتعرض/يتعرض لخطر العنف المنزلي.
<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

لغة العنف المنزلي النموذجية، مؤتمر العمل الكندي (CLC)
يحتوي هذا المورد على بنود نموذجية للغة المقترحة التي يمكن للنقابات استخدامها لتطوير مقترحات حول العنف المنزلي من أجل المفاوضة الجماعية.
<http://canadianlabour.ca/model-language>

البند النموذجي الخاص بالعنف الأسري والمنزلي، المجلس الأسترالي للنقابات العمالية (ACTU)
هذا بند نموذجي من المجلس الأسترالي للنقابات العمالية بشأن العنف الأسري والمنزلي.
<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

نموذج لسياسة العنف المنزلي، نقابة الجامعات والكليات (UCU)، 2016
هذا بند نموذجي للعنف المنزلي.
https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

التمييز ضد +LGBTI

دليل لمكافحة التمييز ضد +LGBTI ، الاتحاد الدولي للشبكات
يقدم هذا الدليل بعض المعلومات الأساسية حول التحديات التي تواجهها العمالة من مجتمع +LGBTI، ويقدم إرشادات حول الإجراءات التي يمكن للنقابات اتخاذها لمعالجة هذه المشكلة.
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideeto%20lgbti_en.pdf

مبادئ يوجياكارتا
هذه مجموعة من المبادئ حول حقوق الإنسان في مجالات التوجه الجنسي والهوية الجنسية، تم نشرها نتيجة اجتماع دولي لجماعات حقوق الإنسان.
http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - وجهة نظر النقابات العمالية واجراءاتها ، منظمة العمل الدولية (ILO)، 2017

يقدم هذا التقرير أمثلة على كيفية مساهمة النقابات العمالية في منع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

كتيب التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة العمل الدولية، 2019
 يجمع هذا الكتيب السياسات والممارسات والأمثلة الجيدة في مكافحة العنف والتحرش في عالم العمل.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

آمنة في المنزل، آمنة في العمل: استراتيجيات النقابات العمالية لمنع التحرش والعنف ضد المرأة في مكان العمل وإدارته والقضاء عليه، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال (ETUC)، 2017
 يجمع هذا التقرير أدلة على التطورات النقابية على المستوى الأوروبي فيما يتعلق بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في العمل.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

العنف القائم على النوع الاجتماعي في سلاسل التوريد العالمية. مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية - مجموعة موارد، جين بيلينجر وجو موريس، 2016
 توفر مجموعة الموارد هذه استراتيجيات عملية للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل.

<https://gbv.itcilo.org>

"إرشادات لوسائل الإعلام والنقابات لمكافحة التحرش عبر الإنترنت" الاتحاد الدولي للصحفيين (IFJ)
 يقترح هذا المورد المطالب التي يمكن للنقابات التي تمثل عمالة قطاع الإعلام أن تقدمها لضمان عالم خالٍ من العنف والتحرش.

https://www.ifi.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf

"مجموعة أدوات عمل"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2017
 توفر مجموعة الأدوات هذه موارد ومواد مفيدة يمكن للنقابات التي تمثل عمالة النقل استخدامها لاتخاذ إجراءات ضد العنف والتحرش.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

"منع العنف والتحرش في مكان العمل"، الاتحاد الكندي للموظفين العموميين (CUPE)، 2018
 يقدم هذا الدليل اقتراحات حول كيف يمكن للنقابات منع العنف والتحرش من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

نموذج لسياسة التحرش الجنسي، منظمة العمل الدولية (ILO)
 هذه سياسة مكان عمل نموذجية بشأن التحرش الجنسي.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

التحرش الجنسي هو مشكلة لمكان العمل - سياسة توجيهية ونموذجية، UNISON، 2020
تقدم هذه الوثيقة إرشادات حول التعامل مع التحرش الجنسي في عالم العمل، وتقتراح استخدام لغة نموذجية.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF)، جين بيلينجر، 2020
تقدم هذه الوثيقة اقتراحات لما يجب تضمينه في سياسة مكان العمل التي تتناول العنف والتحرش.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

إجراءات التظلم

وقف التحرش الجنسي في العمل، دليل نقابي، الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)
هذا الدليل يعطي اقتراحات حول كيفية التعامل بفعالية مع شكاوى العنف والتحرش في العمل.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

إجراءات التظلم من التحرش الجنسي والتنمر، رابطة موظفي المتاجر والتوزيع والحلفاء (SDA)، 2016
تقدم هذه الوثيقة إرشادات حول حل قضايا العنف والتحرش في العمل.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

عدم التسامح - الكرامة والمساواة في العمل، Unite the Union
يتضمن هذا الدليل معلومات حول التعامل مع التحرش والتمييز والتنمر في العمل.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

التنمر - دليل الممثلات والممثلين، نقابة الخدمات العامة والتجارية، PCS
يقترح هذا الدليل كيفية التعامل مع حالات التنمر والتحرش في العمل.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

التحقيق في التحرش في مكان العمل وحله، UNIFOR، 2013
يقدم هذا الدليل إرشادات خطوة بخطوة حول التعامل مع حالات العنف والتحرش في عالم العمل.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619- harassment_investigation_guide.pdf

السلامة والصحة المهنية

بيئات عمل آمنة وصحية خالية من العنف والتحرش، منظمة العمل الدولية، 2020
يركز هذا التقرير على كيفية إدارة العنف والتحرش من خلال تدابير الصحة والسلامة المهنية.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

إبراز المرأة في مجال السلامة والصحة المهنية، الاتحاد الدولي لعمال الأغذية (IUF)، 2019
يقدم هذا الدليل اقتراحات حول كيفية جعل السلامة والصحة المهنية تستجيب للنوع الاجتماعي.
<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في قطاع الزراعة، منظمة العمل الدولية، 2010
تغطي مدونة الممارسات المتعلقة بالسلامة والصحة في قطاع الزراعة التحرش الجنسي وتتضمن سياسة نموذجية خاصة بالتحرش الجنسي.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

دليل لإجراء تقييمات مخاطر مكان العمل، منظمة العمل الدولية (ILO)، 2013
يقدم هذا الدليل المكون من 5 خطوات معلومات لأصحاب العمل والعمالة وممثليها وممثليها حول إجراء تقييمات مخاطر مكان العمل.
https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

النوع الاجتماعي في السلامة المهنية، مؤتمر النقابات العمالية (TUC)، 2017
يقترح هذا الدليل كيفية جعل سياسات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية مستجيبة للنوع الاجتماعي.
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

صحة المرأة وسلامتها ورفاهها في العمل - دليل المفاوضات والمفاوضين، Unite the Union، 2012
يقدم دليل المفاوضات والمفاوضين هذا معلومات حول تحسين صحة المرأة وسلامتها في العمل.
<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

بناء نقابات أقوى

أدوات من أجل المساواة، الاتحاد الدولي للشبكات
يقدم هذا الدليل معلومات لتمكين النقابات العمالية من تعزيز تكافؤ الفرص داخل النقابات.
https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf

المساواة في ثقافة النقابة - دليل عملي، الاتحاد الدولي للشبكات
يقدم هذا الدليل أدوات ووسائل لتعزيز الاستجابة للنوع الاجتماعي في هيكل النقابة.
https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf

المساواة في ثقافة النقابة - ممارسات جيدة ، الاتحاد الدولي للشبكات
يقدم هذا الكتيب ممارسات الجيدة حول دمج المساواة الجنسانية في المنظمات النقابية.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet_on_goodpractices_en.pdf

دليل المساواة الجنسانية، الاتحاد الدولي للشبكات
يتضمن هذا الدليل معلومات وأنشطة لاستخدامها في الدورات التدريبية والاجتماعات والمناقشات في النقابة لتعزيز المساواة.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf

"برنامج المناصرة العالمية للمرأة"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2019،
يروى هذا الفيديو قصة النضال لمساواة المرأة في نقابة نقل ولاية ماهر اشترا كامجار سانغاتانا (MSTKS) في الهند.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

فيديو: "النظام الأبوي يؤثر على الرجال أيضاً"، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، 2019،
في هذا الفيديو، يناقش قادة MSTKS النظام الأبوي وأهمية المساواة الجنسانية في النقابة.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

استبيان: "تخطيط المساواة في النقابات"، الاتحاد الدولي للشبكات
يقترح هذا الاستبيان أسئلة يجب مناقشتها عند التفكير في كيفية جعل النقابات أكثر مساواة.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

فيديو: "هل أنت رجل بما فيه الكفاية"، الاتحاد الدولي للشبكات، 2013
هذا فيديو لزيادة الوعي بالعنف القائم على النوع الاجتماعي باعتباره مشكلة تهم الرجال والنساء على حد سواء، ولتشجيع الرجال ليكونوا عوامل تغيير.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

جهات الاتصال

منظمة العمل الدولية:

www.ilo.org

الاتحادات العالمية

الاتحاد الدولي للشبكات

<https://www.uniglobalunion.org/>

الاتحاد الدولي لعمال النقل

<https://www.itfglobal.org/en>

الاتحاد الدولي للصحفيين

<https://www.ifj.org/>

الهيئة الدولية للخدمات العامة

<https://publicservices.international>

الاتحاد الدولي للصناعات

<http://www.industriall-union.org/>

الاتحاد الدولي للعمال المنزليين

<https://idwfed.org/en>

الاتحاد الدولي لعمال البناء

<https://www.bwint.org/>

الاتحاد الدولي لعمال الأغذية

<https://www.iuf.org>

الرابطة الدولية للتعليم

<https://www.ei-ie.org/>

الاتحاد الدولي لنقابات العمال

<https://www.ituc-csi.org/>

مقدمة

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة (مئوية المنظمة) في 01 حزيران/ يونيه 2019؛

وإذ يذكّر بأن إعلان فيلادلفيا يؤكد على أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛

وإذ يؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛

وإذ يذكّر بالصكوك الدولية الملائمة الأخرى من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛

وإذ يقرّ بحق كل إنسان في عالم عملٍ خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن تشكل انتهاكاً أو إساءة لحقوق الإنسان، وبأن ظاهرة العنف والتحرش هي تهديد لتكافؤ الفرص وظاهرة غير مقبولة وتتناهى مع العمل اللائق؛

وإذ يقرّ بأهمية ثقافة عمل تقوم على الاحترام المتبادل وعلى كرامة الإنسان لمنع العنف والتحرش؛

وإذ يذكّر بأنه يقع على عاتق الدول الأعضاء مسؤولية هامة في تعزيز بيئة عامة ليس فيها أي تسامح على الإطلاق مع العنف والتحرش بغية تسهيل منع مثل هذه السلوكيات والممارسات، وبأن جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل يجب أن تمتنع عن اللجوء إلى ظاهرة العنف والتحرش وأن تمنعها وتتصدى لها؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على صحة الشخص النفسية والبدنية والجنسية وعلى كرامته وعلى أسرته وبيئته الاجتماعية؛

الملحق أ:

النص الكامل للاتفاقية 190

الملحق ب:

النص الكامل للتوصية 206

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش تؤثر أيضاً على نوعية الخدمات العامة والخاصة، وقد تحول دون وصول الأشخاص، ولا سيما النساء، إلى سوق العمل والبقاء فيها وتحقيق تقدمهم فيها؛

وإذ يشير إلى أن ظاهرة العنف والتحرش تنتافي مع تعزيز المنشآت المستدامة وتؤثر سلباً على تنظيم العمل وعلاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشآت والإنتاجية؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تمس على نحو غير تناسبي النساء والفتيات، وإذ يقرّ بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين ويعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، بما في ذلك الأنماط المقولبة المتعلقة بالجنسين والأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز وعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس، هو أساسي للقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل؛

وإذ يشير إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة وأن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات سوق العمل يمكن أن تساعد، كجزء من التدابير الأخرى، على الاعتراف بآثار العنف المنزلي ومواجهتها والتصدي لها؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وهي موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة؛

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العنف والتحرش، 2019.

أولاً - التعاريف

المادة 1

1. في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(ب) يعني مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

2. دون المساس بأحكام الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة 1 من هذه المادة يجوز للتعريف الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين.

ثانياً- النطاق

المادة 2

1. تحمي هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهى استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

2. تنطبق هذه الاتفاقية على جميع القطاعات، الخاصة منها أو العامة، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية.

المادة 3

تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

(أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛

(ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس؛

(ج) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛

(د) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

(هـ) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل؛

(و) عند التوجه إلى العمل والعودة منه.

ثالثاً- المبادئ الأساسية

المادة 4

1. تحترم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، وتعزز وتطبق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

2. تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها. وينبغي في مثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثالثة ضالعة فيها، حيثما ينطبق ذلك، وأن يشمل ما يلي:

(أ) حظر قانوني للعنف والتحرش؛

(ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛

(ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتها؛

(د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد أو تعزيزها؛

(هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛

(و) النص على عقوبات؛

(ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستشارة الوعي، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال؛

(ح) ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة.

3. عند اعتماد وتنفيذ النهج المشار إليه في الفقرة 2 من هذه المادة، تعترف كل دولة عضو بالأدوار والوظائف المختلفة والتكميلية التي تقوم بها الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مع مراعاة اختلاف طبيعة ومدى مسؤوليات كل منهم.

المادة 5

بغية منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، تحترم كل دولة عضو وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، فضلاً عن تعزيز العمل اللائق.

المادة 6

تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك للعاملات والعمال والأشخاص الآخرين الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف، تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير تناسبي.

رابعاً- الحماية والوقاية

المادة 7

دون المساس بأحكام المادة 1 وتمشياً معها، تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تعرف ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وتحظرها، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

المادة 8

تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:

(أ) التسليم بالدور المهم الذي تضطلع به السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛

(ب) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل أخرى؛

(ج) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء الأشخاص حماية فعلية.

المادة 9

تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما فيه العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، ولا سيما أن يقوموا بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، بما يلي:

(أ) اعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل بشأن العنف والتحرش، بالتشاور مع العمال وممثلهم؛

(ب) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنيين؛

(ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثلهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛

(د) تزويد العمال والأشخاص الآخرين المعنيين بالمعلومات وتدريبهم، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال، بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية، بما في ذلك بشأن حقوق ومسؤوليات العمال والأشخاص الآخرين المعنيين، فيما يتصل بالسياسة المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة.

خامساً- الإنفاذ وسبل الانتصاف

المادة 10

تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

(أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛

(ب) ضمان سهولة الوصول إلى وسائل إنصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:

1. إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل؛

2. آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛

3. المحاكم أو هيئات القضاء؛

4. حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية؛

5. تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى والضحايا؛

(ج) حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية؛

سادساً- الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي

المادة 11

تسعى كل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، إلى ضمان ما يلي:

(أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛

(ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة، بنسب ميسرة حسب مقتضى الحال، لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم والسلطات المعنية، بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، لا سيما العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(ج) أن تكون المبادرات، بما فيها حملات استثارة الوعي، منخدة.

سابعاً- وسائل التنفيذ

المادة 12

تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح الوطنية ومن خلال الاتفاقات الجماعية وغير ذلك من التدابير تمثلياً مع الممارسة الوطنية، بما في ذلك عن طريق توسيع أو تكييف التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنيين بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة حيثما تقتضي الضرورة.

(د) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في عالم العمل؛

(هـ) النص على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل، سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعّالة وأمنة ومراعية للجنسين لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛

(و) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي، وبقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، تخفيف أثره في عالم العمل؛

(ز) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، ويقع عليهم واجب إعلام الإدارة بذلك؛

(ح) ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة، رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون

ثامناً- أحكام ختامية

المادة 13

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة 14

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التيسجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها عليها.
2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديقين من الدول الأعضاء، على الاتفاقية لدى المدير العام.
3. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديقها عليها.

المادة 15

1. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ بدأ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمسند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.
2. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية في السنة الأولى من كل فترة عشر سنوات جديدة وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 16

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي تبلغه إياها الدول الأعضاء في المنظمة.
2. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل ثاني تصديق مطلوب لدخول الاتفاقية حيز النفاذ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ الاتفاقية.

المادة 17

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لأغراض التسجيل وفقا للمادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي تسجل تمشيا مع أحكام المواد السابقة.

المادة 18

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 19

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك، عندها:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، وبالرغم من أحكام المادة 15 أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛

(ب) اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

2. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة 20

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجة.

ديباجة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة) مؤوية المنظمة (في 01 حزيران/ يونيه 2019؛

وقد اعتمد اتفاقية العنف والتحرش، 2019؛

وقد قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وهي موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة

وقد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تستكمل اتفاقية العنف والتحرش، 2019

يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/ يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، التوصية التالية : التي ستسمى توصية العنف والتحرش، 2019

1. تستكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية العنف والتحرش، 2019 (المشار إليها لاحقاً بتعبير "الاتفاقية") وينبغي النظر فيها بالاقتران مع تلك الأحكام.

أولاً - المبادئ الأساسية

2. ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد وتنفيذ النهج الشامل والمتكامل والمراعي لقضايا الجنسين، المشار إليه في المادة 4، الفقرة 2 من الاتفاقية، أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والعمالة والسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال.

3. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن لجميع العمال وأصحاب العمل، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وتربيات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وبالاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على أكمل وجهة تمثيا مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948 رقم 87 واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949 رقم 98

4. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة ترمي إلى ما يلي:

(أ) تعزيز الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها، وقدرة الإمكان، معالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛

(ب) دعم مثل هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

5. ينبغي للدول الأعضاء أن تراعي الأحكام بشأن العنف والتحرش الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز، بما فيها اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 رقم 100 وتوصية المساواة في الأجور، 1951 رقم 90 واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة 1958 رقم 111 وتوصية التمييز في الاستخدام والمهنة 1958 رقم 111، وغير ذلك من الصكوك المعنية.

ثانيا- الحماية والوقاية

8. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل، المشار إليها في المادة 9(ج) من الاتفاقية، أن تراعي عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لا سيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للمخاطر والأخطار التي:
- (أ) تنجم عن ظروف وترتيبات العمل وتنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية، حسب مقتضى الحال؛
- (ب) تتخرب فيها أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور؛
- (ج) تنشأ عن التمييز واستغلال علاقات القوة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.
9. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير ملائمة من أجل القطاعات أو المهن وترتيبات العمل التي يكون فيها التعرض للعنف والتحرش أكثر احتمالا من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة، والخدمات الصحية والضيافة والخدمات الاجتماعية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه.
10. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات، بصرف النظر عن وضع المهاجر، في بلدان المنشأ والعبور والمقصد حسب مقتضى الحال، من العنف والتحرش في عالم العمل.
11. ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة لعمال وأصحاب عمل الاقتصاد غير المنظم ورباطاتهم لمنع ومعالجة العنف والتحرش في الاقتصاد غير المنظم.
12. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تفضي تدابير منع العنف والتحرش إلى أن تقيد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو أن تستبعد منها النساء والمجموعات المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية.
13. ينبغي أن تفسر الإشارة إلى المجموعات المستضعفة والمجموعات في أوضاع الاستضعاف المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية تفسيراً يتماشى مع معايير العمل الدولية المطبقة والصكوك الدولية السارية بشأن حقوق الإنسان.

6. ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنيين بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنيين الصادرة عن منظمة العمل الدولية، من قبيل اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، 1981 رقم 155 واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، 2006 رقم 187
7. ينبغي للدول الأعضاء، حسب مقتضى الحال، أن تحدد في القوانين واللوائح أنه ينبغي للعمال ولممثلهم أن يشاركوا في تصميم وتنفيذ ورصد سياسة مكان العمل المشار إليها في المادة 9 (أ) من الاتفاقية، وينبغي أن تقوم هذه السياسة بما يلي:
- (أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش؛
- (ب) ترسي برامج للوقاية من العنف والتحرش تكون، إذا اقتضى الأمر، ذات أهداف قابلة للقياس؛
- (ج) تحدد حقوق ومسؤوليات العمال وصاحب العمل؛
- (د) تتضمن معلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق؛
- (هـ) تنص على أن تراعى على النحو الواجب، كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش؛ وأن يتخذ ما يلزم بصددها،
- (و) تحدد حق الأفراد بالخصوصية وحماية السرية، كما هو مشار إليه في المادة 10 (ج) من الاتفاقية وتجعله في الوقت ذاته موازياً لحق العمال في الاطلاع على كافة المخاطر؛
- (ز) تدرج تدابير ترمي إلى حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين، من التعرض للأذى أو الأعمال الانتقامية.

17. ينبغي للدعم والخدمات ووسائل الانتصاف المقدمة لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة 10 (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل تدابير من قبيل:

- (أ) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛
 - (ب) خدمات المشورة والإعلام، بطريقة ميسرة، حسب مقتضى الحال؛
 - (ج) خطوط للطوارئ على مدار 24 ساعة؛
 - (د) خدمات الطوارئ؛
 - (هـ) الرعاية والعلاج الطبيان والدعم النفسي؛
 - (و) مراكز لمواجهة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛
 - (ز) وحدات شرطة متخصصة أو ضباط متدربون تدريباً خاصاً لتوفير الدعم للضحايا.
18. يمكن للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل، المشار إليها في المادة 10 (و) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:

- (أ) إجازة لضحايا العنف المنزلي؛
- (ب) ترتيبات عمل مرنة وحماية ضحايا العنف المنزلي؛
- (ج) حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي، حسب مقتضى الحال، باستثناء الأسباب غير المرتبطة بالعنف المنزلي وعواقبه؛
- (د) إدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العمل؛
- (هـ) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛
- (و) استثارة الوعي بآثار العنف المنزلي.

ثالثاً- الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة

14. يمكن أن تشمل وسائل الانتصاف المشار إليها في المادة 10 (ب) من الاتفاقية، ما يلي:

- (أ) حق الاستقالة مع التعويض؛
- (ب) الإعادة إلى العمل؛
- (ج) التعويض الملائم عن الأضرار؛
- (د) أوامر تقتضي اتخاذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان وضع حد لسلوك بعينه أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛
- (هـ) الرسوم والتكاليف القانونية متمشيا مع القوانين والممارسات الوطنية.

15. ينبغي لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية أو أي إصابة أخرى أو مرض يؤدي إلى العجز عن العمل.

16. ينبغي لآليات تقديم الشكاوى وتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف والتحرش على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة 10 (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل تدابير من قبيل:

- (أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛
- (ب) المعالجة في وقتها وعلى نحو فعال؛
- (ج) المشورة والمساعدة القانونيتان لمقدمي الشكاوى والضحايا؛
- (د) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة والميسرة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛
- (هـ) نقل عبء الإثبات، حسب مقتضى الحال، في الإجراءات غير الإجراءات الجنائية.

19. ينبغي مساءلة مرتكبي العنف والتحرش في عالم العمل، وتوفير المشورة وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، بغية منع تكرار أحداث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجها في العمل، حيثما كان ذلك مناسباً.

20. ينبغي لمفتشي العمل والمسؤولين في السلطات المختصة الأخرى أن يتبعوا، حسب مقتضى الحال، تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف والتحرش على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.

21. ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.

22. ينبغي للدول الأعضاء أن تبذل الجهود من أجل أن تجمع وتنتشر إحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، مصنفة بحسب الجنس ونوع العنف والتحرش وقطاع النشاط الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بالمجموعات المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية.

رابعاً- الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي

23. ينبغي للدول الأعضاء أن تمول وتضع وتنفذ وتنتشر، حسب مقتضى الحال، ما يلي:

(أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش في عالم العمل، بما في ذلك التمييز واستغلال علاقات القوة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير الثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش؛

(ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل وضباط الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال، في القطاعين العام والخاص، ومنظماتهم على الوقاية من العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لهما؛

(ج) مدونات ممارسات نموذجية وأدوات لتقييم المخاطر بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، مع مراعاة الأوضاع الخاصة بالعمال والأشخاص الآخرين المنتمين إلى المجموعات المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية؛

(د) حملات لاستثارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنتشر مبدأً عدم قبول العنف والتحرش، لا سيما العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، وتتصدى للمواقف التمييزية وتمنع وصم الضحايا ومقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين عن العنف والتحرش؛

(هـ) مناهج ومواد تعليمية تراعي الجنسين وتتناول العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني، تمشياً مع القوانين والظروف الوطنية؛

(و) مواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، بما في ذلك أسبابه الأساسية وعوامل الخطر الناجمة عنه، مع إيلاء الاحترام الواجب لاستقلاليتهم وحرية التعبير التي يتمتعون بها؛

(ز) حملات عامة ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش.

معهد العمل العالمي



معهد العمل العالمي في مانشستر (GLI Network Ltd) هو شركة غير ربحية توفر البحث والتعليم لحركة النقابات العمالية الدولية. معهد العمل العالمي عضو في شبكة GLI، وهي تحالف من المنظمات التي تروج للتضامن الدولي بين النقابات العمالية وغيرها من منظمات وحركات المجتمع المدني. إلى جانب GLI Manchester، يوجد GLI Geneva و GLI Paris (React) و GLI Moscow (Praxis Center) و GLI City و University of New York School of Labor والدراسات الحضرية (GLI New York).

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>