

المساواة بين النوعين: دليل للمفاوضة الجماعية

الكرامة

في

مكان العمل



Foreword

GENDER EQUALITY :A GUIDE TO COLLECTIVE BARGAINING

The translation of these booklets were undertaken by the ILO-ACTRAV, DANIDA funded project- EGY/96/M01/DAN-Worker's Education Assistance to the Egyptian Trade Union Federation.

-FLEMMING SORENSEN , 1999
CTA ,ACTRAV ILO _ Cairo

The booklets are the result of the cooperation between ETUF Educational Seretary Mr. Ahmed Atef Hassan and the ILO-Chief Technical Adviser, Mr. Flemming Sorensen.

محاربة التمييز و الاضطهاد

من وجود معايير دولية ووطنية بشأن الخلاص من التمييز بسبب الجنس وحماية للعمال في التنظيم والمشاركة في الأنشطة النقابية إلا أنه ما يزال هناك تمييز واضطهاد ولنفس هذه الأسباب . ويشكل إثبات مثل هذا التمييز أو الاضطهاد تحدياً صعباً للنقابات بما أنه من النادر وجود تصريحات واضحة أو أدلة مكتوبة عن دوافع لتمييز . وفي حالات كثيرة يتم تبديل التمييز الصريح بأشكال من التمييز والاضطهاد أكثر دهاء .

ومن الأهمية بمكان بالنسبة للنقابات أن تتفاوض من أجل حماية العاملين الذين ينشطون في النقابات العمالية وكذلك العاملين الذين قد يتعرضون للتمييز بسبب الجنس أو العنصر أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو المسؤوليات العائلية أو الميول الجنسية .

بالرغم



١. أنشطة النقابات العمالية

التحرش بهم فمن الممكن و الضروري العثور على الطرق والأساليب الكفيلة بحماية هؤلاء العمال . وتستطيع النقابات وضع الشروط فى الاتفاقات الجماعية والتأثير فى التشريعات الوطنية لتأمين احترام كل من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩ (رقم ٩٨) .

ولما كان إثبات التمييز ضد العمل النقابى شديد الصعوبة فلابد من النظر فى ممارسة الضغوط من أجل تعديل القوانين لكي تبدل عبء الإثبات . ومن الممكن أيضا أن يبدل هذا الوضع فى عقود الاتفاق الجماعية .

لكى تستطيع المرأة النهوض بحقوقها وحماية مصالحها وحمايتها لابد وأن تتمكن مثلها مثل كافة العمال من المشاركة فى أنشطة النقابات العمالية دون أن تتعرض لإجراءات تاديبية أو للفصل أو أن تضار بأى شكل من الأشكال الأخرى .

وكثيرا ما يواجه أصحاب النشاط النقابى عقبات عند التعيين أو التقدم أو الترقى أو فى الحصول على فرص التدريب ويتعرضون للفصل أو التسريح وكل ذلك يرتبط بمواقفهم فى النقابات العمالية أو مشاركتهم فيها .

وبالرغم من أنه قد يكون من الصعب على النقابات إثبات اضطهاد النقابيين أو

اتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)

المادة الأولى

١ . يتمتع العمال بالحماية الكافية من أعمال التمييز ضد النقابات بالنسبة لاستخدامهم .

٢ . تطبق هذه الحماية بصفة أخص بالنسبة للأعمال التى تهدف إلى :

(أ) جعل استخدام العامل خاضعا لشرط عدم الانضمام للنقابة أو التخلّى عن عضوية النقابات العمالية .

(ب) تعليل فصل العامل أو الإضرار به بسبب عضويته للنقابة أو بسبب المشاركة فى الأنشطة النقابية خارج نطاق ساعات العمل أو أثناء ساعات العمل بموافقة صاحب العمل .

راجع اتفاقية إنهاء الاستخدام ١٩٨٢

رقم (١٥٨) و التوصية رقم (١٦٦)



تبديل عبء الإثبات

عندما يدعى عامل أنه فصل لنشاطه النقابي ويرغب في تقديم شكوى من أن الفصل كان تعسفيا يقع عليه / عليها عبء الإثبات وهذا يعني أنه على العامل أن يتمكن من إثبات إن ذلك هو السبب في قيام صاحب العمل بفصله . وإذا ما تم تبديل عبء الإثبات يصبح على العامل إثبات واقعة الفصل و يبقى على صاحب العمل أن يثبت أن الفصل كان لسبب قانوني لا يتصل بالأنشطة النقابية للعامل

وقد تناولت " لجنة الخبراء " المختصين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات هذه النقطة كالآتي :

في حالة إنهاء الاستخدام قد يؤدي تطبيق القاعدة العامة المطبقة في قانون العقود والتي يقع بموجبها عبء الإثبات على الشاكي إلى أن يصبح من المستحيل عمليا على العامل أن يبين أن إنهاء خدمته وقع بدون مبرر وبصفة خاصة أن إثبات الأسباب الحقيقية تكون عموما في حوزة صاحب العمل . وهذا صحيح أيضا إذا لم يكن هناك بيان واضح للأسباب من جانب صاحب العمل وهذا قد يكون الحال عندما لا يكون من المطلوب من صاحب العمل توفير أسباب إنهاء الاستخدام كتابيا . وفي علاقة الاستخدام تكون اليد العليا لصاحب العمل ذلك بصفة خاصة لأنه يتحكم في مصادر المعلومات (١).

(١) مكتب العمل الدولي : الحماية من الفصل التعسفي - عرض عام عن اتفاقية إنهاء الاستخدام (رقم ١٥٨) و التوصية (رقم ١٦٦) ١٩٨٢ - (جنيف ١٩٩٥) ص ٧٧ .

٢. التمييز بسبب الجنس

الممارسات التي قد تبدو محايدة ظاهريا إلا أنها في الواقع تؤدي إلى عدم المساواة في معاملة الأفراد ممن لهم صفات معينة . ويحدث هذا عند تطبيق نفس الشرط أو المعاملة أو المعيار على الجميع وبما يؤدي إلى الأضرار بنسب متفاوتة على بعض الأفراد دون غيرهم على أساس من خواص معينة مثل العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين ولا يكون متصلا اتصالا مباشرا بالمتطلبات الجوهرية للوظيفة (١) ولذلك فإن كان الطلب أو الشرط يبدو محايدا بالنسبة للجنس إلا أنه في الواقع أصعب على المرأة أن تلبيه منه على الرجل وهنا يكمن التمييز غير المباشر .

وتستطيع النقابات أن تتفاوض لوضع النصوص في عقود الاتفاق الجماعية لحماية المرأة من الممارسات التي تتسم بالتمييز .

مثلا يتعرض النقابيون للتمييز ضدهم لمجرد أنهم نقابيون تواجه النساء تمييزا لمجرد أنهن نساء أو بسبب وضعهن كأمهات أو لمسؤولياتهن العائلية .

ومثلا يواجه العمال التمييز ضدهم على أساس من أنشطتهم في النقابات العمالية تواجه المرأة أيضا جوانب أخرى للتمييز من الصعب إثباتها في مجالات التعيين والتقدم والترقي وفي فرص التدريب والفصل والتسريح

وقد يكون التمييز بسبب الجنس صريحا كأن يقتصر التقدم بطلبات التعيين في بعض الوظائف على الرجال فقط أو على النساء فقط (التمييز المباشر) أو قد يكون التمييز أكثر دهاء وغير مباشر .

وتحدد لجنة الخبراء المختص بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات معنى " التمييز غير المباشر " على أنه المواقف والقواعد أو



تم التفاوض على سياسة واتفاق بشأن تكافؤ الفرص بين شركة " أسدا " البريطانية وبين الاتحاد العام للنقابات المحلية لصناع الغلايات كالتالي :

يعطى لكافة العاملين بالشركة وكافة المتقدمين للعمل في الشركة فرصا متكافئة في الاستخدام بصرف النظر عن الجنس أو الحالة الزوجية أو اللون أو العنصر أو الجنسية أو العرق أو الأصل الاجتماعي أو الديانة .
وتلتزم الشركة ليس فقط بحرفية القانون ولكن أيضا بالتهوض بتكافؤ الفرص في كافة جوانب العمل .
تقتصر شروط الوظائف التي من شأنها أن تؤثر علي بعض العاملين أكثر من غيرهم أو تحد من الفرص المتاحة لبعض الفئات أكثر من غيرهم على تلك اللازمة للاداء الناجح للوظيفة ذاتها .
ويتم توعية كافة العاملين بالشركة وكل المتقدمين بطلبات للالتحاق بالعمل في الشركة بنصوص تلك السياسة بكل الوسائل المناسبة .

الأفكار المسبقة المحتملة

من المتوقع أن يقوم كل العاملين بالشركة المسؤولون عن تطبيق هذه السياسة مراعاة عدم التمييز بسبب من احتمال وجود أفكار مسبقة بأن هناك أفراد لهم لآى سبب من الأسباب خواص تجعلهم غير مناسبين للعمل . وقد تشمل هذه الأفكار المسبقة الآتى :

- (أ) عدم إمكانهم الالتزام فى العمل .
 - (ب) أن لديهم التزامات خارجية قد تتدخل فى العمل .
 - (ج) أن قدراتهم الذهنية أو الجسمانية ضعيفة .
 - (د) أنهم يأتون برد فعل غير ملائم ومفاجئ من جانب العاملين الآخرين أو من أفراد الجمهور .
 - (هـ) أنهم غير مناسبين للوظيفة بسبب الإحساس أن بعض أنواع العمل لا تصلح إلا لأفراد من مجموعة أخرى .
 - (و) أنهم غير قادرين على الإشراف .
 - (ز) أن طموحاتهم المهنية محدودة .
 - (ح) أنهم لا يقبلون على التدريب .
 - (ط) أن مستويات سلوكهم وتصرفاتهم غير ملائمة .
 - (ي) لهم أوجه ضعف يفرضها ما يسمى بالتجارب والمصالح التقليدية والتي تعزى لآى مجموعة .
 - (ك) أنهم يحتاجون لمؤهلات أكاديمية أكبر من أفراد مجموعة أخرى لكى يستطيعوا القيام بنفس الوظيفة .
- وقد بينت الشركة أن التمييز المترتب على أى من هذه الأفكار المسبقة غير مقبول ... (١)

(١) عن " أسدا " - كتاب السياسة الإدارية - وثيقة داخلية - يوليو ١٩٨٩ .

وعبء الإثبات من القضايا الهامة فى إطار التمييز بسبب الجنس ويجب (راجع القسم " ١ " أعلاه) . مناقشته أثناء التفاوض



في إيطاليا تمت موافقة البرلمان بالإجماع على قانون النهوض بالمساواة بين الجنسين والقضاء على كافة أشكال التمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل وذلك في إبريل عام ١٩٩١ .

ومن السمات البارزة في هذا القانون أنه عندما يكون هناك ادعاء بشأن التمييز يقع عبء الإثبات على المدعى عليه بالتمييز لإثبات براءته . وقد يوجه الاتهام إلى صاحب العمل أو إلى جهة أخرى دون ما حاجة إلى إثبات واقعة تمييز محددة . وكل ما يحتاج إليه الأمر هو توفير دليل متمسق يستند إلى حقائق أو إلى دليل إحصائي في مجالات مثل التعيين و فئات الأجور والتكلفة بالمهام والأعمال والنقل والترقي أو الفصل بحيث يتبين منه أن سياسة هذه الجهة تفضل أحد الجنسين بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الآخر . ويكون حينئذ على هذه الجهة إثبات عكس هذا الدليل (١) .

(١) جاءت في النشرة الاجتماعية والعمالية لأ الجزء ٢ / ٩١ (مكتب العمل الدولي - جنيف

قائمة النقاط الأساسية للمراجعة عند المفاوضة لتفادي التمييز بين الجنسين :

- النص العام على تكافؤ الفرص بحيث يعبر عن التزام النقابة وصاحب العمل بالنهوض بتكافؤ الفرص للمرأة والرجل .
- إتاحة الفرص للمرأة بما في ذلك ذوى العقود غير الدائمة للتقدم لشغل كافة الوظائف والانتفاع من برامج التدريب .
- عدم وجود تمييز ضد العاملين من أصحاب المسؤوليات العائلية وبصفة خاصة فيما يتصل بالترقي والتقدم .
- تلافى نظم التعيين غير الرسمية والتي كثيرا ما تضرير المرأة .
- التحديد الدقيق لنوع التدريب والتعليم والخبرة السابقة المطلوبة للوظيفة وما إذا كانت شروط السن أو القدرة على التنقل من المتطلبات الجوهرية بالفعل .
- ألا تتضمن استمارات طلب الوظيفة سوى الأسئلة المتصلة بالوظيفة .
- إذا نجح المرشح للوظيفة يمكن حينئذ أن توجه إليه أسئلة مثل الحالة الزوجية وعدد الأبناء إذا كان ذلك يرتبط بمزايا معينة .
- التوصيف المحايد للوظائف - لأنها إذا كانت تحدد النوع فإنها بذلك تدعم تطبيق الأنماط الموحدة كما أنها تشعر المرأة بأنها مستبعدة .
- مراعاة استخدام لغة تشمل النوعيين في الاتفاقات الجماعية لأ وتفادي استخدام كلمة " العامل " وصيغة المذكر ... " وذكر النوعيين يبين الالتزام بالمساواة .
- وجود مختص بالمساواة أو لجنة للمرأة لتحقيق الأهداف ومتابعة التقدم .
- التدريب على قضايا تكافؤ الفرص لكل العاملين المشاركين في التعيينات وفي التفاوض .
- تبديل عبء الإثبات : طالما أن العاملة تستطيع أن تبين أنها أضررت يصبح على صاحب العمل أن يثبت أن ذلك لم يكن على أساس الجنس .

(راجع أيضا الكتيب الثاني " أوضاع العمل " فيما يتعلق بالمساواة في الأجر والتي تشكل قضية تمييز محددة والكتيب السادس " إعطاء المرأة صوتا " .

(راجع اتفاقية التمييز (في الاستخدام والوظيفة) ١٩٥٨ (رقم ١١١) والتوصية (رقم ١١١)



٣. التحرش الجنسي

العمل - وهو عادة رجل - لمؤس - وهو عادة امرأة - بتنازلات جنسية للاحتفاظ أو للحصول على مزايا أو حقوق في العمل.

من الأشكال الخطيرة للتمييز والذي كثيرا يساء فهمه هو التحرش الجنسي. ويمكن أيضا اعتباره من قضايا السلامة والصحة . أنه قضية كرامة واعتبار ولا يمكن تجاهله

● البيئة المعادية (وتعرف كذلك ببيئة العمل الضارة أو العدوانية أو المسممة). وفي هذه الحالة لا يكون على المدعى أن يبين فقدته أو تهديده بفقد مزية معينة من مزايا العمل . ولكنه نوع من التحرش أكثر مكررا إذ أنه يخلق بيئة تتسم بالضغوط و التهديد (مثال ذلك التعليقات الجنسية غير اللائقة أو الملائمة وعرض الصور الفاضحة... الخ) .

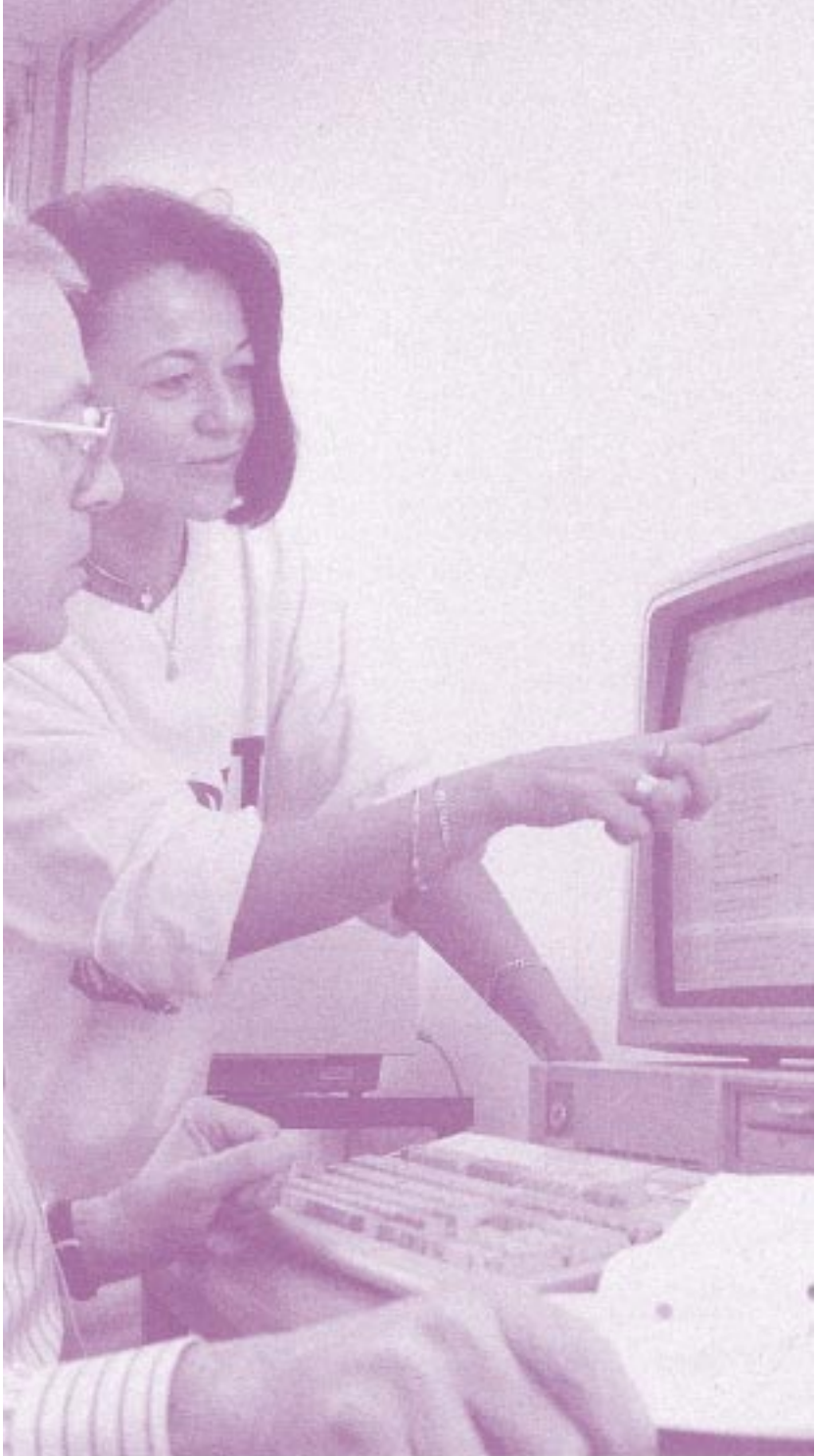
ما هو التحرش الجنسي؟ بالرغم من أن تحديد معناه قد يختلف من بلد لآخر فإن التحرش الجنسي هو سلوك غير مرغوب فيه وذو طبيعة جنسية . قد تم التعرف على نوعيين من التحرش الجنسي على المستويين الدولي والوطني:

● التحرش بأسلوب " شيء نظير شيء " (ويعرف كذلك في أوروبا " بالابتزاز الجنسي " وفي آسيا " بالاستسلام أو التسريح " وبصفة عامة هو طلب من جانب رئيس في

بعض التعريفات المتعددة للتحرش الجنسي

الاتحاد الأوربي	سلوك غير مرغوب فيه ذو طبيعة جنسية أو سلوك مبنى على الجنس يمس كرامة المرأة والرجل في العمل . وقد يشمل ذلك السلوك البدني أو لفظي أو غير لفظي .
الكومنويلث (اتحاد النقابات)	أي تقرب جنسي غير مرغوب فيه . وهذا يعني أي مبادرة لفظية أو بدنية أو تصريحات مهينة لا وتسبب هذه الأفعال للضحية إحساسا بالضيق أو الذل أو قد تؤثر على الأداء في العمل .
الفليبيين	يجرم القانون الجمهوري رقم ٧٨٧٧ والمعروف "بقانون الوقاية من التحرش الجنسي لسنة ١٩٩٥" في بيئة التحرش الجنسي بكافة أشكاله في العمل أو في محيط التعليم والتدريب . وتنص القواعد واللوائح التنفيذية للقانون على أن التحرش الجنسي قد يقترف في أي شكل من الأشكال التالية :
	(أ) التقرب الجنسي المبالغ فيها .
	(ب) حركات التودد غير المناسبة أو غير المقبولة .
	(ج) طلب تنازلات بخطوة جنسية و أو المطالبة و تشمل على سبيل المثال وليس الحصر: الخروج لموعد أو النزهة أو أي شيء مشابه ولنفس الغرض .
	(د) أي عمل أو سلوك آخر ذو طابع جنسي أو يهدف للإرضاء الجنسي ويؤدي عامة إلى إحساس الضحية بالضيق أو الاشمئزاز أو بالنفور .
حكومة كولومبيا البريطانية	أي تعليق غير مرغوب فيه أو سلوك ذو طابع جنسي من شأنه أن يسبب لضحية التحرش آثارا ضارة تتصل بعمله . ويشمل التحرش الجنسي على سبيل المثال وليس الحصر الآتي: الملامسة البدنية الغير مرغوب فيها - التقرب الجنسي - التنازلات الجنسية - الإشارات والتعليقات والتلميحات المنفرة التي تظهر فيها النزعة الجنسية أو الاتجاهات الجنسية .





فى تقييم الوظائف وإلى الضعف فى خطابات التوصية الشخصية وإلى تخفيض التقديرات أو إلى الاستقالة أو الفصل أو النقل. وقد يخلق جوا يتسم بالتهديد وبالتالى يصبح غير إنتاجى . وقد يؤدى أيضا إلى الأمراض المرتبطة بالإرهاق .

وقد يقع التحرش الجنسى أيضا فى النقابات فى أثناء الاجتماع النقابى أو فيما بين أعضاء النقابة ، وفى معالجة التحرش الجنسى يجب أن تتوقع من النقابات بقدر ما تتوقع من أصحاب العمل ، ويحتاج الأمر إلى أن تضع النقابات سياسات وإجراءات داخلية تتسق مع تلك التى توصى بها أصحاب العمل . وعلى النقابة أن تلتزم بالحفاظ على محيط العمل خاليا من التحرش .

من أن الرجل قد يكون ضحية للتحرش الجنسى إلا أن الضحية فى معظم الحالات هى المرأة التى تعاني معاناة أكبر بسبب الموقف السائد فى المجتمع وبسبب وضعها الوظيفى المزعزع . والفئات المستهدفة هى عادة المرأة الشابة والأرملة والمطلقة والمنتديات لأقليات عنصرية والمعوقات . وقد تكون المرأة فى الوظائف ذات الأجر الأدنى وذات الوضع الأدنى معرضة بصفة خاصة . ويوجد عدد كبير من النساء وبصفة خاصة تلك اللاتى تشغلن وظائف ذات وضع متدننى أو صاحبات عقود العمل غير المستقرة أنه من الصعب عليهن الشكوى أو طلب المساندة خوفا من تهديد وظيفتهن . وقد يؤدى التحرش الجنسى إلى التحيز

دور النقابات العمالية فى محاربة التحرش الجنسى :

- وضع سياسة خاصة بأعضائها .
- وضع التحرش الجنسى على جدول أعمال المفاوضة الجماعية .
- تثقيف الأعضاء لتغيير الاتجاهات وبصفة خاصة فى النقابات التى يسيطر عليها الرجال .
- تنظيم إجراءات خاصة لتناول الشكاوى .
- توفير التدريب للذين يتولون الشكاوى .
- إنشاء إدارة تقدم المشورة للضحايا .
- حفظ سجلات للشكاوى .
- اتخاذ الإجراءات ضد الأعضاء المتورطين فى التحرش . (١)

(١) مكتب العمل الدولى : النهوض بتكافؤ الفرص ومعاملة المرأة العاملة : كتاب منظمة العمل الدولية لأسيا والمحيط الهادى (تايلاند ١٩٩٤) . النموذج ٧ :

الكفيلة بمعالجة شكاوى التحرش الجنسى ومثال ذلك :

- وضع نظام بالشركة للشكاوى يمكن المرأة ويشجعها على التحرك إزاء من يتحرش بها . ويجب أن تتسم الإجراءات بالسرية وتراعى مشاعر المرأة . ومراعاة استخدام الإناث كاستشارات أو كمسئولات لفحص الشكاوى . ولا بد من التأكيد على أنه إذا كان المتحرش هو الرئيس المباشر يجوز لمقدمة الشكاوى أن تقدمها لمستوى إدارى أعلى .

ويجب أن تتضمن نصوص عقود الاتفاق الجماعية إجراءات لمنع التحرش الجنسى ومثال ذلك :

- إعلان السياسات المشددة ضد التحرش الجنسى وتعميمها .
- تنظيم الحملات الإعلامية والثقافية للفت الانتباه لمختلف أشكال التحرش الجنسى و إلى أنه لن يكون هناك تساهل بالفعل فى شأنها . ويجب أن تتضمن عقود الاتفاق الجماعية أيضا إجراءات



- أخذ كافة الشكاوى بعين الجدية وفحصها سريعا .
- بدء العملية بإجراء غير رسمي ثم يتحول إلى إجراء رسمي إذا لزم الأمر. وقد يكون الإجراء الرسمي جزءاً من الإجراءات التأديبية النظامية أو أن يوضع إجراء خاص للتحرش الجنسي.
- أن يتاح للنقابة الفرصة لأن تكون ممثلة في كافة المراحل .
- عند إثبات التحرش لا بد من أخذ المتحرش بالشدة علي ألا يضار الشخص المتحرش به بأى صورة من الصور عند محاولة الفصل بين الطرفين في مكان العمل (أى نقل المتحرش وليس الشاكي)

أعدت الهيئة الدولية للخدمة العامة دليلاً للمرأة العاملة ونقاباتهما بعنوان " أوقفوا التحرش الجنسي " . وبالنسبة للنصوص التي تدخل في عقود الاتفاق الجماعية يذكر الدليل :

ناقشوا نصوصاً في عقود الاتفاق الجماعية لتناول التحرش الجنسي . وكحد أدنى يجب أن تحدد الاتفاقات الجماعية الآتي :

- ألا يتم التساهل عند وقوع التحرش الجنسي أو العفو عنه فهو فعل مخل يستحق التأديب .
- الإدارة مسئولة عن تأمين مكان العمل بحيث يكون خالياً من التحرش الجنسي وعليها اتخاذ الإجراء التأديبي السريع لوقف التحرش الجنسي عند وقوعه .
- للعامل الذي يتم التحرش به جنسياً أن يطلب الإصلاح والعلاج من خلال الإجراء التأديبي أو من خلال إجراء خاص بشكاوى التحرش الجنسي .
- يتم تناول الشكاوى سريعا مع الاحتفاظ بالسرية .
- للشاكي أن يطلب عدم إضراره للعمل مع من تحرش به . فإذا كان ذلك يتضمن نقلاً مؤقتاً فيجب أن ينقل المتحرش وليس الشاكي .

وقد تنص بنود تعاقدية أكثر شمولاً على سياسة التحرش الجنسي والإجراء الخاص بالشكاوى يتم التفاوض بشأنهما معا . ويمكن كذلك تحديد المسؤوليات الإضافية التي تقع على الإدارة تحديداً ووضوحاً ومثال ذلك تعميم هذه السياسة وتوفير التثقيف والتدريب بشأن مكان العمل^(١) .

(١) الهيئة الدولية للخدمة العامة : " أوقفوا التحرش الجنسي: دليل المرأة العاملة ونقاباتهما " ١٩٩٥ - الصفحتين ٣٣ و ٣٤ .

جاءت إشارة محددة للحماية من التحرش الجنسي في اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) المادة ٢٠ (٣ - د) ويعتبر التحرش الجنسي كذلك تمييزاً في ظل اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ (رقم ١١١) راجع أيضاً التوصية رقم ١١١ .



٤. العنف في مكان العمل

بإعلان نية الإضرار بشخص أو بإحداث خسائر لممتلكاته أو ممتلكاتها. (٤)

ومن أشكال العنف الذي يقع بصفة خاصة في مكان العمل نجد التحرش والاستفزاز و التجمهر . وقد حدد معنى " الاستفزاز " بأنه " سلوك عدواني من خلال محاولات شرسة أو قاسية أو خبيثة أو مهينة للإقلال من شأن فرد أو مجموعة من العاملين . ودائما ما توجه مثل هذه المهاجمات السلبية بشكل مستمر الى ادائهم الشخصى أو المهنى وتكون غير متوقعة وظالمة وغير منطقية (٥) وقد تم مؤخرا الاعتراف " بالتجمهر" كأحد أشكال العنف في مكان العمل ويشمل ذلك التكتلات ضد أحد العاملين و اخضاعه أو اخضاعها للتحرش النفسى وقد يتخذ ذلك شكل النقد أو السخرية المستمرين أو نشر معلومات غير صحيحة عن هذا الشخص (٦) .

قد يقع العنف في مكان العمل ما بين عاملين زميلين. وقد يتعرض العامل أيضا لمخاطر العنف من جانب آخرين كالعملاء و المترددين

ويجب أن يعامل العنف بين الزميلين في العمل على أنه فعل خطر / يخل بالنظام (أو حتى فعل جنائي) ولا بد وفقا لذلك أن يتم تأديب من يقترفه . ولا بد من تحريك الدعوى الجنائية حيثما يلزم.

وقد يكون العنف نفسى أو جسمانى وعلى درجات متفاوتة . وهناك سلوكيات متنوعة تشكل عنفا بما في ذلك التجاوز والاعتداء والتهديد .

- والتجاوز هو كل سلوك يبدأ بتصرف معقول ثم يصل لسوء استخدام للقوة الجسمانية أو النفسية
- والاعتداء يتضمن بصفة عامة أى محاولة لإحداث إصابة جسمانية أو هجوم يشمل ضررا جسمانيا فعليا .
- (التهديد ويتضمن التهديد بالموت أو

تم إدخال نص جديد بشأن " الكرامة في مكان العمل " في الاتفاق الوطنى لصناعة الطباعة بإنجلترا وويلز لعام ١٩٩٦ بين اتحاد الصناعات البريطانية ونقابة الجرافيك والورق ووسائل الإعلام ينص على تعديلات على الأشكال المتنوعة للتحرش والإرهاب بما في ذلك " الاستفزاز " .

يقر طرفى هذا الاتفاق بحق كل موظف فى أن يعامل باحترام و بما يحفظ كرامته . ويلتزم الطرفين بتوفير بيئة عمل تتيح المساواة فى المعاملة والفرص المتكافئة للجميع ...

وقد وضعت هذه الإرشادات بهدف الوقاية من التحرش الجنسى و العنصرى والاستفزاز فى مكان العمل وتطبيق على كافة الشركات وعلى العاملين على كل المستويات ...

والاستفزاز هو سلوك عدوانى مستمر مسيء و مرهب وخبيث ومهين ويتسم بالتجاوز فى استخدام القوة أو بالعقوبات الجزائية الظالمة التى تجعل من يتلقاها يشعر بالضيق وبالإساءة و بالتهديد أو بالضعف مما يقوض ثقته بنفسه وقد يسبب له المعاناة . ويقع على أصحاب العمل كواجب عام حماية صحة وسلامة العاملين فى مكان العمل (٧) ...

ذكرت فى مجلة IRS الاتجاهات المهنية - اتجاهات الاستخدام - العدد رقم ٦٠٩ لأىونيو ١٩٩٦ ص ١٦ .



القيام بإجراء التقديرات للمخاطر لتحديد مواضع احتمالات وقوع خطر العنف . ولا بد من رسم السياسات والإجراءات للإبلاغ عن العنف والتحقيق فيه والتعامل معه وأن توضع هذه السياسات موضع التنفيذ. ولا بد من توعية العاملين بهذه السياسات و الإجراءات و بالمخاطر في مكان العمل . وأخيرا لا بد من وجود نص لتقييم ومتابعة هذه السياسات والإجراءات وعلى أن تتخذ كل هذه الخطوات بالمشاركة الكاملة من جانب النقابات.

ويتعرض بعض العمال للخطر أكثر من سواهم بسبب طبيعة عملهم أو مثال ذلك مناولة النقود أو الأشياء الثمينة) أو لأنهم يعملون بمفردهم أو مع أشخاص في حالة خطرة. وقد يتعرض البعض والمرأة بصفة خاصة للعنف بسبب وجودهم في موقف ضعيف ومثال ذلك العمال الذين ينتمون لأقليات عرقية والعمال الريفيون .

ويحتاج الأمر إلى وضع الإستراتيجيات الوقائية وكذلك السياسات والإجراءات للتنازل السريع والفعال للعنف عند وقوعه . ويمكن



أعدت النقابة الكندية للمستخدمين العموميين أحكاماً نموذجية للاتفاق الجماعي بشأن العنف في مجال العمل :

١. **تعريف العنف :** يعرف العنف بأنه أى واقعة يتم فيها الإساءة إلى المستخدم أو تهديده أو الاعتداء عليه أثناء تأدية عمله / عملها ويشمل ذلك استخدام القوة و التهديد بالسلاح أو بدونه والإساءة اللفظية الشديدة والتحرش الجنسى أو العنصرى المتواصل .

٢. **السياسات والإجراءات المتعلقة بالعنف :** يوافق صاحب العمل على وضع سياسات وإجراءات واضحة للتعامل مع العنف . وتتناول السياسة منع العنف وكيفية التصرف في المواقف العنيفة وتوفير المساندة و المشورة القانونية للعاملين الذين يواجهون العنف . على أن تكون السياسات والإجراءات جزءاً من سياسة صاحب العمل بشأن الصحة والسلامة المهنية وعلى أن يتم توفير نسخ مكتوبة منها لكل العاملين ...

٣. **التدابير والإجراءات الخاصة بمنع العنف تجاه العاملين :** يوافق صاحب العمل أنه في كافة الحالات التي يحدد فيها العاملون أو النقابة مخاطر وقوع عنف تجاه العاملين يقوم صاحب العمل بوضع التدابير والإجراءات الكفيلة بالحد من احتمالات وقوع مثل هذه الحوادث إلى أدنى حد ممكن والحفاظ على تلك التدابير . ومن المفهوم أن هذه التدابير والإجراءات تعتبر إضافية وليست بديلة للبرامج التدريبية المتعلقة بالتعامل مع العنف . وعند وضع التدابير والإجراءات للوقاية من العنف تعطى الأولوية لخيارات إعادة تصميم الوظيفة وإيجاد المعدل الكافى من العاملين وتحسين بيئة العمل قبل النظر في الاحتياج للوقاية الشخصية أو لأجهزة الإنذار .

٤. **وظيفة اللجنة المشتركة بين صاحب العمل والنقابة بشأن الصحة والسلامة فى مكان العمل :** أن تعرض كافة الأفعال التي تنطوى على عدوان أو عنف على لجنة الصحة والسلامة المهنية . ووافق صاحب العمل على أن تتشغل لجنة الصحة والسلامة بكل الأمور المتصلة بالعنف تجاه العاملين بما فى ذلك الآتى على سبيل المثال وليس الحصر :

(١) وضع السياسات الخاصة بالعنف .

(٢) وضع التدابير والإجراءات للوقاية من العنف تجاه العاملين .

(٣) تلقي التقارير الخاصة بحوادث العنف وفحصها .

(٤) وضع البرامج التدريبية بشأن العنف وتنفيذها .

وحيثما لا توجد لجنة مشتركة مشكلية من صاحب العمل والنقابة بشأن الصحة والسلامة يوافق صاحب العمل على التشاور مع النقابة .

٥. **العدد الكافى من العاملين للتعامل مع احتمالات العنف :** يوافق صاحب العمل على أنه حيثما توجد مخاطر وقوع عنف فلا بد من وجود العدد الكافى من العاملين المدربين . ويقر صاحب العمل بأن أعباء العمل قد تؤدي إلى الإرهاق و إلى تناقص القدرة على تحديد المواقف التي يحتمل فيها حدوث العنف و بالتالى على التعامل معها . (١)

(١) النقابة الكندية للموظفين العموميين إدارة الصحة والسلامة المهنية : حملة العنف فى العمل ١٩٩٤ .

أعدت " نقابة الصناعة والعلوم والشؤون المالية " بالمملكة المتحدة سياسة مفصلة عن العمل على انفراد جاءت بها بعض الأحكام الخاصة بالمرأة التي تعمل على انفراد .

يعمل عدد كبير من النساء على انفراد وقد يواجه هذا العدد الخطر المتزايد للاعتداءات العنيفة بما في ذلك الاعتداءات الجنسية . ويتعين تقدير هذه المخاطر بعناية بمعرفة صاحب العمل واتخاذ الخطوات الكفيلة بالحد من احتمالات وقوع مثل هذه الاعتداءات . وقد يشمل ذلك التدريب الخاص و/أو توفير المعدات الخاصة ! وتبرز مدى الحاجة للاتصال بانتظام بمن يعملون على انفراد بصفة خاصة في مثل هذه الحالات .

وعند انتقال المرأة بمفردها أثناء تأدية عملها على صاحب العمل أن يؤمن تدريبها على الاحتياطات الواجب اتخاذها عند استخدام وسائل المواصلات العامة وعند إيداع السيارات في مرفق الانتظار وعند العودة للسيارة في مكان الانتظار . وفي بعض الحالات قد يلزم تركيب جهاز تليفون أو جهاز طوارئ بالسيارة . وعلى صاحب العمل إصدار تعليماته إلى النساء باستخدام حكمهن على الموقف بكل حرية لتحديد متى يستخدمن سيارة أجرة أو متى يستأجرن سيارة .. الخ . ومعرفة أن سيقوم صاحب العمل بسداد التكلفة . ولا يجب إجبار المرأة على المخاطرة أثناء تأدية عملها (١)

نقابة عمال الصناعة والعلوم والشؤون المالية مكتب الصحة والسلامة المهنية : إرشادات لأعضاء النقابة وممثلي السلامة المهنية .



٥. إيجاد البيئة المشجعة

أولى إسداء النصح وتناول أى شكوى بموضوعية وحساسية ثم يصبح من الممكن بعد ذلك اتخاذ إجراء يتم الاتفاق عليه لتأمين الخصوصية والسرية.

وعلى النقابات أن تتفاوض بشأن نشر المعلومات الخاصة بقضايا التمييز والتحرش الجنسى والعنف على نطاق أوسع وذلك لتأمين الكرامة فى مكان العمل .

لكى يمكن التعامل مع مشكلات الاضطهاد المبينة سالفًا لا بد من إيجاد بيئة مشجعة تسمح بالحوار والمناقشة. ولا بد من توفير المعلومات عن حقوق العمال وحقوق المرأة العاملة بصفة خاصة حتى يتعرف الجميع سواء الإدارة أو الزملاء أو العاملين وممثلو العاملين على هذه القضايا.

ومن بين الأساليب المتبعة توفير هيئة استشارية مدربة وسرية تتضمن على الأقل ممثلة عن النقابة وكذلك ممثلة عن الإدارة بحيث تستطيعان كإجراء

الملاحظات :

- ١ - راجع : مكتب العمل الدولي : دراسة خاصة عن المساواة فى العمل والمهنة فى الاتفاقية رقم ١١١ - تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات - التقرير الثالث (الجزء ٤٨) ١٩٩٦ ص ١٣ .
- ٢ - راجع " قرار البرلمان الأوربى عن العنف ضد المرأة " فى الجريدة الرسمية للجماعة الأوربية الجزء ٢٩ - رقم ج ١٧٦ / ١٤ يوليو ١٩٨٦ .
- ٣ - راجع : مكتب العمل الدولي - دراسة خاصة عن المساواة فى الوظيفة والمهنة بالنسبة فى الاتفاقية رقم ١١١ تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التقرير الثالث (الجزء ٤٨) ١٩٩٦ ص ١٥-١٦ .
- ٤ - راجع : مكتب العمل الدولي - الوقاية من العنف المتصل بالعمل (جنيف) تحت الطبع ص ٥
- ٥ - المرجع السابق ص ٧ .
- ٦ - المرجع السابق ص ٧ .



المساواة بين النوعين: دليل للمفاوضة الجماعية

الكرامة فى مكان العمل

شاونا أولنى - اليزابيث جودسون - كاثينى مالوباكينز - فيث أونيل

هذا الكتيب واحد من ستة كتبيات عن المفاوضة للمساواة بين النوعيين

- ١ - المفاوضة للمساواة بين النوعيين : نظرة عامة
- ٢ - أوضاع العمل
- ٣ - الأمومة والمسئوليات العائلية
- ٤ - الدفاع عن حقوق العاملين غير الدائمين والمعرضين
- ٥ - الكرامة فى مكان العمل
- ٦ - إعطاء المرأة صوتا

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ١٩٩٨
الطبعة الأولى - ١٩٩٨

تتمتع مطبوعات مكتب العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف . على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن - شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها . وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى قسم المطبوعات (الحقوق والتراخيص) بمكتب العمل الدولي بمدينة جنيف - سويسرا . والمكتب يرحب دائما بهذه الطلبات . بالنسبة للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين من المسجلين فى المملكة المتحدة لدى وكالة حقوق الملكية الفكرية - ٩٠ توتنهايم كورت رود - لندن ديليبواى - ٩ إتش إيبى - (فاكس رقم ٤٣٦٣٩٨٦ ٤٤-١٧١-٤٤) وفى الولايات المتحدة لدى مركز تسوية حقوق الملكية الفكرية ٢٢٢ روزوود درايف - داتفرز - ماساشوستز ١٩٢٣ (فاكس + ٤٤٧٠ ٤٤٧٥ ١٥٠) أو فى البلاد الأخرى لدى منظمات حقوق الطبع والنشر يمكنهم تصوير نسخ - وفقا للتراخيص التى تصدر لهم لهذا الغرض .

NBSI 92 -2 - 110555 - 5
الصور: مكتب العمل الدولي ج. مايار

التصميم : ولتر شميد بارنتير - جنيف

لا تنطوي التسميات المستخدمة فى مطبوعات مكتب العمل الدولي - التى تتفق مع تلك التى تستخدمها الأمم المتحدة- ولا العرض الوارد فيها للمادة التى تتضمنها - على التعبير عن أى رأى كان من جانب مكتب العمل الدولي بشأن الوضع القانوني لأى بلد أو منطقة أو إقليم السلطات أى منها أو بشأن تعيين حدودها .
وتقع مسئولية الآراء الواردة بالمقالات الموقعة والدراسات والإسهامات الأخرى على عاتق كتابها وحدهم ولا يعد النشر موافقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها .

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة فى كثير من البلدان أو مباشرة من :

ILO PUBLICATIONS
International Labour Office
Ch-1211-Geneva 22-Switzerland

ويمكن الحصول على قائمة النشرات وقوائم النشرات الجديدة بدون مقابل بالكتابة إلى العنوان المبين أعلاه .

وللاستعلام عن كيفية الحصول على هذه المطبوعات يرجى الكتابة إلى إدارة الأنشطة العمالية بمكتب العمل الدولي كالاتى:

Bureau of Workers Activites
International Office
Ch-1211-Geneva -Switzerland

تم الطبع : فى جمهورية مصر العربية

