



منظمة العمل الدولية

**التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل
منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال**



التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال

إعداد: د. جين بيلينجر

مكتب العمل الدولي

مكتب العمل الدولي

© حقوق الطبع محفوظة لمنظمة العمل الدولية
النسخة الأولى 2017

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول 2 في الاتفاقية العالمية لحقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقتطفات قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية، على العنوان التالي:

CH-1211 Geneva 22,
Switzerland

أو عن طريق البريد الإلكتروني:

rights@ilo.org

والمكتب يرحب دائما بهذه الطلبات

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمة حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقا للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

ILO Cataloguing in Publication Data

العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل: منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال/ مكتب العمل الدولي، مكتب نشاطات العمال (ACTRAV) – جنيف: منظمة العمل الدولية، 2017

ISBN: 978-92-2-130778-5 (print); 978-92-2-130779-2 (web pdf)
مكتب العمل الدولي. مكتب نشاطات العمال.

العنف/ التتمتع في العمل/ العاملات/ العاملون/ دور النقابات العمالية/ الجانب القانوني/ التفاوض الجماعي/ حالات دراسية

متاح أيضا باللغة الفرنسية:

Violence et harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: perspectives et action syndicales (ISBN 978-92-2-231285-6 (print)), Geneva, 2017; and in Spanish: Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical (ISBN 978-92-2-330819-3 (print)), Geneva, 2017.

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها. الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com

للمزيد من المعلومات زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns
أو تواصلوا معنا عن طريق العنوان التالي: ilopubs@ilo.org

حقوق الطبع للصور: ©ILO/ T.Falise, M.

كروزييت، ب.، ماركويت، بول أي إل سي

تصميم: مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية

تورين - إيطاليا

المحتويات

7	شكر وتقدير
8	ملخص
16	الفصل 1
16	مقدمة
17	1.1 نظرة عامة
18	1.2 معايير عمل منظمة العمل الدولية والعنف والتحرش في العمل
20	1.3 تعريفات العنف والتحرش في العمل
22	1.4 مقدمة للحالات الدراسية
25	1.5 القطاعات التي تغطيها الأمثلة والحالات الدراسية
29	1.6 التركيز على العنف الجندي وأشكال التمييز المتعددة في عالم العمل
37	الفصل الثاني
37	الحرية النقابية والتفاوض الجماعي
37	2.1 الحرية النقابية والحق في اتفاقيات التفاوض الجماعي
41	2.2 اتفاقيات التفاوض الجماعي
49	الفصل الثالث
49	العنف والتحرش كأحد قضايا الصحة والسلامة المهنية
52	الفصل الرابع
52	دور التشريعات المتعلقة بالعنف في عالم العمل
56	الفصل الخامس
56	عناوين محددة وقضايا تصدت لها الحالات الدراسية
56	5.1 الاتجار بالبشر لأغراض العمل القسري والاستغلال الجنسي

5.2 العمال المهاجرون	57
5.3 الهشاشة الاقتصادية والفقر وتدني الأجر	60
5.4 العمال غير النظاميين، أشكال العمل غير المعيارية وظروف العمالة الهشة	62
5.5 الأشكال الجديدة من تنظيم العمل وضغط العمل	64
5.6 العنف على يد الطرف الثالث بين العاملين في الصفوف الأمامية من الخدمات العامة	66
57. العنف خلال التنقل من وإلى العمل/ العنف ضد عمال النقل	68
5.8 السياسة العامة وإنفاذ القانون والمراقبة	71
5.9 العنف الأسري باعتباره أحد مشاكل عالم العمل	72
الفصل السادس	80
حملات النقابات الوطنية والعالمية وجهود مناصرة التصدي للعنف والتحرش	80
6.1 حملات النقابات الوطنية وجهود المناصرة	80
6.1 حملات النقابات العالمية وجهود المناصرة	83
الفصل السابع	98
الاتفاقيات الإطارية العالمية	98
الفصل الثامن	105
ملخص التحديات الرئيسية التي أثارته الحالات الدراسية والتوصيات ...	105
8.1 ملخص العناوين والتحديات الرئيسية التي أثارته الحالات الدراسية	105
8.2 التوصيات والأولويات المستقبلية	107
الملحق 1	112
اتفاقيات التفاوض الجماعي التي تتصدى للعنف والتحرش في العمل	112

شكر وتقدير

أود أن أتوجه هنا بالشكر العميق للأشخاص العديدين الذين أسهموا في الحالات الدراسية، والأمثلة، والمعلومات، والأفكار والآراء التي انعكست في هذا التقرير.

وأود أن أشكر بشكل خاص كلا من أنا بيوندي وفيرا غوسيفا (مكتب منظمة العمل الدولية لنشاطات العمال) لمساعدتهما ودعمهما في تنفيذ البحث وجمع الحالات الدراسية، وللاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية التي شاركت في المشروع، وجهودها في التنسيق مع النقابات الأعضاء، وإعداد الحالات الدراسية الوطنية التي أشار إليها التقرير. وأذكر منهم باربرو بودين (الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال)، جودي إيفانز (الاتحاد الدولي لعمال النقل)، فيرونیکا مونتوفار وساندرا ميسايه (الاتحاد الدولي للخدمات العامة)، لورنا فيرير (الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة وقطاعات التصنيع، وتشيدي كينغ وماريكيه كوينغ (الاتحاد الدولي لنقابات العمال) وجين سوك لي (الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب).

كما أغنى الخبراء من مجموعة الخبراء الثلاثية المعنية بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل التقرير بملاحظاتهم البناءة واقتراحاتهم على مسودة التقرير؛ وهم كاتلين باشير (نقابة العمال الهولندية)، فيكي سمال مان (مؤتمر العمل الكندي)، دنيز مالك جواير (رئيس الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة)، شيليا نايكواي (اتحاد عمال النقل في الهند)، سهام سعيد أحمد (مؤتمر نقابات العمال في تانزانيا)، باتريشيا أولونسو (اتحاد العاملين في مجال الأطعمة والزراعة، الأرجنتين)/ فيفيانا غراسيا (اتحاد النقابات الصحية، الأرجنتين) وجيد كيرني (المجلس الأسترالي لنقابات العمال). كما استفدنا من ملاحظات واقتراحات كل من تشيدي كينغ (الاتحاد الدولي لنقابات العمال)، راكيل غونزاليز (الاتحاد الدولي لنقابات العمال)، كاثي فاين غولد (الاتحاد الأمريكي للعمال ومؤتمر المنظمات الصناعية)، ديانا هولاند (يوناييت، المملكة المتحدة)، باف آختار (الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة)، بارب ماجواير (جامعة ويسترن أونتاريو)، لودو ماك فيران (جامعة سيدني)، فيبي مور (جامعة ميدلسيكس) وليفزا ماك غاون (مركز التضامن العمالي)، رينشيل موسي وسونيا ماريا دياس (منظمة نساء في وظائف غير نظامية).

أخيرا وليس آخرا، أود أن أشكر كلا من مانويلا تومي، شونا أونلي وفريقيهما في دائرة ظروف العمل والمساواة في منظمة العمل الدولية ودائرة النوع الاجتماعي والمساواة والتعددية لملاحظاتهم ومدخلاتهم

د. جنيفر بيلينجر

ملخص

1. مقدمة ولمحة عامة

يعتبر العنف والتحرش بالنساء والرجال في عالم العمل شكلا من أشكال استغلال للسلطة، وهما يؤثران بشكل خاص على العمال الذين يعملون في الأوضاع الأكثر هشاشة، والذين لا يتمتعون بالعديد من حقوق العمل كالحرية النقابية، والتفاوض الجماعي، والعمل اللائق، وعدم التمييز والقدرة على الوصول للعدالة. تتأثر بعض مجموعات العمال، وخاصة النساء، بشكل أكبر بالعنف في مكان العمل، حيث تعرضهم العلاقات السلطوية للامتساوية، وتدني الأجور، وظروف العمالة الهشة، والانتهاكات الأخرى في مكان العمل للعنف.

يقدم هذا التقرير العديد من الأدلة التي تبين كيف يمكن للنقابات العمالية أن تسهم في إحداث تغيير إيجابي في مكان العمل بهدف حماية العمال، وخاصة النساء منهم، من العنف والتحرش. فمن خلال الاتفاقات الجماعية، والتفاوض وسياسات مكان العمل، والحملات وجهود التوعية، تكون النقابات العمالية قد خطت خطوات بناء لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، متحدية في كثير من الأحيان الأشكال المؤسسية والبنوية من التمييز ضد العمال. تبين الحالات الدراسية الواردة في التقرير أنه من الممكن تعزيز التفاوض بشكل كبير في حال تضمنت التشريعات إطارا للتفاوض الجماعي من أجل التصدي للعنف والتحرش في مكان العمل.

أعد هذا التقرير لتحقيق ثلاثة أهداف مترابطة هي: إبراز الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تبني نهج منظم لمنع وقوع العنف والتحرش في مكان العمل والقضاء عليه، وتوفير المعلومات للنقابات العمالية حول كيفية بناء موقف قوي في مؤتمر العمل العالمي سنة 2018 وتطوير بند لتحديد المعايير المتعلقة بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

يعتمد التقرير على معلومات وأمثلة وحالات دراسية جمعتها ستة اتحادات نقابية عالمية والاتحاد الدولي للنقابات حول جهود المناصرة العالمية، وحملات وألويات التصدي للعنف في عالم العمل. يعرض التقرير 35 حالة دراسية من 25 دولة تم اختيارها بعناية لتعكس الحال في عدد من القطاعات والدول والمناطق. يتضمن التقرير 14 حالة دراسية تتناول استراتيجيات النقابات العمالية والإجراءات التي اتخذتها لتنظيم العمال وتمثيلهم في عدد من القطاعات في آسيا، وخمسة قطاعات من إفريقيا، وثمانية في الأمريكيتين وأربعة في أوروبا. ركزت الحالات الدراسية أيضا على القطاعات التي يرتفع فيها خطر تعرض العمال للعنف، وهي: الزراعة والصناعات المعتمدة على العمال بشكل كبير في سلاسل التوريد العالمية، ومناطق تشغيل الصادرات، والفنادق، والمطاعم، والبيع بالتجزئة، والبناء والأخشاب، والمسامك والإبحار، والخدمات العامة كالنقل والصحة. إضافة إلى ذلك، يستقي التقرير أمثلة من جهود المناصرة العالمية، والحملات والمواقف التي اتخذتها الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي للعمال من أجل التصدي للعنف والتحرش في مكان العمل، بما فيها النقاشات التي دارت مع مجموعة العمال في منظمة العمل الدولية للعمال قبل وخلال الاجتماع الثلاثي لخبراء العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، الذي عقد في جنيف في الفترة ما بين 3 – 6 تشرين الأول 2016.¹

فيما يلي قائمة بالمواضيع/ القضايا التي تغطيها الحالات الدراسية:

- o 12 حالة دراسية حول العنف ضد جميع العمال؛
- o 34 حالة دراسية ركزت بشكل خاص على العنف الجندي (سواء كانت مستقلة بحد ذاتها أو جزءا من المبادرات الأوسع حول العنف ضد جميع العمال)؛
- o 8 حالات دراسية تسلط الضوء على الإجراءات المتخذة للتصدي لآثار العنف الأسري في العمل؛

¹ تم تقديم مسودة أولية من هذا التقرير في الاجتماع التحضيري لمجموعة العمال الذي عقد في جنيف في 2016/10/2، بهدف مناقشته معهم، تحضيراً للاجتماع الثلاثي للخبراء. أعطى العمال والخبراء والمراقبون العديد من الملاحظات الهامة خلال الاجتماع التحضيري، وخلال وبعد الاجتماع الثلاثي، والتي عكسناها في هذه النسخة من التقرير.

- 0 16 حالة دراسية تشير إلى العنف المرتكب على يد طرف ثالث في مجالات الرعاية الصحية، والنقل، والبيع بالتجزئة، والمطاعم، والفنادق، وغيرها؛
- 0 6 حالات دراسية تسلط الضوء على المخاطر التي تواجه العمال في التنقل من وإلى مكان العمل، وهي مشكلة تؤثر على العمال الأكثر هشاشة؛
- 0 5 حالات دراسية تشير إلى التحرش/ العنف ضد الناشطين النقابيين والقادة العماليين في محاولة لقمع التنظيم والنشاط النقابي.

وتغطي الحالات الدراسية العديد من مواطن الضعف التي يعاني منها العمال المنعزلون أو الذين لا يستفيدون سوى من الحد الأدنى من الحماية، وخاصة العمال في الوظائف غير المعيارية، والعمال المؤقتون أو غير النظاميون، والعمال المصنفون عرقياً، وعدم توفر العمل اللائق، والعمل لرد الدين، وخطر التعرض للاستغلال أو الوقوع ضحية للاتجار بالبشر وغيرها. وتشير العديد من الحالات الدراسية إلى مشكلة ازدياد العنف والتحرش في العمل، ووجود إدراك متزايد بأن العنف والتحرش هو أحد مشاكل مكان العمل، وبالتالي فعلى النشاطات النقابية التصدي له. وبالتوازي مع ارتفاع مستوى الوعي بالعنف والتحرش وازدياد نشاطات النقابات الهادفة للتصدي له، كان هناك ارتفاع في عدد البلاغات عن هذه الحالات. كذلك تكشف النشاطات النقابية عن وجود وعي أكبر بالطبيعة المترابطة للعنف والتحرش، وخصوصية المخاطر النفس – اجتماعية الناشئة عن العنف في العمل، والصلة بين العنف وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. تتصدى معظم الحالات الدراسية للعنف الجندري، وهذا يعكس عمل النقابات العمالية وأولوياتها في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين والتصدي للعنف الجندري، وإدراكها بأن النساء يتأثرن بشكل أكبر بالعنف بسبب اللامساواة في الأدوار والعلاقات الجندرية، والصور النمطية، والمجتمع الأبوي. كما تشير بعض الحالات الدراسية للعنف الذي يتعرض له العمال المهاجرون، والعمال السود والأقليات الإثنية والسكان الأصليين؛ وتشير كذلك لمجموعات أخرى تتعرض للتمييز في سوق العمل مثل العمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وثنائي الصفات الجنسية. وهي تشير إلى الحاجة لاتخاذ إجراءات تأخذ التمييز المتعلق بالتحرش والعنف في مكان العمل بعين الاعتبار، بما فيه أشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة، مع التركيز على التمييز على أساس النوع الاجتماعي، والأمومة، والعرق، والأصول الإثنية، والهوية الجندرية، والتوجهات الجنسية، والإعاقة والس. كما يجب أن يتم أخذ احتياجات العمال المهاجرين والسكان الأصليين، وخاصة العمال المعرضون لخطر الاتجار بالبشر واستخدامهم لأغراض العمل القسري والاستغلال الجنسي أيضاً.

تعرض الحالات الدراسية كذلك نهجاً مختلفة للتصدي للعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل. فمن جهة أدى الوعي بالعنف الجندري في العمل وأسبابه إلى تطوير مبادرات خاصة وبرامج نقابية مصممة خصيصاً لتحدي العلاقات السلطوية غير المتساوية بين الجنسين، واللامساواة بينهما والتمييز ضد النساء في العمل. ومن جهة أخرى، يتم التعامل مع العنف والتحرش في العمل بشكل متزايد على أنهما قضية أساسية من قضايا السلامة والصحة في العمل، وأخذ جميع المخاطر النفس – اجتماعية التي تواجه العمال جميعاً بعين الاعتبار، وليس فقط النساء (راجع، على سبيل المثال، اتفاقية الإطار الأوروبي 2007 حول التحرش والعنف في العمل).

باختصار، تبرز المواضيع الرئيسية التالية في الحالات الدراسية:

- 0 هناك وعي متزايد بمشكلة العنف كمسألة أساسية في مجال الصحة والسلامة المهنية تؤثر على سلامة العمال الجسدية والنفسية.
- 0 هناك صلة قوية بين القدرة على الوصول للعمل اللائق، وعدم التمييز والتمتع بالحماية النقابية وبين منع العنف ضد النساء والرجال في العمل.
- 0 هناك وعي بالحاجة للتصدي للديناميكيات الجندرية للعنف على أساس أن العنف الجندري يرتبط ارتباطاً وثيقاً باللامساواة بين الجنسين والتمييز والعلاقات السلطوية غير المتساوية.
- 0 كانت الأنماط المتغيرة في العمل، وخاصة زيادة مشاركة النساء في سوق العمل، في كثير من الأحيان في الوظائف غير المعيارية وأشكال العمل الهشة، والتي تنصف بالعادة بأنها غير نظامية، أو متدنية الأجر، ولا تتوفر فيها الحماية. هذا يعرض النساء بشكل خاص للتحرش والعنف الجسدي واللفظي والجنسي.
- 0 في أسوأ حالاتها تؤدي الهشاشة الاقتصادية والفقر إلى اعتماد العمال على أصحاب العمل الذين يستغلونهم، ووكالات الاستخدام التي تعمل بشكل غير أخلاقي والمتاجرون بالبشر، ولهم تأثير على

العنف ضد النساء في المجال الشخصي.

- 0 تترك عمليات التفاوض النقابية، والحملات وجهود المناصرة أثرا إيجابيا على الحد من العنف والتحرش في العمل. ركزت الحالات الدراسية على الدور الحساس والمهم الذي يلعبه الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي، والعلاقات الصناعية التي تعمل بشكل صحيح.
- 0 للنقابات دور مهم تلعبه في تمثيل وتنظيم العمل في أشكال العمل التي لا تعتمد معايير مثل العمال غير النظاميين والعمال الذين يفتقرون للعمل والأجر اللائق.
- 0 يتم تعزيز التفاوض بشكل كبير عندما لا تفرض التشريعات فقط إجراء المفاوضات الجماعية ومبادرات العمل وأحباب العمل المشتركة فقط، ولكن عندما يوفر أيضا خلفية وإطارا للحقوق والالتزامات التي يمكن أن يتم تعزيزها وتوسيعها أكثر من خلال التفاوض الجماعي.

2. الحرية النقابية والتفاوض الجماعي

تبرز الحالات الدراسية الأهمية الأساسية للحوار الاجتماعي الفعال ووجود نظام فاعل للعلاقات الصناعية (الحق في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها، والتفاوض للتوصل لاتفاقيات جماعية، كما هو وارد في اتفاقيات منظمة العمل الأساسية).

توضح خمس حالات دراسية من النقابات العاملة في مختلف القطاعات في الهند، وأندونيسيا، وزامبيا، وجنوب إفريقيا، وجمهورية الكونغو الديمقراطية الأدوار التي لعبتها النقابات والتحديات التي واجهتها في ممارسة الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي في جهودها للتصدي للعنف والتحرش في العمل.

يعد التفاوض الجماعي أهم أداة لمنع العنف والتحرش في العمل ومحاربتة. يعرض التقرير أدلة من الدراسات الموجودة حول التفاوض الجماعي، ويقدم 14 حالة دراسية عن جهود النقابات (في بلغاريا، إيطاليا، الأرجنتين، بابوا غينيا الجديدة، جنوب إفريقيا، كوريا، البرازيل، إسبانيا، غانا، السويد، الفلبين وكندا) للتفاوض من أجل التوصل لاتفاقيات جماعية بشأن العنف والتحرش في العمل. ركزت العديد من الاتفاقيات بشكل خاص على التحرش الجنسي. يسرد الملحق 1 من التقرير الكامل أمثلة عن هذه الاتفاقيات

3. العنف والتحرش كقضية من قضايا الصحة والسلامة

تشير أربع حالات دراسية تقوم على برامج نقابية محددة في الأرجنتين، وجنوب إفريقيا، والفلبين، والسويد إلى العنف والتحرش في العمل كأحد قضايا الصحة والسلامة، وهي تبين كيف تم التعامل مع العنف والتحرش في العمل من خلال النشاطات النقابية كتدريب ممثلي الصحة والسلامة، واتفاقيات تشكيل لجان الصحة والسلامة، وبرامج أماكن العمل التي تتصدى للعنف كقضية من قضايا الصحة والسلامة. أثارت النقابات العمالية قضايا أساسية حول أهمية فهم ممثلي الصحة والسلامة لأسباب ونتائج العنف المرتبط بالتمييز والتحرش في العمل وطرق منع وقوعهما، بما في ذلك تقاطعية الهويات السياسية.

4. دور التشريع في التصدي للعنف والتحرش في العمل

يلعب التشريع دورا مهما في توفير إطار تنظيمي يفرض على أصحاب العمل والحكومات التصدي للعنف والتحرش في العمل. تبين الحالات الدراسية أن عددا قليلا من الدول فقط تبنت تشريعات تتصدى بشكل خاص للعنف والتحرش في مكان العمل. تشير بعض الحالات الدراسية إلى أهمية وجود إطار قانوني يتصدى للتحرش الجنسي (مثل الإطار الذي طُرح مؤخرا في الهند، وبنغلاديش، والباكستان ونيبال) لفتح الأبواب للنقابات لتشارك في إيجاد حلول في أماكن العمل ولجان الشكاوى في الشركات، وبالتالي تنظيم العمال. ولكن تشير النقابات إلى أن هذه التشريعات لا تغطي العديد من العمال؛ إما لأن الالتزامات القانونية لا تغطي أماكن العمل الصغيرة أو لأن طبيعة عملهم ليست من النوع الذي يعتمد المعايير. تسلط خمس حالات دراسية من نيبال، والهند، والفلبين، وهندوراس وكندا الضوء على أهمية وجود نظام علاقات صناعية فاعل وتشريعات تلزم الحكومات (جهات التفقيش على العمل) وأصحاب العمل (السياسات والإجراءات في أماكن العمل) بالتوصل إلى حلول فاعلة من خلال الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي.

5. المواضيع والقضايا المحددة التي تصدت لها الحالات الدراسية

الاتجار بالبشر لأغراض العمل القسري والاستغلال الجنسي وهي من أسوأ أشكال الاستغلال، وتتصو على خطر العنف بشكل كبير. غطت ثلاث حالات دراسية هذا الموضوع تناولت عمل النقابات في ميانمار، والفلبين والهند.

وغطت أربع حالات دراسية تناولت العمل النقابي في الهند، وأندونيسيا والباكستان مسألة العمال المهاجرين، وتحديدًا مواطن الضعف التي تواجهها العاملات المهاجرات في مجال الزراعة والعمل المنزلي، وسلطت الضوء على أهمية العمل النقابي والتنظيم في حماية العمال المهاجرين.

الهشاشة الاقتصادية والفقر وتدني الأجور، والتي تؤثر بشكل خاص على العاملات الإناث، تم تسليط الضوء عليها في العديد من الحالات الدراسية. حيث يزداد خطر التعرض للعنف عندما يعاني العمال من الهشاشة الاقتصادية، ويرتبط هذا الموضوع بشكل وثيق بالقدرة على الوصول للعمل اللائق.

العمل غير المعياري وظروف العمالة الهشة هو موضوع تمت إثارته في العديد من الحالات الدراسية ومن قبل الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي للنقابات. تبرز ستة حالات دراسية عن النقابات في السويد، وكندا، وأوغندا، وزامبيا وإندونيسيا خطر العنف المرتبط بالتوظيف غير المعياري والعمالة الهشة، بما فيها أشكال العمل غير الرسمي والموسمي.

تعتبر النقابات **التغيرات في تنظيم العمل** وضغط العمل من ضمن المخاطر النفس – اجتماعية المتنامية، وهي تؤدي إلى مستويات أعلى من الضغط والتحرش في العمل. فهي تتضمن أشكالاً جديدة من تنظيم العمل، وضغط العمل، وأهداف العمل غير المنطقية، والنقص في أعداد العاملين والتوتر، خاصة وأنها مصحوبة بمستويات متنامية من مراقبة الأداء بالاعتماد على التكنولوجيا في مكان العمل.

تم تسليط الضوء على العنف على يد طرف ثالث كمسألة متنامية في الخدمات التي يوجد فيها تواصل مباشر مع الزبائن/ العملاء كالصحة، والنقل، والبيع بالتجزئة، والفنادق، والمطاعم وغيرها. تبين ثلاث حالات دراسية كيف تصدت النقابات لمسألة العنف على يد طرف ثالث في **قطاع الصحة** (في جمهورية الكونغو الديمقراطية، والفلبين والأرجنتين)، وكيف نجحت مفاوضات النقابات في الحد من العنف على يد طرف ثالث والتحرش في العمل.

وفي **قطاع النقل** يعد العنف على يد طرف ثالث، والذي يؤثر بشكل خاص على العاملات في مجال النقل والعمل خلال تنقلهم من وإلى العمل، مشكلة جديدة عندما يكون العمال المتصفون بالهشاشة معتمدين على توقيف الغرباء في الشارع وطلب توصيلة منهم أو التنقل بالحافلة ليلاً. تسلط أربع حالات دراسية من جنوب إفريقيا، والهند، والفلبين وأوغندا الضوء على العمل النقابي الهادف للتصدي للعنف ضد عمال النقل، بما فيهم النساء، والخطر المرتبط بالتنقل من وإلى العمل.

تناقش ست حالات دراسية **العنف الأسري في العمل** وتبين كيف تصدت النقابات لبند التفاوض الجديد هذا. تُبين دراسة حول العمل النقابي والمفاوضات في أستراليا، وكندا، وإسبانيا، وجنوب إفريقيا والباكستان كيف أثارت النقابات مسألة العنف الأسري كأحد قضايا مكان العمل، من خلال الاتفاقيات الجماعية على سبيل المثال، والتي تضمن إعطاء إجازة في حالة التعرض للعنف الأسري، أو التفاوض بشأن حلول منفردة لتوفير خدمات الدعم والإرشاد.

6. الحملات النقابية الوطنية والعالمية وجهود مناصرة التصدي للعنف والتحرش في العمل

أسهمت النقابات في إحدى عشرة دولة (الأرجنتين، كندا، تشيلي، الهند، بلغاريا، البرازيل، جنوب إفريقيا، نيبال، السويد، ميانمار والفلبين) بأمثلة عن حملات نقابية وطنية وجهود مناصرة، يرتبط بعضها بحملات عالمية نظمتها الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، والاتحاد الدولي للخدمات العامة، والاتحاد الدولي لعمال النقل، والتي ركزت بشكل خاص على مجموعات محددة من العمال وخاصة النساء. ركز الاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ و رابط انتلاف العمال، والاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، والاتحاد الدولي

لعمال البناء والأخشاب بشكل خاص على العنف الجندي في العمل، وإضافة لذلك أعطى الاتحاد الدولي للخدمات العامة الأولوية للحملات التي تنصدي للعنف على يد طرف ثالث والعنف والتحرش في العمل كجزء من جهود تحسين القدرة على الوصول لخدمات الرعاية الصحية الجيدة. ومن الأمثلة المحددة على جهود الاتحاد الدولي لعمال النقل حول التمر والتحرش بين عمال النقل والبحارة، والعنف والإساءة الموجهة للنقابات العمالية. كما شاركت الاتحادات النقابية العالمية والاتحادات الوطنية في حملة الاتحاد الدولي لنقابات العمال التي تحمل عنوان: "أوقفوا العنف الجندي في العمل".

7. الاتفاقيات الإطارية العالمية

وجندت دراسة راجعت الاتفاقيات الإطارية العالمية، أجريت ضمن إعداد هذا التقرير، أن ربع هذه الأطر تقريبا تشير، باستخدام مصطلحات عامة في كثير من الأحيان، إلى التحرش، والتحرش الجنسي و/ أو الكرامة في العمل. ولكن عددا قليلا من هذه الأطر يتضمن إجراءات لمنع العنف أو التحرش والتصدي له في مكان العمل. تركز عشرة اتفاقيات من الاتفاقيات الإطارية العالمية على العنف بشكل محدد، وخاصة العنف المتعلق بالتحرش الجنسي في العمل. ومن التحديات الجديدة التي تواجه الاتفاقيات الإطارية العالمية كيفية ضمان وجود حلول للتصدي للعنف والتحرش في العمل في هذه الاتفاقيات عن طريق طرح برامج توعوية تشمل الشركات متعددة الجنسيات والنقابات، واستحداث معيار خاص من معايير منظمة العمل الدولية يتناول هذه القضية.

8. التحديات الرئيسية التي أثارها النقابات، والاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي للنقابات

توفر الحالات الدراسية أدلة مفصلة تثبت أن العنف والتحرش في العمل هو مشكلة متنامية تنصدي لها النقابات العمالية بطرق عدة. ومن المواضيع التي تناولتها معظم الحالات الدراسية هي أن الأشكال الجديدة من تنظيم العمل، ونمو أشكال التوظيف غير المعياري تزيد من هشاشة العمال للعنف والتحرش. للهشاشة الاقتصادية والفقر آثار هائلة، أولها تعريض العمال للعنف المتكرر. فالفقر يمنع العمال، وتحديدًا النساء منهم، من تحقيق الاستقلالية الاقتصادية، ومن دونه يصعب جدا على النساء هجر الشريك العنيف، أو إيجاد بديل عن أصحاب العمل المستغلين للعمال، أو وكالات الاستخدام التي تتعامل بطريقة لا أخلاقية والمتاجرون بالبشر.

فيما يلي ملخص للتحديات الرئيسية التي أثارها النقابات المحلية والعالمية:

- 0 بدأ الإطار الكلي للتفاوض الجماعي يضعف في العديد من الدول؛ وتتوقع النقابات أن هذا سيحد من قدرتها على التفاوض على المستوى الوطني ومستوى القطاعات والشركات.
- 0 أطلقت الأزمة الاقتصادية نمطا عاما يحد من عدد الاتفاقيات الجماعية وتغطيتها وتأثيرها. وبنعكس هذا في كثير من الدول في لا مركزية التفاوض والصعوبات الأكبر التي تقف أمام إقناع أصحاب العمل بالتفاوض حول قضايا أساسية تتعلق بالعمل اللائق. وفي بعض القطاعات لم تتمكن العديد من النقابات من التوصل لتوقيع اتفاقيات جماعية.
- 0 في الحالات التي يتصدي فيها القانون للعنف والتحرش، يتم ذلك دون تسمية ذكر جنس محدد. ليس هناك فهم كبير أو وعي بالنهج المراعية للنوع الاجتماعي، كما أنها لا تنضوي على الكثير من التحليل القائم على النوع الاجتماعي للعنف والتحرش. واحدة من المشاكل الواضحة هي أن تقارير اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية إسطنبول في أوروبا واتفاقية بيلم في أمريكا اللاتينية، ناهيك عن خطط العمل الحكومية الوطنية العديدة التي تهدف لمحاربة العنف ضد المرأة تركز بشكل ضئيل جدا على مكان العمل وعالم العمل الأوسع.
- 0 تعد أشكال تنظيم العمل الجديدة، وازدياد أماكن العمل المعزولة، والزيادة في أشكال التوظيف المعيارية تحديات رئيسية تواجه النقابات في تنظيم وحماية العمال من العنف والتحرش. تؤثر زيادة أشكال العمل غير المعياري كالعمل غير الرسمي، العقود التي لا تحدد ساعات العمل (عدد الساعات: صفر)، ووكالات الاستخدام، واستخدام العمالة المؤقتة في قطاعات كالتيكنولوجيا، والتجارة، والبيع بالتجزئة والخدمات، بشكل خاص على النساء والعمال الأصغر سنا. وترى النقابات أن هناك صلة قوية بين ظروف العمل الجيدة وكرامة العمال.
- 0 أبلغت النقابات عن وجود ارتفاع في معدلات العنف والتحرش المرتكب على يد طرف ثالث في الخدمات الأمامية مثل الصحة، والنقل، والتعليم، وخدمات تقديم الطعام، والفنادق، والبيع بالتجزئة وغيرها، وهي قضية نادرة ما تنصدي لها التشريعات. كما أن عدم وجود التمويل الكافي لتوفير خدمات عامة جيدة أدى إلى زيادة مستويات العنف والتحرش في العمل.

- 0 يخشى الكثير من العمال الانتقام، كخسارة عملهم، والمزيد من التحرش إن بلغوا عن حالات العنف والتحرش، وخاصة إن لم تكن هناك ثقة بأن هذه القضايا ستؤخذ على محمل الجد.
- 0 ومن المشاكل الأخرى أن العديد من النساء لا يدركن أن ما يمررن به هو في الواقع تحرش جنسي و/أو أن لهن الحق في طلب المساعدة في مكان العمل أو من خلال المحاكم.
- 0 تشير العديد من النقابات إلى تدني مستوى الوعي بخطورة مسألة العنف والتحرش بالعمال، وخاصة النساء.

9. التوصيات والأولويات المستقبلية

تقوم هذه التوصيات، الموجهة للنقابات الوطنية، واتحادات النقابات العالمية، والاتحاد الدولي لنقابات العمال، ومنظمة العمل الدولية، على مسائل أثارها النقابات العالمية والمحلية في سياق معايير منظمة العمل الدولية المقترحة حول العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

أ. الحاجة لمعيار واضح من منظمة العمل الدولية حول العنف في عالم العمل

هذه الحالات الدراسية هي المجموعة الأولى من المساهمات القائمة على الأدلة، والتي أعدت من أجل مجموعات العمل في منظمة العمل. معيار منظمة العمل الدولية المقترح حول العنف في عالم العمل هو فرصة لإيجاد تعريف دولي متفق عليه للعنف، بما فيه التحرش الجنسي، ووضع إطار تستطيع من خلاله الحكومات، وأصحاب العمل، والشركات، والنقابات أن تتخذ إجراءات للتصدي لهذه المشاكل.

ب. تشكل الحرية النقابية والتفاوض الجماعي جزءاً لا يتجزأ من مستقبل المعايير المحلية والدولية حول الوقاية من العنف والتحرش في العمل والقضاء على هاتين الظاهرتين

تتفق الحالات الدراسية على التوصية بأن الحوار الاجتماعي الفاعل، وحرية تشكيل النقابات والحق في التنظيم والتفاوض على المستوى القطاعي ومستوى مكان العمل هي جميعها جزء من نظام علاقات صناعية فاعل للتصدي لمسألة منع التحرش والعنف في مكان العمل والتصدي له.

ج. وجود بيئة قانونية تمكن التصدي للعنف والتحرش في العمل ضروري لضمان أنظمة علاقات صناعية فاعلة

فإلى جانب نظام علاقات صناعية فاعلة يُفضل أن تكون الحكومات ملزمة بطرح بيئة قانونية تمكن التصدي للعنف في مكان العمل والوقاية منه. ويتضمن هذا طرح التزامات موجبة على أصحاب العمل والشركات بين الحكومات وأصحاب العمل والنقابات للتوعية بمسألة العنف والتحرش في العمل. ولتشجيع تبني معيار عالمي أعلنت النقابات العمالية أنها ستستخدم الأدلة التي جمعت خلال هذه الدراسة وغيرها من الدراسات لكسب تأييد جمعيات أصحاب العمل الوطنية والحكومات، وإطلاق حملات محلية وإقليمية.

د. منظور جندري للعنف في العمل

أجمعت النقابات المحلية والعالمية على التوصية بضرورة الاهتمام بشكل خاص بالعنف الجندري في معيار منظمة العمل الدولية المقترح نظراً لأن النساء يتأثرن أكثر بالعنف في عالم العمل. وسلطت جميع النقابات العالمية الضوء على أهمية التصدي للأسباب الجذرية للعنف، الأمر الذي يتطلب نهجاً يراعي النوع الاجتماعي في التعامل مع مبادرات الأمن في العمل، والصحة والسلامة، والعلاقات في مكان العمل وبيئة العمل. ولقد أوصت العديد من الدراسات بأن على التدابير المتخذة في مكان العمل أن تأخذ بعين الاعتبار أشكال التمييز المتعددة، واعتبرت ذلك من ضمن الأولويات.

هـ. التصدي لأشكال التوظيف غير المعيارية والهشة ونتائجها

طرح العديد من التوصيات التي قدمتها النقابات المحلية والعالمية وجود صلة بين الزيادة في أشكال التوظيف غير المعيارية والهشة والمستويات المتزايدة من العنف والتحرش في العمل. وسلطت الضوء على الحاجة للتصدي للممارسات غير الأخلاقية التي تعتمدها وكالات الاستخدام، والعمل لرد الدين، والتي يجب أن يتم التصدي لها بالتوازي مع مبادرات محاربة العنف والتحرش في العمل. وإضافة لذلك، اقترحت النقابات ضرورة

الاهتمام بالمخاطر الجديدة الناشئة في مكان العمل مثل ضغوطات العمل، والتغيرات في تنظيم العمل، والرقابة والتحرش من قبل أصحاب العمل في قطاعات التكنولوجيا والقطاعات الرقمية، وساعات العمل الطويلة وغير المتوقعة في الخدمة، ومطالبة العمال بأن يكونوا دائما على أهبة الاستعداد للرد على الرسائل الإلكترونية خارج ساعات العمل. كما تسلط النقابات الضوء أيضا على الحاجة لرفع مستوى جهودها من خلال التنظيم والتعبئة وتمثيل العمال، خاصة أولئك العاملين في أكثر الأوضاع التي تنضوي على أكبر قدر من الاستغلال والعزلة، إضافة إلى أوضاع العمالة الهشة.

و. بناء الوعي وطرح تدابير لإعطاء الأولوية لقضية العنف والتحرش في سياسات واستراتيجيات النقابات
أجمعت التوصيات أن على النقابات وأصحاب العمل والحكومات أن تعمل بشكل استباقي من أجل القضاء على العنف والتحرش في العمل. ويجب أن يعطوا هذا الأمر الأولوية في سياساتهم واستراتيجياتهم، ومفاوضاتهم ومطالب الاتفاقيات الجماعية، كما يجب عليهم أن يراقبوا ويقيموا نتائج الخطوات التي اتخذت للتصدي للعنف والتحرش في العمل.

التصدي لأسباب العنف والتحرش في العمل، بما في ذلك العنف على يد طرف ثالث في خطوط الخدمة الأمامية أوصت النقابات التي تمثل العمال في خطوط الأمامية للخدمات، مثل الرعاية الصحية، والنقل وقطاعات الخدمات الأخرى، يجب أن يركز معيار منظمة العمل الدولية المرجو على مسألة العنف على يد طرف ثالث، وبالتالي تحديد حلول للتصدي للأسباب الجذرية للعنف.

ز. التصدي لأثر العنف الأسري في العمل

تشير العديد من الحالات الدراسية للعنف الأسري في العمل كأحد مشاكل عالم العمل، وتقتصر التصدي لهذه المشكلة من خلال التفاوض في مكان العمل. فمن الواضح أن العنف الأسري يربط ما بين مكان العمل والمنزل، ولذا ترى النقابات ضرورة أن يأخذ معيار منظمة العمل المرجو بعين الاعتبار مسائل محددة فيما يتعلق بمكان العمل.

ح. إبراز العنف والتحرش في مكان العمل (من خلال نشر البيانات، والتوعية وحملات التوعية)

أشارت عدة نقابات محلية وعالمية إلى ضرورة إلزام الحكومات بجمع بيانات مقارنة ومنظمة حول أنواع العنف والتحرش المختلفة في العمل، ومراقبة تغير أنماطه مع مرور الزمن. وإضافة إلى الممارسات الفضلى الواردة في هذا التقرير سلطت العديد من النقابات الضوء على أهمية الإحاطة بأصوات وخبرات العمال الذين عانوا من العنف والتحرش في العمل، خاصة أولئك الموجودين في أكثر ظروف العمل هشاشة وعزلة في عدد من القطاعات والوظائف التي تفتقر للمعايير.

ط. تنفيذ حملات للتوعية بالعنف والتحرش في العمل

سلطت العديد من الحالات الدراسية الضوء على أهمية التوعية والتثقيف، وأهمية تدريب أصحاب العمل والمدرّاء والعمال وممثليهم لضمان إلمامهم بمسببات وأثار العنف في العمل، والطرق التي يمكن فيها الاتفاق على حلول وتطبيقها. تقترح النقابات أن هذه خطوة هامة في تنشئة ثقافة الديمقراطية في مكان العمل والتصدي للعنف والتحرش فيه، وأنه يجب أن يتم التصدي لهذه المسألة بالشراكة مع الإعلام ومن خلال الحملات المشتركة ما بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات.

ي. جعل قضية العنف والتحرش في العمل قضية مركزية في مبادرات الصحة والسلامة

توصي النقابات العالمية والمحلية بأن تكون قضية العنف والتحرش في العمل، بما فيها العنف الجندي، جزءا أساسيا من مبادرات الصحة والسلامة، والبرامج الوقائية، وتقييم المخاطر. ويجب على النقابات وأصحاب العمل خلال المفاوضات العمل على إدخال قضية العنف في العمل في برامج الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وتعزيز الصحة والسلامة.

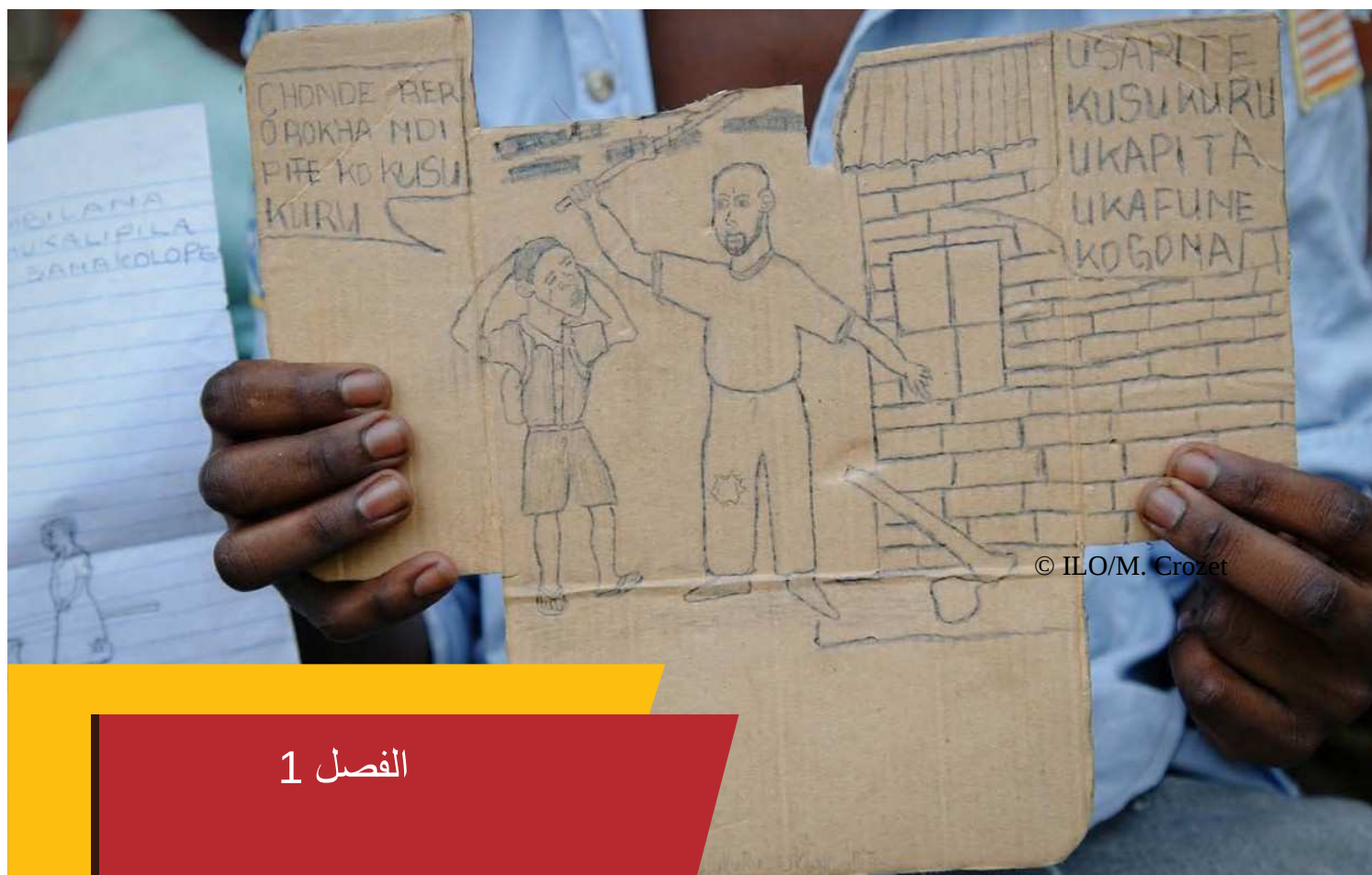
ك. ضمان توفير الدعم المهني والنفس – اجتماعي لضحايا العنف والتحرش في العمل

لأصحاب العمل والنقابات دور هام في مأسسة توفير المساعدة المدربة والدعم النفسي – اجتماعي والمهني لضحايا العنف والتحرش في العمل.

ل. التصدي للعنف والتحرش في العمل كأحد الالتزامات الأساسية في أجندة التفتيش على العمل تلعب عملية التفتيش على العمل دورا هاما في مراقبة قضية العنف والتحرش في مكان العمل، والتصدي لها والتوعية بشأنها. ويحتاج المفتشون للدعم والإرشاد من النقابات وأصحاب العمل في هذا المجال، كما يحتاجون للتدريب حول كيفية تحديد المخاطر النفس – اجتماعية، بما فيها انتشار التحرش الجنسي في مكان العمل.

م. صياغة الممارسات جيدة من خلال التعلم المشترك، وتطوير بنود نموذجية ونشر الحلول الفعالة في المواد الإرشادية

أشارت النقابات المحلية القطاعية للدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في تطوير بنود واتفاقيات نموذجية تتصدى للعنف والتحرش في العمل. تبين الحالات الدراسية أن تبادل الممارسات الجيدة (العالمية والوطنية وعبر الوطنية) مهمة جدا للتشارك بالمعلومات وتعلم طرق جديدة يمكن من خلالها التصدي للعنف، والتدابير الناجحة، والخطوات التي اتخذتها النقابات للتوصل لاتفاقيات مع أصحاب العمل.



الفصل 1

مقدمة

1.1 نظرة عامة

بعد العنف والتحرش بالنساء والرجال في عالم العمل استغلالاً للسلطة، ويؤثر العنف بشكل خاص على العمال في الأوضاع الأكثر هشاشة والذين تعد قدرتهم على الوصول للكثير من حقوقهم كالحرية النقابية، والتفاوض الجماعي، والعمل اللائق، وعدم التمييز والقدرة على الوصول للعدالة محدودة. وتتأثر بعض مجموعات العمال، وخاصة النساء، بالعنف والتحرش في العمل أكثر من غيرها، حيث يعرضهم عدم التكافؤ في العلاقات السلطوية، والأجر المتدني، وظروف العمالة الهشة والانتهاكات الأخرى في مكان العمل للعنف.

يوفر هذا التقرير العديد من الأدلة التي تبين كيف يمكن للنقابات العمالية أن تسهم في إحداث تغييرات حقيقية وإيجابية في مكان العمل لتحمي العمال، وخاصة النساء، من العنف. فمن خلال الاتفاقيات الجماعية وسياسات مكان العمل، والمفاوضات، والحملات والتوعية، اتخذت النقابات العمالية خطوات بناءة للوقاية من العنف في عالم العمل، وتحدثت في كثير من الحالات الأشكال المؤسسية والبنوية من التمييز ضد العمال. تبين الأمثلة والحالات الدراسية المطروحة في هذا التقرير أن التفاوض من أجل التصدي للعنف والتحرش في العمل يمكن أن يتعزز بشكل كبير عندما توفر التشريعات إطاراً للمفاوضات الجماعية، ولذا تشير النقابات إلى ضرورة وجود معيار يتناول هذه المسألة في منظمة العمل الدولية.

لهذا التقرير ثلاثة أهداف مترابطة هي:

- 0 إبراز الدور الذي يمكن أن تلعبه النقابات العمالية في الوقاية من العنف والتحرش في العمل والتصدي له من خلال توثيق الطريقة التي تظهر فيها هذه المسألة في سياسة النقابات الوطنية وأجندة التفاوض، والاتفاقيات الجماعية وتنظيم الحملات، إضافة إلى الاتفاقيات الإطارية العالمية.
- 0 التشارك بالمعرفة المكتسبة، ونشر النقاش وتعزيز دور النقابات العمالية في تبني أسلوب مُمنهج للوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل والقضاء عليهما.
- 0 توفير المعلومات اللازمة للنقابات العمالية لبناء موقف قوي في مؤتمر العمل الدولي 2018، وفي تطوير معيار/ معايير حول العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

ومن خلال الأمثلة المحلية والعالمية والحالات الدراسية يوفر التقرير العديد من الأدلة التي تبين كيف يمكن للنقابات العمالية أن تسهم في إحداث تغيير إيجابي في حماية العمال، وخاصة النساء العاملات، من العنف والتحرش في العمل. تبين هذه الأمثلة والحالات الدراسية المأخوذة من النقابات العمالية العالمية، والإقليمية، والمحلية، والقطاعية، ومن أماكن العمل كيف سعت النقابات للوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما من خلال التفاوض الجماعي، وجهود المناصرة والتوعية، وتنظيم الحملات. كما توضح هذه الأمثلة الصلة بين عدم توفر العمل اللائق وظروف العمالة الهشة من جهة، وارتفاع مستويات العنف في عالم العمل من جهة أخرى. توضح الأمثلة والحالات الدراسية المساهمة الإضافية التي يمكن للحوار الاجتماعي الفاعل والعلاقات الصناعية الكفوة أن تقدمها في محاربة العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

يعتمد التقرير على المعلومات والأمثلة والحالات الدراسية التي أنتجتها ستة اتحادات نقابية عالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال، والتي تتحدث عن جهود المناصرة المحلية والعالمية، وتنظيم الحملات، وأولويات التصدي للعنف والتحرش في العمل. يعرض التقرير 35 حالة دراسية من 25 دولة، تم اختيارها بعناية لتعكس الممارسات الجيدة في عدد من القطاعات، والدول والأقاليم. وإضافة إلى ذلك يعرض التقرير عدداً من جهود المناصرة العالمية، والحملات والمواقف التي شكلتها الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي للنقابات للتصدي للعنف والتحرش في العمل، بما في ذلك النقاشات التي عقدت بين مجموعة العمال في منظمة العمل الدولية قبل وخلال الاجتماع الثلاثي للخبراء حول العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، والذي عقد في جنيف في الفترة ما بين 3 وحتى 6 تشرين الأول 2016.

تعكس جميع الأمثلة والحالات الدراسية المعروضة في هذا التقرير الوعي المتزايد بوجود العنف في عالم العمل وحدته، وتسلب الضوء على حقيقة أن العنف والتحرش في العمل هو انتهاك لحقوق الإنسان وكرامته، ومسألة ترتبط بشكل وثيق بعدم التكافؤ في العلاقات السلطوية. وكما سيبين هذا التقرير، تعد النساء الأكثر عرضة

خطر العنف، وتواجه مجموعات محددة من النساء مخاطر كبيرة، وخاصة العاملات المهاجرات، وعاملات المنازل، والعاملون من أفراد الأسرة، والعمال غير النظاميين، وهم الفئة التي تعطيها عادة اتفاقيات التفاوض الجماعي و/أو التشريعات.²

وبالرغم من أن موضوع العنف والتحرش في العمل ليس بالجديد، إلا أن الحالات الدراسية تبين أن النقابات أصبحت تؤمن بأن العنف هو أحد قضايا الصحة والسلامة والتمييز على أساس الجنس كذلك. طرأ تحول في السنوات الأخيرة على فهم العنف بحيث أصبح يعد الآن خطراً من المخاطر لنفس – اجتماعية في سياسات الصحة والسلامة والأمان في العمل. فعلى سبيل المثال تبين الأدلة المستقاة من المسوحات التي درست ظروف العمل في أوروبا في الفترة ما بين 2005 – 2010 أنه بالرغم من انخفاض معدلات وقوع العنف، إلا أن أشكالاً أخرى منه كالتهديد، والتخويف والتنمر، والتحرش، والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه لا تزال منتشرة في مكان العمل.³

تورد النقابات العالمية والوطنية مجموعة من البيانات التي تبين أن العنف يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على الربح، والإنتاجية وسمعة المشروع. فالعنف يؤثر على أداء الموظفين، ودافعيتهم، وولائهم، وجودة عملهم، وجودة الخدمات التي يقدمونها. كما يمكن أن يؤدي لإيجاد صراعات في مكان العمل، والفشل في الإبقاء على العمال، وتغييرهم بوتيرة عالية. وكما يرى الاتحاد الدولي للنقابات "يخلق التمييز والعنف في العمل الفرص، ويهدد المواهب المطلوبة لإحداث التقدم الاقتصادي، ويبرز التوترات الاجتماعية واللامساواة في المجتمع". إضافة إلى ذلك، يزيد التمييز من عرضة العمال للاستغلال، وعدم الاستقرار والعمل القسري. وفي هذا السياق، من الجدير بالذكر أن التحرش والعنف والتمييز هي سلوكيات تنطوي في كثير من الأحيان على استغلال للسلطة وتعريض سلامة العمال الذكور والإناث على حد سواء للخطر.

1.2 معايير عمل منظمة العمل الدولية والعنف والتحرش في العمل

بغياح معايير دولية للعنف والتحرش في العمل استخدمت النقابات العمالية معايير العمل الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية لتوفير المعلومات للنشاطات الهادفة للقضاء على العنف، وخاصة عندما يؤثر هذا العنف على المجموعات الهشة، وعمال المنازل، والسكان الأصليين، والعمال الأطفال، والعمال القرويين والعمال المهاجرين. ومن المعايير المهمة هنا اتفاقية رقم 87 حول التفاوض الجماعي، والتي ترى العديد من النقابات أنها توفر إطاراً وحجر أساس للتفاوض الجماعي الهادف للتصدي للعنف في عالم العمل. وبالرغم من أنه لا يوجد حتى الآن تعريف واحد متفق عليه للعنف والتحرش في العمل، تصدت معايير منظمة العمل الدولية الحالية لهذه المسألة بعدة طرق:

- 0 تطالب الاتفاقية 189 حول العمل اللائق للعمال المنزليين (2011) الدول الأعضاء والنقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة ضد أي شكل من أشكال العنف، أو الانتهاك أو التحرش في العمل.
- 0 يحدد بروتوكول منظمة العمل 2014 حول العمل القسري أن على الدول دعم العناية الواجبة التي يتعين على القطاعين العام والخاص بذلها للحيلولة دون وقوع مخاطر العمل القسري أو الإلزامي ومواجهتها وحماية العمال، وخاصة المهاجرين منهم من الانتهاكات والاحتياال في ممارسات التوظيف.
- 0 تحدد التوصية 200 بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل (2010) خطوات ونشاطات "تضمن الوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل ومنع وقوعهما".
- 0 تطالب التوصية 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (والذي تم تبنيه في مؤتمر العمل الدولي في جلسته 104 في 12 حزيران 2015) الدول الأعضاء ضمان وجود إطار سياسي متكامل في استراتيجيات وخطط التنمية الوطنية. "يجب أن يتصدى هذا الإطار [...] لتعزيز المساواة والقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز، بما فيها العنف الجندي في مكان العمل".

² كروز، أ، وكليمنجر س. (2011). العنف الجندي في عالم العمل: نظرة عامة ومجموعة مختارة من المراجع المشروحة. جنيف، منظمة العمل الدولية

³ يوروفاوند (2015) العنف والتحرش في أماكن العمل في أوروبا: الأسباب، الآثار والسياسات. دبلين يوروفاوند

إضافة إلى المشاريع الهادفة للتوعية بالعنف ومنع وقوعه وإعداد أدلة حول التحرش الجنسي في العمل، يتطلب تفويض منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق أن تعمل المنظمة على محاربة العنف والتحرش في العمل ومنع وقوعه، وتنشئة بيئة عمل قائمة على العمل اللائق، والمساواة بين الجنسين والاحترام.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 هي أيضا اتفاقية مهمة تمكن منظمة العمل الدولية من تعزيز الإدماج المنتظم للأبعاد الجنسانية⁴ من خلال التفاوض الاجتماعي في عدة جوانب منها العنف والتحرش الجنسيين. ينص قرار 2009 بشأن المساواة بين الجنسين، والذي يأتي في قلب العمل اللائق، أن التفاوض الجماعي يمكن أن يضمن الإدماج المنتظم للأبعاد الجنسانية في سوق العمل وسياسات الاقتصاد الكلي بشكل عام، وأن تعالج قضايا محددة من قبيل ثغرة الأجور بين الجنسين، تعزيز الحماية من التمييز، تدابير التوفيق بين العمل والعائلة، والهياكل الأساسية لرعاية الطفل، والعنف والتحرش الجنسيين، وتشجيع توظيف النساء (الفقرة 37).

أثارت لجنة خبراء منظمة العمل المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات مسألة العنف والتحرش في العمل عند مراجعتها لتقارير الدول الأعضاء المتعلقة بالاتفاقية 111. وعبرت اللجنة عن رأيها بأن التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويجب أن يتم التصدي له ضمن متطلبات الاتفاقية. ولقد أشارت اللجنة إلى أن التحرش الجنسي يهدد المساواة في العمل ويثير الشكوك في نزاهة، وكرامة وسلامة العمال. يضر التحرش الجنسي كذلك بالمنشأة حيث يضعف الأسس التي تقوم عليها العلاقات ويعطل الإنتاجية. وفي دراستها العامة لاتفاقية رقم 111 سنة 2003 حثت اللجنة "الحكومات على اتخاذ التدابير المناسبة لمنع التحرش الجنسي في الأعمال والمهن"⁵. كما سلطت الضوء على التعريف الذي تستخدمه عادة منظمة العمل، وهو:

1. **المقايضة:** أي عمل ذا طبيعة جنسية سواء كان جسديا، لفظيا أو غير لفظي، وأي عمل قائم على الجنس يهدد كرامة النساء والرجال، لا يرحب به المتلقي ويعتبره مهينا أو غير معقول، ويُستغل رد الشخص سواء كان بالرفض أو الخضوع لهذا الفعل بشكل صريح أو ضمني لدفعه لاتخاذ قرار يؤثر على عمله.



⁴ أشار تقريراً 2003 و2009 الصادران عن لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنه في غياب معيار دولي محدد للتصدي للتحرش الجنسي، يجب أن تتضمن الاتفاقية 111 تدابيراً للتصدي لهذه المسألة على أساس أن التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز الجنسي. وإقراراً بذلك، أفادت لجنة مؤتمر منظمة العمل الدولية المعنية بالمساواة بين الجنسين (2009) أن التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة "يجب أن يتم التصدي له من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك التفاوض الجماعي، حيث يمكن، على مستوى المنشأة، والقطاع والمستوى الوطني.

⁵ منظمة العمل الدولية (2003) المساواة في الأعمال والمهن، دراسة عامة أجرتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة 91، التقرير الثالث (الجزء أ1). جنيف، ص.

2. بيئة العمل العدائية: أي سلوك يعمل على إيجاد بيئة عمل تنضوي على الترهيب أو العدائية أو تشعر المتلقي بالمهانة.

أشار تقرير لجنة خبراء منظمة العمل المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لعام 2009 إلى استمرار وجود فجوة في التطبيق فيما يتعلق بالتصدي للتحرش الجنسي في العمل.⁶

وإضافة لذلك، عملت لجنة العمل على صياغة مدونتين مفصلتين لقواعد الممارسة تحدد تدابير محددة للتصدي للعنف والتحرش في العمل:

- 0 مدونة قواعد الممارسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات وتدابير محاربة هذه الظاهرة (والذي تبنته الهيئة الإدارية سنة 2003). تعد هذه الوثيقة وثيقة غير ملزمة، ولكنها توفر الإرشادات حول كيفية التصدي للعنف في مكان العمل في هذه القطاعات.
- 0 مدونة قواعد الممارسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الصحة والسلامة في مجال الزراعة، والتي تذكر التحرش الجنسي وسياسة نموذجية للتصدي للتحرش الجنسي. والهدف من هذه المدونة هو التوعية بموضوع التحرش الجنسي والوقاية منه، ونشر السلوك الإيجابي في مكان العمل.

1.3 تعريفات العنف والتحرش في العمل

تتضمن تعريفات العنف في عالم العمل مجموعة من الأفعال العنيفة⁷: كالعنف الجسدي المفضي إلى الموت، الإصابة أو الاعتداء؛ العنف النفس – اجتماعي/ النفسي الناشئ عن التتمر، والتسلط؛ والتحرش الجنسي، العنف والاعتداء الجنسي. كما تتضمن تعريفات العنف أثر العنف الأسري في مكان العمل.

يستخدم مصطلح 'العنف والتحرش' في هذا التقرير ليغطي طيفا واسعا من أنواع العنف المختلفة، ويعكس هذا الخلاصة التي توصل إليها اجتماع الخبراء المعني بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، والذي عقد في جنيف في الفترة ما بين 3 – 6 تشرين الأول 2016، والذي تبنته هيئة منظمة العمل الإدارية (27 تشرين الأول – 10 تشرين الثاني 2016).⁸ وفي هذا السياق تم الاتفاق على أن 'العنف والتحرش' سيستخدم كمفهوم شامل بدلا من 'العنف'، لتحديد مجموعة من السلوكيات غير المقبولة، تشمل العنف الجندري:

فيما يقر الخبراء بأن استخدام المصطلح قد يختلف من دولة لأخرى، إلا أن عنوان "العنف والتحرش" أثبت جدواه في فهم السلوكيات والممارسات غير المقبولة ولتي يمكن أن تتسبب في الأذى أو المعاناة الجسدية، أو النفسية أو الجنسية، مع التركيز بشكل خاص على العنف الجندري ضمن هذه السلسلة المستمرة. اتفق الخبراء على أهمية التمييز بين أشكال العنف والتحرش المختلفة وفهم السياق الذي تحدث فيه، حيث أن الاستجابة المطلوبة تختلف باختلاف نوع الفعل. (الفقرة 7)

يشير هذا التقرير في عدة مواقع للعنف والتحرش بهدف توضيح الطرق المختلفة و/ أو المحددة التي عرفت فيها النقابات في مختلف الدول والقطاعات العنف والتحرش. وبالرغم من أن هذه التعريفات تختلف من منطقة لأخرى ومن دولة لأخرى، إلا أن الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي للنقابات تبنت نهجا واسعا ومتكاملا للتعامل مع العنف في العمل. وهو يأخذ بعين الاعتبار هذه الديناميكيات. يتجذر هذا النهج في الفهم المشترك لأن العنف والتحرش هما عبارة عن إساءة استغلال للسلطة، وينشأ من عدم التكافؤ في العلاقات السلطوية في العمل والأسرة والمجتمع. وهناك إقرار بأن العنف والتحرش في العمل يضمنان:

⁶ التقرير العام للجنة خبراء منظمة العمل المعنية في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (2009)، التقرير الثالث (الجزء 1)، الجلسة 98 في مؤتمر العمل الدولي

⁷ للمزيد من النقاشات حول العنف في العمل راجع: ورقة خلفية للنقاش في اجتماع الخبراء المعني بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل صادرة عن منظمة العمل الدولية (3 – 6 تشرين الأول 2016). جنيف، منظمة العمل الدولية. متوفرة على الموقع التالي: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/>
⁸ منظمة العمل الدولية (2016ب) تقرير المدير العام، التقرير التكميلي الخامس: نتيجة اجتماع الخبراء المعني بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل. هيئة منظمة العمل الإدارية، الجلسة 32، جنيف، 27 تشرين الأول – 10 تشرين الثاني 2016. متاحة على: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/

- 0 العنف والاعتداء الجسدي، إضافة إلى عدد من المخاطر النفس – اجتماعية كالتهديدات اللفظية وغير اللفظية، والسلوكيات المسيئة، والتي يكون لها في كثير من الأحيان طبيعة جنسية، وتكون متجذرة في انعدام التكافؤ في العلاقات السلطوية.
- 0 تتضمن الإشارة للعنف والتحرش في السياقات الوطنية المختلفة التحرش النفسي والعنيفة، والتنمر والتسلط بهدف إهانة، أو إحراج، أو إذلال الشخص أو الإساءة إليه.



- 0 العنف المرتبط بالتمييز، والذي يؤثر على العمال في الأوضاع الأكثر هشاشة، بما فيهم النساء، المثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وثنائيي الصفات الجنسية، والعمال المصنفين على أساس العرق. تتأثر النساء اللواتي يعانين من أشكال متعددة من التمييز بالعنف والتحرش في العمل. تشمل هذه الفئة العاملات في الفنادق، نادلات الحانات، النادلوات، الممرضات، العاملات الاجتماعيات، المعلمات ومساعدات المعلمات، والعاملات في المحال.
- 0 يتضمن العنف في عالم العمل العنف الذي يتم بعيدا عن أماكن العمل التقليدية، كالمناسبات الاجتماعية، والمؤتمرات، والدورات التدريبية، والاجتماعات المتعلقة بالعمل، كما يتضمن العنف الذي قد يحصل في منزل العميل، أو مكان بعيد عن مكان العمل عندما تتطلب طبيعته التواصل مع الجمهور. كما أن العنف الذي يقع خلال السفر ضمن ساعات العمل والتنقل من وإلى العمل هو من ضمن العنف في عالم العمل.
- 0 يعرض التعامل مع الزبائن أو الجمهور بعض العمال لخطر العنف بشكل أكبر، كالعامل في الخدمات الليلية في الحانات والمقاهي والأماكن التي يتم فيها تناول المشروبات الكحولية، الشرطة وخدمات العدالة الجنائية، الخط الأمامي من خدمات المستجيبين الأوائل في حالات الطوارئ، وكذلك في الحالات التي يتم فيها التعامل مع النقود أو الأدوية الموصوفة لأغراض طبية، والأماكن التي يتم فيها تقديم خدمات الرعاية والتعليم، والأعمال التي تتطلب العمل في مواقع معزولة أو بعيدة وفي ساعات غير اعتيادية.

1.4 مقدمة للحالات الدراسية

طُلب من الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي للنقابات وفروعها الوطنية أن تجمع المعلومات، والممارسات الجيدة، والحالات الدراسية حول العمل النقابي الهادف للقضاء على العنف والتحرش في العمل من منظور القطاعات والتحالفات، وتقديم توصيات تتعلق بمعيّار منظمة العمل المرجو حول العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل. تم توزيع استمارات وإرشادات على الاتحادات النقابية والاتحاد الدولي توضح الأشياء التي يمكن أن تتضمنها الحالات الدراسية من مجموعات المناطق، والدول والقطاعات. يلخص **الجدول 1** الدول، والقطاعات والمواضيع الرئيسية التي تتصدى لها الحالات الدراسية.

الجدول 1: ملخص الحالات الدراسية بحسب الدول، والقطاعات، ونوع العنف الذي تتناوله الحالة

القطاع	العنف ضد النساء والرجال	العنف ضد النساء/عنف جنسي	العنف الأسري كمشكلة من مشاكل عالم العمل	العنف على يد طرف ثالث
أوروبا				
بلغاريا	IFT (النقل)	X	X	x
إيطاليا	BWI (الأخشاب)	X		
إسبانيا	UNI (أعمال متعددة)	X	X	
السويد	IUF (الفنادق)	X	X	x
القارات الأمريكية				
كندا	ITF (النقل)	X	X	
كندا	BWI (أعمال الحديد)	X	x	
الأرجنتين	BWI (أعمال البناء)	X		X
الأرجنتين	PSI (الصحة)			X
البرازيل	UNI (الخدمات المصرفية)	X		X
كولومبيا	IUF (الزراعة)	X		X
تشيلي	ITUC (القطاعات المشتركة)	X		x
هندوراس	ITUC (مجالات مختلفة)	X		
إفريقيا				
أوغندا	ITF (النقل)	X		X
غانا	UNI (التجارة)	X		
جنوب إفريقيا	UNI (التجارة/الغذاء)	X	X	X
جنوب إفريقيا	IUF (الزراعة)	X	X	X
زامبيا	IUF (الزراعة)	X		
جمهورية الكونغو الديمقراطية	PSI (الصحة)	X		X
آسيا				

الفصل الأول

الهند	ITF (النقل)		X		X
الهند	IUF (الزراعة)		X		X
الهند	BWI (أعمال البناء)		X		X
الهند	UNI (الخدمات المصرفية)		X		
نيبال	UNI (خدمات متعددة)	x	X		X
ماليزيا	IndustriALL (قطاع الكهرباء)		X		
ميثامار	IUF (الزراعة)		X		
ميثامار	IndustriALL (قطاع المناجم)		X		
الباكستان	IUF (الزراعة)		X		
الفلبين	IUF (الطعام والشراب)		X		x
الفلبين	BWI (أعمال متعددة)	x	X		
الفلبين	PSI (الصحة)		X		
الفلبين	IndustriALL (قطاعات متعددة)	x	X		
كوريا	IUF (قطاعات متعددة)		X		
بابوا غينيا الجديدة	IUF (الزراعة والمسامك)	x	X		
إندونيسيا	ITUC (الطعام، عمال المنازل)	x	X		
أستراليا	ITUC (قطاعات مشتركة)			x	

تركز سبع عشرة حالة دراسية من أصل خمسة وثلاثين حالة مأخوذة من خمسة وعشرين دولة على عمل النقابات العمالية في دول آسيا، بينما كانت ست منهم إفريقيا، وثمانية من القارتين الأمريكية وأربع من أوروبا. تركز الحالات الدراسية على القطاعات التي يواجه فيها العمال خطر العنف بشكل أكبر:

الزراعة وعمليات التصنيع المعتمدة بشكل كبير على العمالة في سلاسل التوريد العالمية ومناطق التجهيز للصادرات، والفنادق، والمطاعم والبيع بالتجزئة، البناء، وأعمال الخشب، والمسامك والإبحار، والخدمات العامة كالنقل والصحة.

تركز 12 حالة دراسية على العنف والتحرش التي تؤثر على النساء والرجال، بينما تتصدى 34 منها للعنف ضد النساء/ التحرش الجنسي، كمبادرات خاصة أو كجزء من الدراسات الأوسع للعنف والتحرش في العمل. توضح 8 حالات دراسية عمل النقابات مجال منع العنف الأسري والتصدي لأثره في العمل. بينما تركز 16 دراسة على مسألة العنف والتحرش على يد طرف ثالث كذلك المتعلقة بالمخاطر التي تواجه العمال في مجالات النقل، والصحة، وبيع التجزئة، والمطاعم والفنادق مثلاً، أو تلك التي تواجه العمال خلال تنقلهم من وإلى العمل. سلط عدد كبير من الحالات الدراسية الضوء على مواطن الضعف الموجودة لدى العمال المعزولين أو الذين لا يتوفر لهم سوى الحد الأدنى من الحماية كالعامل المهاجرين، وأولئك الذين يعملون لرد الدين، والعمال المنخرطين في أشكال العمل غير المعيارية. ووضحت ست حالات دراسية أخرى المخاطر التي تواجه العمال خلال التنقل من وإلى العمل، الأمر الذي يتسبب بالقلق للفئات الأكثر هشاشة من العمال، بينما أشارت خمس حالات للعنف/ التحرش ضد الناشطين والقادة النقابيين في محاولة لقمع التنظيم والنشاط النقابي.

تم تكميل الحالات الدراسية بأمثلة إضافية أقصر وفرتها النقابات المحلية واتحادات النقابات العالمية والاتحاد الدولي للنقابات، إضافة إلى أعضاء مجموعة العمال في منظمة العمل الدولية الممثلة في الاجتماع الثلاثي

للخبراء بشأن عالم العمل، والذي عقد في جنيف في الفترة ما بين 3 – 6 تشرين الأول 2016. تعكس الأمثلة طيفا واسعا من الممارسات الواعدة والنُهُج المختلفة المستخدمة للتصدي للعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

توفر الحالات الدراسية والأمثلة والنقاشات مع اتحادات النقابات العالمية والاتحاد الدولي للنقابات أدلة على ارتفاع مستويات العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل. وهي تبين أن النقابات في العالم تشارك في الحملات ونشاطات المناصرة وعمليات التفاوض الجماعي على المستويات الوطنية والقطاعية ومستوى الشركات لمحاربة العنف في مكان العمل. أبرزت الحالات الدراسية المواضيع التالية بشكل خاص:

- 0 ازدياد الوعي بأن العنف مشكلة أساسية تهدد السلامة المهنية وخطرا صحيا يؤثر على سلامة العمال الجسدية والنفسية.
- 0 تعكس الحالات الدراسية عددا كبيرا من قضايا عالم العمل التي تبين وجود صلة بين العنف والتحرش في مكان العمل والتنقل من وإلى العمل، والأماكن العامة والأسرة/ المجتمع المحلي.
- 0 هناك صلة قوية بين القدرة على الوصول للعمل اللائق، وعدم التمييز والتمتع بحماية النقابات العمالية والوقاية من العنف ضد النساء والرجال.
- 0 هناك إدراك للحاجة للتصدي لديناميكيات العنف المرتبطة بالنوع الاجتماعي، وبالتالي فإن العنف الجندي يرتبط بشكل كبير بعدم المساواة بين الجنسين، والتمييز وعدم التكافؤ في أدوار النوع الاجتماعي، والعادات والعلاقات.
- 0 طرأ تغيير كبير على أنماط العمل، وخاصة تزايد مشاركة النساء في سوق العمل، الأمر الذي أدى في كثير من الأحيان إلى إيجاد أشكال غير معيارية ومؤقتة من العمل تتسم بكونها غير نظامية، إضافة إلى تدني الأجور، وتدني مستوى الحماية المتوفرة. وهذا يُعرض النساء بشكل خاص للعنف والتحرش الجسدي واللفظي والجنسي. وفي أسوأ حالاتها، تحتم الهشاشة الاقتصادية والفقر على النساء الاعتماد على أصحاب العمل الذين يستغلونهم، ووكالات الاستخدام التي تعمل بطريقة لأخلاقية، والمتجرين بالبشر، وجميعها قد تعرض النساء للعنف في مساحتهن الخاصة.
- 0 تؤثر مفاوضات النقابات العمالية والحملات ونشاطات التعبئة بشكل إيجابي في القضاء على العنف والتحرش في العمل. تشدد الحالات الدراسية على الدور الهام والمفصلي الذي تلعبه اللجنة الثلاثية والثلاثية المعنية بالحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة.
- 0 على النقابات العمالية أن تلعب دورا رئيسيا في تمثيل وتنظيم العمال في أشكال العمل غير المعيارية، كالعمال غير النظاميين، والعمال الذين لا يستطيعون الوصول للعمل أو الأجر اللائق.
- 0 تصبح عملية التفاوض أقوى بكثير عندما لا تفرض التشريعات التزاما بإجراء المفاوضات الجماعية والمبادرات المشتركة ما بين العمال وأصحاب العمل فقط، ولكن عندما توفر أيضا خلفية وإطارا للحقوق والالتزامات التي يمكن أن يتم تعزيزها وتوسيعها أكثر من خلال التفاوض.

تواجه ملايين النساء في العالم اليوم القسوة والاعتداء النفسي والجسدي – الاعتداء والعنف الأسري، الاعتداء الجنسي، التحرش الجنسي، العنف في العمل، العنف الاقتصادي، والاتجار بالبشر. ويعد هذا حرمانا لهم من حقوقهم الإنسانية وحررياتهم الأساسية. وعلى النساء أن تدرك أن النقابات تؤمن بأن حقوق المرأة هي جزء من حقوق الإنسان، وأن النقابيين يقفون سويا لمواجهة العنف ضد المرأة". (ديانا هولاند، رئيسة لجنة المرأة في الاتحاد الدولي لعمال النقل)

تعكس الحالات الدراسية كيف استجابت النقابات لتبعات العولمة السريعة وغير المتساوية والتغيرات في تنظيم وموقع العمل والإنتاج. وهي تبين أن العنف والتحرش في العمل يتزايد نتيجة الأشكال الجديدة من التوظيف، وتنظيم العمل وممارسات العمل في الأسواق العالمية. ويمكن القول أن الارتفاع في مستويات التحرش بالنفس- اجتماعي⁹ تحديدا ترتبط بشكل وثيق بعدد من العوامل منها انعدام الأمان الوظيفي، وضغوطات العمل، والتوتر

⁹الاتحاد الأوروبي – إدارة الصحة والسلامة المهنية (2011) العنف والتحرش في مكان العمل: صورة أوروبية
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

والرقابة في مكان العمل. كما أن لأنماط المتغيرة من التوظيف وتنظيم العمل، كالعامل في المواقع المعزولة أو البعيدة، أو انتقال إنتاج البضائع والخدمات للدول متدنية الدخل (من خلال سلاسل التوريد العالمية ومناطق التجهيز للصادرات على سبيل المثال) آثار على ارتفاع مستويات العنف. تظهر البيانات أن العنف والتحرش في العمل هو مشكلة رئيسية ومنتامية¹⁰. فعلى سبيل المثال تبين البيانات المأخوذة من المكتب الاستشاري المعني بالعنف في مكان العمل في الأرجنتين أن عدد الشكاوى الخاصة بالعنف في مكان العمل ارتفعت منذ عام 2007 بنسبة تتراوح ما بين 15 – 30% سنة بعد أخرى. وفي عام 2015 تلقى المكتب الاستشاري المعني بالعنف في مكان العمل أكثر من 9,000 تقرير عن التسلط والمضايقة (86% منها تضمنت عنفا جسديا)، ومثلت النساء 70% من الضحايا.¹¹ وجد مسح أجراه مؤتمر نقابات العمال في المملكة المتحدة أن 12% من العمال عانوا من العنف المرتبط بالعمل، مثل التعرض للدفع أو البصق، أو اللكم أو الطعن.¹² يتضمن العنوان 1.6 أدناه بيانات حول العنف الجندري.

1.5 القطاعات التي تغطيها الأمثلة والحالات الدراسية

توفر الحالات الدراسية أمثلة عن الطرق التي تصدت فيها النقابات للعنف والتحرش في مجالات الزراعة، والتصنيع، وأعمال البناء والأخشاب، والبيع بالتجزئة والخدمات الأخرى، بما فيها النقل والصحة. جمع الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال أدلة موسعة عن العنف في قطاعات الزراعة والغذاء. وأفاد الاتحاد الدولي أن غياب أجور المعيشة في قطاع الزراعة والغذاء والشراب يزيد من هشاشة العمال واحتمال تعرضهم للعنف. تسلط الحالات الدراسية التي قدمها الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال الضوء على عمل النقابات الساعية للقضاء على العنف والتحرش في الهند، والباكستان، وميانمار على سبيل المثال، وعلى مواطن الهشاشة الإضافية التي تواجهها النساء، بما فيهن العاملات المعزولات في أماكن عمل يسيطر عليها الرجال، والتي يديرها ويشرف عليها الرجال بالعادة، أو اللواتي يعملن وحدهن في الحقول/المزارع، أو كمندوبي مبيعات متجولات يطرقن أبواب المنازل/ المكاتب. ومن القضايا الأخرى التي أثارها هذا الاتحاد هو أن التنقل من وإلى العمل يُعرض النساء العاملات للعنف أيضا؛ وأن النقص في وسائل النقل يجبر النساء في كثير من الأحيان على توقيف سيارات الغرباء في الشارع طالبات توصيلهن أو السير لمسافات طويلة للوصول للحقول والعودة منها. فعلى سبيل المثال تتعرض العاملات في المزارع في الهند لخطر الاغتصاب وأشكال العنف الأخرى خلال محاولتهن توقيف سيارة توصلهن من وإلى المزارع البعيدة.

¹⁰ انظر على سبيل المثال الاتحاد الأوروبي – إدارة الصحة والسلامة المهنية، 2011 المذكور سابقا؛ منظمة العمل الدولية، 2016 أ المرجع

المذكور سابقا؛ منظمة العمل الدولية 2016 ب المرجع المذكور سابقا

¹¹ مقتبس عن الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب الحالة الدراسية 4: نقابة عمال البناء في الأرجنتين (الأرجنتين)

¹² <https://www.tuc.org.uk/industrial-issues/workplace-issues/health-and-safety/violence/one-eight-people-experience-violence>



© ILO/M.

من أحد أسباب نشوء العنف والتحرش في الصناعات المعتمدة بكثافة على العمالة (مثل الخياطة، والنسيج والإلكترونيات) وجود عدد كبير من النساء الشابات والمهاجرات والمفتقرات للخبرة من خلفيات ريفية يعملن تحت إشراف الرجال، ويتحملن مستويات عالية من ضغط الإنتاج، والممارسات التأديبية التعسفية. كما أن ثقافة مكان العمل المتسامحة مع التحرش تغذي أعمال العنف والإيذاء التي تستهدف القوى العاملة ذات الأغلبية من النساء، كما أن تدني مستويات التنظيم النقابي وقلة توفر العمل اللائق¹³ تعتبر من أسباب انتشار العنف. وبحسب هيئة الأمم المتحدة للمرأة: "... لقد أوجدت الصناعة أماكن عمل غير آمنة، وخطرة تتيح الاستغلال بشكل مأساوي حيث تعاني النساء من تدني الأجور، وانعدام المساواة، والتحرش والعنف".¹⁴

بينما يتيح العمل في سلاسل التوريد العالمية، وخاصة في قطاعات كالإلكترونيات، والزراعة، والسياحة والملابس للنساء الوصول للعمل النظامي، إلا أنه في الأغلب يكون عملا غير معياري، ويتصف بساعات العمل الطويلة وغير المتوقعة، والضغط لتلبية أهداف الإنتاج. تخلق هذه الممارسات، خصوصا إذا ما كانت مصحوبة بصعوبة الانضمام للنقابات العمالية وغياب الحماية التي تكفلها اتفاقيات التفاوض الجماعي¹⁵ جوا من التحرش والعنف في مكان العمل.¹⁶ تمت مناقشة هذا الموضوع في مؤتمر العمل الدولي في سياق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وبحسب القرار التي تم تبنيه في ذلك الوقت:

تمثل النساء في العديد من القطاعات جزءا كبيرا من القوى العاملة في سلاسل التوريد العالمية، ولكن تمثيلهن لا يتناسب مع عددهن في الأعمال متدنية الأجور في الطبقات الدنيا من سلاسل التوريد، ويتعرضن في كثير من الأحيان للتمييز، والتحرش الجنسي وأشكال أخرى من العنف في مكان العمل.¹⁷

¹³راجع موريس ج. وبيلينجر ج. (2016) العنف الجندي في سلاسل التوريد العالمية: حقبة الأدوات. المركز الدولي للتدريب في منظمة العمل الدولية.

¹⁴هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2015). تقدم نساء العالم. تحويل الاقتصاديات، إحقاق الحقوق. نيويورك، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ص. 59. متوفر على الموقع التالي: <http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html#report>

¹⁵منظمة العمل الدولية (2016) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. مؤتمر العمل الدولي، الجلسة 105، 2016، الفقرة 4، الصفحة 2، الوثيقة متاحة على: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf

¹⁶استرايتز س، وغوليهيرم رايس ج (2013) سلاسل القيمة العالمية، التحديث الاقتصادي والنوع الاجتماعي: حالات دراسية من قطاعات البستنة، والسياحة، ومراكز الاتصال. البنك الدولي؛ كريستيان م. إيفيرز، ب. وبارينتوز، س. (2013). النساء في سلاسل القيمة: إحداهن فرق، قمة حصاد المكتسبات، كايب تاون: ملخص القمة المعدل، رقم 6.3؛ موريس وبيلينجر، المرجع المذكور سابقا.

¹⁷قرار منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة 105، 2016. متاح على: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf

وفي قطاع الخدمات، وخاصة في مجال بيع التجزئة، والفنادق والمطاعم، يتعرض العمال الذين يقومون بتقديم الخدمات الأمامية، خاصة إن كن من الإناث، لخطر العنف والتحرش في كثير من الأحيان. إضافة لذلك تجعل ساعات العمل الطويلة، التي تستمر إلى ما بعد المساء في بعض الأحيان، التنقل من وإلى العمل خطراً. والعمل غير المعياري في هذه القطاعات يعني في كثير من الأحيان أن على العمال أن يعانون من العنف بصمت، ولا يجرو الكثيرون منهم الاشتكاء، أو يمتنعون عن القيام بذلك خشية خسارة عملهم.

بين بحث أجرته نقابات الدول الإسكندنافية حول التحرش الجنسي (التحرش اللفظي وغير اللفظي، والجسدي والتهديد بالعنف) في قطاعات الفنادق، والمطاعم والسياحة¹⁸ أن التحرش الجنسي منتشر وله تبعات جدية وخطيرة على العمال وأسرهم، وكذلك أصحاب العمل في هذه المجالات. تصم المشاكل الأساسية التي وجدها البحث: ارتفاع مستوى التحرش الجنسي على يد طرف ثالث وخاصة بين النساء والشابات اللواتي يعانين من انعدام الأمن الوظيفي. ففي مجالات السياحة، وتناول المشروبات الكحولية، وثقافة البقشيش، وساعات العمل غير المنتظمة، تنتشر مقولة 'الزبون دائماً على حق' وأن التحرش هو جزء من العمل، الأمر الذي يسهم في إيجاد ثقافة تتيج التحرش على يد طرف ثالث. ويجب على الشركاء الاجتماعيين أن يلعبوا دوراً رئيسياً في تحدي التحرش الجنسي المنتشر في القطاع والتصدي له.

وفي قطاع أعمال البناء والأخشاب، يشير الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب أن العنف والتحرش في العمل يؤثر بشكل خاص على العمال غير النظاميين والمهاجرين. وبالرغم من أن الرجال يهيمنون على هذا القطاع، إلا أن مشاركة النساء فيه تكبر، ولكنهن لا يحظين بتساوي الفرص في العمل بعد، ولا زلن يتأثرن بالصور النمطية الجنسانية المتأصلة، وعدم التكافؤ في العلاقات الجنسانية¹⁹. وكان الشكل الرئيسي من أشكال التمييز في مكان العمل الذي أبلغ عنه الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب²⁰ هو النكات والممارسات المنحازة جنسياً، والتي أثرت في بعض الحالات على الجدية التي تعاملت فيها الحركة النقابية مع قضايا التحرش الجنسي.

وفي قطاع الصحة كان هناك ارتفاع في حالات العنف وحدتها لسببين، فمن جهة تسببت إجراءات التقشف في تقليص عدد العاملين في المرافق وتدني مستويات الخدمة، مما أدى إلى انتشار العنف على يد طرف ثالث كالمرضى وأسرهم، والذين يعانون بدورهم في كثير من الأحيان من ساعات الانتظار الطويلة وتراجع القدرة على الوصول للعلاج. وهذا يتسبب بضغط كبير على العاملين في مجال الصحة الأمر الذي يسهم في انتشار ثقافة العنف والتحرش على يد الزملاء، ويؤدي إلى تراجع الالتزام الأخلاقي لدى العاملين، مما سيؤدي في النهاية إلى ترك العاملين لوظائفهم. من الناحية الأخرى، تشكل النساء الأغلبية في طواقم الرعاية الصحية، ولذا سلطت النقابات العمالية الضوء على العنف الجنساني ضد الممرضات بشكل خاص. تبين الدراسات والإرشادات التي وضعتها الاتحاد الدولي للخدمات العامة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمجلس الدولي للتمريض ومنظمة الصحة العالمية²¹ أن العاملين في القطاع الصحي يتعرضون بشكل متنام للعنف والتحرش بسبب خصائص الخدمات التي يقدمونها وبيئة العمل السائدة. ويفيد الاتحاد الدولي للنقابات العامة أن التقشف، وما نجم عنه من عدم التكافؤ الاجتماعي أدى إلى انتشار العنف بشكل سريع في القطاع. كما تؤثر الزيادة في معدلات

relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf

¹⁸ تقرير نقابة الدول الإسكندنافية للعاملين في قطاعات الفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والسياحة (2015) حول التحرش الجنسي: نظرة عامة عن البحث حول التحرش الجنسي في قطاع الفنادق، والمطاعم والسياحة في دول الشمال. التقرير متاح على: [http://nordichrct.org/~media/](http://nordichrct.org/~media/Eng.pdf) Eng.pdf Files/temaer 3f dk/www nu hrct dk/Report on Sexual Harassment

¹⁹ تتراوح نسبة النساء العاملات في قطاع البناء من 2% في أمريكا الشمالية إلى 23.5% في كازخستان، 22.9% في سنغافورة، 21.1% في منغوليا و17.8% في إثيوبيا، وتختلف طبيعة عمل النساء في مجال البناء بحسب المنطقة. ولكن في آسيا الجنوبية تمثل النساء جزءاً هاماً من القوى العاملة في مواقع البناء. وفي حالة الهند، يمكن أن تمثل النساء 50% من القوى العاملة تقريباً في بعض المواقع. وتتخبط غالبية هؤلاء النساء في أعمال التحميل وأشكال العمل الأخرى التي لا تتطلب مهارة عالية مثل تأمين الجدران (تغطيتها بطبقة من الجبس) وخط الإسمنت. تفيد جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص في الهند أن 93.6% من النساء العاملات يعملن بشكل مؤقت. اختلطت الأنماط الحديثة من مشاركة النساء في القطاع. المصدر: منظمة العمل الدولية (2015) الممارسات الجيدة والتحديات في نشر العمل اللائق في مشاريع البناء والبنى التحتية، دائرة السياسات القطاعية. جنيف، منظمة العمل الدولية.

²⁰ الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب (2014) بناء قوة النساء من خلال النقابات، دراسة بحثية حول النساء في قطاعات البناء والأخشاب، جنيف، الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب

²¹ إرشادات إطار الاتحاد الدولي للخدمات العامة، مكتب العمل الدولي، المجلس الدولي للتمريض، منظمة الصحة العالمية (2002) للتصدي للعنف في مكان العمل في القطاع الصحي. الإرشادات متاحة على: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42617/1/9221134466.pdf>

العنف الأسري، وانتشار ثقافة العنف، والعنف الاجتماعي والسياسي في بعض الدول على مكان العمل.

يؤثر العنف على تقديم الخدمات وجودة الرعاية المقدمة، حيث لا يرغب الكثير من العاملين بالعمل في ظروف يعد فيها العنف أمراً عادياً، الأمر الذي يهدد جودة الرعاية الصحية خاصة عندما يكون مصحوباً بنقص التمويل.

نحتاج إلى التزام قوي من الحكومات في جميع الدول للتصدي للأسباب المتجذرة للعنف ضد النساء: وهي اللامساواة والتمييز. يجب على الدول أن تطرح تدبيراً كافياً لمنع العنف وحماية النساء المهددات، إضافة إلى ضمان الملاحقة القضائية، وتوفير الإرشاد والتثقيف من أجل تغيير عقلية الناس. كما يجب أن تتوفر دور الإيواء للنساء المعنفات، ومن غير المقبول أن تلغى هذه الخدمات بسبب إجراءات التقشف كما حصل في العديد من البلدان. كذلك يجب على الحكومات أن توفر ملاذات آمنة للاجئين وضمان أخذ احتياجات النساء والفتيات بعين الاعتبار. (روزا بافانيلي، الأمانة العامة للاتحاد الدولي للخدمات العامة)

وفي قطاع النقل يواجه العمال والركاب العنف على حد سواء. حيث يفيد الاتحاد الدولي لعمال النقل أن النساء والرجال العاملين في هذا القطاع يعملون في مجال عالي الخطورة فيما يتعلق بالعنف والتهديد به. تتأثر النساء بشكل أكبر بالعنف بسبب نوعهن الاجتماعي. ويرى الاتحاد أنه يجب الاعتراف بالنساء العاملات في قطاع النقل على أنهن مجموعة معرضة للخطر في وثيقة منظمة العمل الدولية المقترحة حول العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل. تشكل النساء نسبة صغيرة ولكن متنامية من القوى العاملة في قطاع النقل، وهي تعاني كثيراً من أثر الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي، والتمييز ووصمة العار. يرى الاتحاد الدولي لعمال النقل أن العنف ضد النساء في قطاع النقل ليس أمراً محتوماً، أو جزءاً لا يمكن تفاديه من العمل، وأن أمام النقابات العمالية فرصة فريدة، وواجب حقوقي إنساني لدعم النساء العاملات في هذا القطاع من أجل كسر الصمت الذي يحيط بتجاربهن مع العنف والتحرش في العمل. وإضافة إلى العنف الذي يواجهه النساء اللواتي يتعاملن مع الجمهور في قطاع النقل، تواجه النساء المستخدمات للمواصلات في بعض الدول نفس الخطر أيضاً. سلط الاتحاد الدولي لعمال النقل الضوء على الأشكال الحادة من العنف التي تواجه البحارة، وأحد المشاكل هي أن العمال على متن السفينة لا يتمتعون في كثير من الأحيان بالحماية الوطنية ولا الدولية، لأن العلم الذي ترفعه السفينة يعود لدولة معينة، بينما يعود الطاقم لدولة أخرى، وتبحر السفينة بدورها في مياه دولة ثالثة. ويستشهد الاتحاد هنا بالقضية المعروفة للمرأة التي اغتصبت على السفينة ومن ثم رميت عن ظهرها، ولكن تنصلت جميع الدول المتورطة من التدخل، على اعتبار أن الواقعة لم تحدث 'ضمن نطاق مسؤولياتها'. وفي حزيران 2016، صوتت الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي موافقة على التعديلات المقترحة على اتفاقية العمل في البحار لسنة 2006، لتوفير حماية أفضل للبحارة من التحرش والتنمر على ظهر السفينة. تشير التعديلات إلى إرشادات القضاء على التحرش والتنمر على متن السفن الذي أعده الاتحاد الدولي لعمال النقل والغرفة الدولية للسفن²²، والتي تقر بأن "التحرش والتنمر على ظهر السفن يمكن أن يتسبب بآثار خطيرة على الصحة الجسدية والعاطفية للبحارة، وقد يؤدي إلى تدني الدافعية وارتفاع حالات المرض، كما أنه يمكن أن يقوض من تماسك الفريق وفعاليته في العمل. وللتحرش والتنمر في هذا القطاع آثار سلبية على الشركات، حيث يتسبب في تراجع ظروف العمل وقد يكون له تبعات تنظيمية واقتصادية وقانونية". ولقد تم ربط التعديلات بإرشادات حول تحديد الشكاوى والتبليغ عنها، وكذلك جلسات الاستماع، وحل القضايا، والجهود التوعوية اللازمة للقضاء على التحرش والتنمر.

يفيد الاتحاد الدولي لعمال التجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة بأن هناك ارتفاعاً في معدلات التوظيف في قطاعات التكنولوجيا والقطاعات الرقمية²³ وأنماط العمل المرتبطة بها والتي تؤثر على السلامة والكرامة في العمل. فعلى سبيل المثال، أدت الزيادة في تكنولوجيا المراقبة إلى تنامي مستويات التحكم والتحرش، مما أدى لمزيد من التوتر حيث يشعر العمال أنهم تحت المراقبة دائماً. وإضافة لذلك، تتسبب ساعات العمل الطويلة، وكثافة العمل، والضغط الكبير المصاحب له من أجل تحقيق الأهداف، والعمل عن طريق السحب المحوسبة، واعتقاد أن العاملين متواجدون للرد على البريد الإلكتروني على مدار الساعة مخاطر نفسية إضافية على العاملين. حيث اختلطت في هذا السياق الحدود بين وقت العمل والوقت الشخصي، ويفيد الاتحاد الدولي لعمال التجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة بأن بعض الحكومات وأصحاب العمل قد اتخذوا خطوات للتصدي لهذه المشكلة. حيث يتيح تشريع تم إقراره في فرنسا سنة 2016 للعاملين الامتناع عن فتح البريد الإلكتروني بعد انتهاء الدوام، حتى أن بعض أصحاب العمل يقومون حالياً بفصل خادمتهم في نهاية يوم العمل. ويفيد عمل الاتحاد الدولي لعمال التجارة والخدمات أن أصحاب العمل يقومون بمراقبة أداء عمل الموظفين بشكل متزايد

²²تضمن المشروع عاملات شابات من زيمبابوي، وجنوب إفريقيا، وأنغولا، وموزمبيق، وزامبيا، وأندونيسيا، والهند، وبيرو، وكازاخستان، وأذربيجان وأوكرانيا: <http://www.iftglobal.org/> :
²³ راجع أيضاً تقرير عالم العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية 2014

في مجال الاتصالات الجديدة وتكنولوجيا الإنترنت، وهي ظاهرة اتسعت مؤخرا لتشمل المهنيين، والوظائف الإدارية والخدماتية.

1.6 التركيز على العنف الجندي وأشكال التمييز المتعددة في عالم العمل

يؤثر العنف على جميع العمال، بالرغم من أن بعض المجموعات تتأثر به أكثر من غيرها بسبب عدم التكافؤ في العلاقات السلطوية. حيث يمكن أن يقع العنف في كثير من الأحيان بسبب اللامساواة والتمييز على أساس النوع الاجتماعي، والعرق، والأصول الإثنية، والوضع الاجتماعي – الاقتصادي، وفيرس نقص المناعة البشرية – الإيدز، والتوجهات الجنسية، والهوية الجندرية، وحالتهم كمهاجرين وسنهم والكثير غيرها من العوامل. فعلى سبيل المثال، تعاني نساء الإنويت في كندا واللواتي يعملن في مناجم بعيدة ومنعزلة من التحيزات الجنسية وأشكال عنصرية من العنف في مكان العمل، ومعدلات العنف الأسري العالية، وقلة القدرة على الوصول لخدمات الدعم.²⁴

قد تكون أماكن العمل التي يهيمن فيها جنس معين، أو الأشخاص من أصول إثنية معينة أكثر عدائية نحو العمال الذين يتصرفون بطريقة تتعارض مع العادات الجندرية المتبعة، أو المنتمين للفئات الأقل تمثيلاً. إضافة إلى ذلك، يتفاقم خطر العنف حيث تكون هناك أشكال متعددة ومتقاطعة من التمييز. يمكن أن ترتبط هذه الأشكال مثلاً بجنس العامل، أو عرقه، أو إعاقته، أو سنه أو وضعه كمهاجر. سلطت الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال الضوء على أهمية أخذ المخاطر ومواطن الهشاشة التي تواجهها النساء اللواتي يعانين من أشكال متعددة ومتقاطعة من التمييز بعين الاعتبار، مثل النساء المنتميات لأقليات إثنية مهاجرة وعاملات المنازل أو لمزارع. وتتضاعف عوامل الخطر في مكان العمل بالنسبة لذوي الهويات المتعددة والمتقاطعة.

سلطت النقابات العمالية الضوء كذلك على الحاجة للاهتمام بشكل أكبر بتجارب العمال الشباب، خاصة أنهم أميل للانخراط بأشكال العمالة الهشة وغير المعيارية في كلا القطاعين العام والخاص، وبالتالي فهم أكثر عرضة لخطر التحرش والعنف. ذكرت العاملات الشابات المشاركات في مشروع 'قرار للحياة' الذي يقيمه الاتحاد الدولي لنقابات العمال العنف والتحرش كأحد القضايا الرئيسية التي تؤثر على حياتهم اليومية.²⁵

وكما يرى الاتحاد الدولي للخدمات العامة والنقابات الأخرى يتأثر العمال المنخرطون في ظروف العمل الأكثر هشاشة والأقل أمناً، بما فيهم النساء، والمثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وثنائيو الصفات الجنسية، والعمال المصنفون على أساس العرق، أو المنتمين للسكان الأصليين، والعمال ذوي الإعاقات، والذين تأثروا أكثر من غيرهم بتدابير التقشف التي اتخذها القطاع العام والتوجه نحو الخصخصة والعمالة الهشة. يرى الكثير من هؤلاء العمال أن التحرش هو جزء من العمل. كما يعد تخفيض عدد العاملين، والتغيرات في تنظيم العمل، وطرح أنظمة 'الإدارة العامة' عوامل إضافية أدت إلى زيادة مستويات التوتر وضغط العمل، وخاصة بين العاملين في الخدمات الأمامية في مجال الرعاية الاجتماعية والصحية.

ومن الجدير بالذكر هنا أن النقابات العمالية، وأصحاب العمل لا يعرفون الكثير عن تقاطعية الهويات السياسية والتحرش المرتبط بالتمييز. ويعد هذا الأمر من الأهمية بمكان لأن الوقاية من العنف تصبح في صلب أطر الأمن في العمل إضافة إلى الصحة والسلامة المهنية. ولكن يفتقر ممثلو الصحة والسلامة، وخاصة في مكان العمل، ومفتشو العمل التدريب أو التجربة اللازمة لتمييز حالات التحرش الجنسي والتصدي لها، الأمر الذي قد يؤدي إلى مواراة هذه المسألة في مكان العمل. ولكن يمكن لتشكيل لجان مشتركة للصحة والسلامة أن تلعب دوراً إيجابياً في التصدي للأسباب الجذرية للعنف والوقاية منها.

ومن المتوقع أن تلعب النقابات العمالية في المستقبل دوراً رئيسياً في جعل التحرش المرتبط بتقاطع الهويات السياسية والتمييز جانباً رئيسياً من جوانب برامج الصحة والسلامة الهادفة للوقاية.

²⁴فاوكتوتيت، جمعية نساء الإنويت في كندا (2014)، أثر استخراج الموارد على نساء وأسر الإنويت في كامانيتواغ، منطقة نوناووت. الوثيقة متاحة على: <http://pauktuutit.ca/wp-content/blogs.dir/1/assets/Final-mining-report-PDF-for-web.pdf>

²⁵ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions_for_LifeWEB.pdf

العنف الجندي

العنف الجندي هو أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس، ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء كان من الناحية الجسدية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل، أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء كان ذلك في الحياة الخاصة أو العامة. (إعلان الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة، 20 كانون الأول 1993).

تهتم الأمثلة والحالات الدراسية بالعنف المبني على النوع الاجتماعي بشكل خاص. وتوفر الاتحادات العالمية للنقابات والاتحاد الدولي لنقابات العمال أمثلة عن تحرش مكثف، وحالات التحرش الجنسي والجسدي على يد المدراء، والمشرفين، والزلاء والأطراف الثالثة، والتي يمكن أن تأخذ شكل الإكراه على إجراء فحوصات الحمل، وفصل النساء الحوامل، وانتهاك حقوق الصحة الجنسية والإنجابية، إضافة للاغتصاب والاعتداء الجنسي، والتعدي بالضرب.

وبحسب الاتحاد الدولي لنقابات العمال، تعاني أكثر من نصف النساء من التحرش الجنسي ومحاولات التقرب الجنسية غير المرغوب فيها والاعتداء الجسدي. وهناك الكثير من الأدلة المحلية والعالمية التي توضح حجم العنف الذي تعاني منه النساء، وفيما يلي بعض الأمثلة:

- 0 تفيد منظمة الصحة العالمية أن أكثر من 35% من النساء في العالم تعرضن للعنف الجسدي و/ أو الجنسي.²⁶
 - 0 تتعرض 40 – 50% من النساء في الاتحاد الأوروبي لمحاولات التقرب الجنسية غير المرغوب فيها، والتواصل الجنسي أو أي أشكال أخرى من التحرش الجنسي في العمل وخارجه.²⁷
 - 0 تبين الدراسات في اليابان، وماليزيا، والفلبين وجنوب إفريقيا أن 30 – 40% من النساء يعانين من التحرش الجنسي في مكان العمل؛ ففي نيروبي تتعرض 20% من الفتيات للتحرش الجنسي في العمل أو المدرسة؛ وفي الولايات المتحدة تتعرض 83% من الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 12 – 16 سنة لأحد أشكال التحرش الجنسي في المدارس العامة.²⁸
 - 0 يفيد المعهد الوطني للمرأة في المكسيك أن 46% من النساء العاملات في الاقتصاد الرسمي (15 مليون) يعانين من نوع من أنواع التحرش الجنسي.²⁹
 - 0 أشارت دراسة أجريت في أوغندا وشملت 2,910 منظمة أن 90% من النساء تعرضن للتحرش الجنسي في العمل من قبل مشرفيهن الذكور.³⁰
- وفي مجال إنتاج الزهور بغرض التصدير في الإكوادور، تعاني 55% من العاملات في هذا المجال من التحرش الجنسي، وكانت النسبة أعلى بين العاملات الأصغر سناً واللواتي تتراوح أعمارهن بين 20 – 24 سنة حيث وصلت 70%.³¹
- بحسب مؤسسة الملابس العادلة بلغ 60% على الأقل من العاملين في مصانع الأقمشة في الهند وبنغلاديش عن تعرضهم للتحرش في مكان العمل.³²
- في دراسة لمسح الأساس أجراها برنامج 'عمل أفضل' في أندونيسيا أفصحت 85% من النساء العاملات عن

²⁷ وكالة الحقوق الأساسية في الاتحاد الأوروبي. (2014) العنف ضد النساء: دراسة تشمل الاتحاد الأوروبي. النتائج الرئيسية.

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

²⁸ هيئة الأمم المتحدة للمرأة: <http://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls.html>

²⁹ مأخوذ من: <https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works%20Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf>

³⁰ الاتحاد الدولي لنقابات العمال: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd_2014_final.pdf

³¹ ميناء، ن، وبروانو. س (2005) التحرش الجنسي في مكان العمل: قطاع قطف الزهور (حالة دراسية: منطقة سبيرا الشمالية في الإكوادور) الصندوق الدولي لحقوق العمال، نيسان 2005. متاح على

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1488&context=globaldocs>

³² مؤسسة الملابس العادلة (2013) الوقوف بحزم ضد التحرش في

قلقهن من التعرض للتحرش الجنسي.³³

وجدت دراسة نشرها مؤتمر نقابات العمال ومشروع 'التحيزات الجنسية اليومية' في 10 آب 2016 في المملكة المتحدة أن 1,533 عاملاً عبنوا الاستيئان، وأن أكثر من نصف النساء المستجيبات وثلاثي النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 18 – 24 سنة تعرضن للتحرش الجنسي.³⁴

بدأ العمل على التصدي للعنف في أماكن العمل والإنتاج التي ينتشر فيها التحرش الجنسي بشكل أكبر، ويتم هذا العمل عادة من خلال مبادرات ومشاريع مشتركة تشمل النقابات العمالية والجمعيات النسوية، أو من خلال مبادرات تشمل جهات متعددة من أصحاب المصلحة كالنقابات العمالية وأصحاب العمل والجهات المعنية الأخرى (كمؤسسة الملابس العادلة ومبادرة التدريب الأخلاقي). طورت مؤسسة الملابس العادلة برنامجاً لمنع العنف الجندي الذي يؤثر بشكل أساسي على النساء العاملات في أسفل سلسلة التوريد.³⁵

تسلط النقابات الوطنية الضوء على الحاجة لمنظور جندي في التعامل مع العنف والتحرش في مكان العمل، كون العاملات هن الأكثر تأثراً بالعنف على يد الرجال، وخاصة التحرش، الاغتصاب والعنف خلال التنقل من وإلى العمل، والعنف الأسري، والتعامل مع جسد المرأة كبضاعة.

● مثال: يسلط تقرير الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال – في منطقة آسيا والمحيط الهادي الضوء على العنف ضد المرأة³⁶ والأهمية الكبيرة التي تلعبها العلاقات الجندرية وعدم التكافؤ بين الجنسين في فهم سبب تعرض النساء أكثر من غيرهن للعنف والتحرش في العمل. ويرى الاتحاد الدولي أن من الأهمية بمكان أن تكون هناك اتفاقية عمل دولية تتصدى لتعنيف الرجال للنساء باعتباره وباء بنيوي، وأنه يجب أن نفهم المجتمع الأبوي على أنه بنية شاملة للقمع تستهدف النساء بسبب جنسهن.

يركز الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال على ضرورة أن تقوم النقابات بمراجعة نص إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة: "وإذ تدرك أن العنف ضد المرأة هو مظهر لعلاقات قوى غير متكافئة بين الرجل والمرأة عبر التاريخ، أدت إلى هيمنة الرجل على المرأة وممارسته التمييز ضدها والحيولة دون نهوضها الكامل، وأن العنف ضد المرأة هو من الآليات الاجتماعية الحاسمة التي تُفرض بها على المرأة وضعية التبعية للرجل". وبعدها تشدد النقابة على أن إعلان الأمم المتحدة عكس القلق حيال بعض "فئات النساء، كالنساء المنتميات للأقليات، والنساء المنحدرات من السكان الأصليين، واللاجئات، والمهاجرات، والمقيمات في المجتمعات الريفية أو النائية، والمعوزات، ونزيلات المؤسسات الإصلاحية أو السجون، والأطفال، والمعوقات والمسنات، والمقيمات في أجواء النزاعات المسلحة، هي فئات شديدة الضعف في مواجهة العنف".

تبين الحالات الدراسية أن العنف الجندي – بما فيه التحرش والاعتداء الجسدي، واللفظي والجنسي – يختلف عن القضايا الأخرى التي تبرز في مكان العمل لأنه لا يكون ظاهراً للعيان في كثير من الأحيان، كما أنه مسألة حساسة للغاية ولا يتم التبليغ عنها في معظم الأحيان. ويبين عدد كبير من الحالات الدراسية أن النقابات لعبت

³³ عمل أفضل. (غير مؤرخ). إرشادات إندونيسيا حول منع التحرش في مكان العمل: إرشادات لأصحاب العمل. متاحة على: http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf

³⁴ مؤتمر وتقرير التحيز الجنسي كل يوم (2016) لا زلت تعتبره نوعاً من المداعية؟ التحرش الجنسي في مكان العمل 2016، لندن، مؤتمر نقابات العمال

³⁵ للمزيد من المعلومات: مؤسسة الملابس العادلة. (2013). نقف بحزم ضد التحرش في عنابر المصنع: منع العنف ضد العاملات في قطاع الملابس في بنغلاديش والهند. أمستردام: مؤسسة الملابس العادلة. http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications_reports/StandingFirm_ReportFWF2013.pdf

³⁶ تقرير النقابة الدولية للأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ واتحادات العمال المتحدتين (2016). نشاطات النقابات العمالية حول العنف ضد المرأة، تم تجميعها من قبل النقابة الدولية للأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ واتحادات العمال المتحدتين، منطقة آسيا والمحيط الهادي

دورا رئيسيا في التوعية بالتحرش الجنسي بين أعضائها وفي التفاوض بشأن سياسيات واتفاقيات تحدد إجراءات لتقديم الشكاوى ومراجعتها، ومنع وقوع التحرش الجنسي. يبين لنا تعامل النقابات مع موضوع العنف الجندري الطريقة التي نستطيع فيها دمج قضايا العنف الجندري في البرامج النقابية الرئيسية حول الصحة والسلامة في العمل وتجنب تعرض أي من العاملين للعنف. وهذا أمر في غاية الأهمية عند العمل على تعميق المعرفة وفهم كيفية التعامل مع جميع أشكال العنف والتحرش في العمل على المستوى العالمي وبحسب معيار منظمة العمل الدولية حول العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل.

تشدد النقابات العالمية على أهمية العمل وجهود الضغط العالمية الهادفة للقضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات وتجنبها. أدى هذا العمل إلى تبني لجنة وضع المرأة في الجلسة 57 (2013) (UNCSW57) لفقرة تعطي النقابات حقوق أصحاب المصلحة المشروعة للتصدي للتمييز والاستغلال والعنف في مكان العمل. ويقر هذا البيان الرائد أيضا بأنه لا يجوز أن يكون للأعراف، والتقاليد والاعتبارات الدينية دور في حرمان النساء من الحصول على حقوق متساوية أو في تبرير العنف ضدهن، وتؤكد أن الحكومات تتحمل مسؤولية:

اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أن تكون جميع أماكن العمل خالية من التمييز والاستغلال، والعنف، والتحرش الجنسي والتهمز؛ وأن يتصدوا للتمييز والعنف ضد النساء والفتيات بحسب ما هو ملائم من خلال تدابير كالأطر التنظيمية والرقابية والإصلاحات، والاتفاقيات الجماعية، وقواعد السلوك، بما فيها الإجراءات التأديبية الملائمة، والبروتوكولات والإجراءات، وإحالة حالات العنف للخدمات الصحية للعلاج والشرطة من أجل التحري، إضافة إلى التوعية وبناء القدرات بالتعاون مع أصحاب العمل، والنقابات والعمال، بما في ذلك الخدمات المقدمة في مكان العمل وتوفير المرونة للضحايا والناجين.³⁷

العنف والتحرش بالعمال من المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية

ينتشر العنف والتحرش بالعمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية³⁸، وبدأت المزيد من النقابات في العالم بالتصدي لهذه المسألة من خلال التوعية والتفاوض الجماعي. يتسبب الرهاب من المثلية ومغاييري الهوية الجنسية، المصاحب بانعدام الحماية القانونية من التمييز على أساس التوجهات الجنسية والهوية الجندرية في تعريف المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية للتمييز والعنف، بما في ذلك التحرش، والتهمز، والاعتداء الجسدي والموت. وبالرغم من الالتزامات القانونية المفروضة على الدول لحماية حقوق الإنسان الخاصة بهذه الفئة من الناس، يجد مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان أن هناك 77 دولة تعتمد قوانين تمييزية تجرم العلاقات الخاصة والطوعية بين أبناء الجنس الواحد، وأن هناك خمس دول تطبق عقوبة الإعدام في هذا المجال.³⁹ وحتى في الدول التي تضمن حماية قانونية جيدة، لا يزال العديد من المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية يواجهون العنف والتحرش في العمل وفي حياتهم الخاصة. ويعتبر العنف والتمييز ضد هذه الفئة من الناس انتهاكا لحقوق الإنسان، واهتم به مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بشكل غير مسبوق في السنوات الأخيرة.⁴⁰

³⁷ الخلاصات التي اتفقت عليها الأمم المتحدة (2013) بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات وتجنبها. الفقرة (و).
[http://www.un.org/womenwatch/daw/E/2013/27/E/CN.6/2013/11/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_\(CSW_report_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/E/2013/27/E/CN.6/2013/11/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf)

³⁸ أنظر على سبيل المثال وكالات الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية (2013). مسح عن المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية: ملخص النتائج. متاح على: http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf; and April Guas (2012) Gay in Britain: Lesbian, Gay and Bisexual People's Experiences and Expectations of Discrimination. London, Stonewall.

³⁹ مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان (2012) ولدنا أحرار ومتساوين. كتيب مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان
⁴⁰ راجع على سبيل المثال قرارات مجلس حقوق الإنسان 19/17، التي تم إقرارها في حزيران 2011، و 23/27 التي تم إقرارها في أيلول 2014، وتقرير الأمم المتحدة الأول حول هذه القضية والذي أعده مكتب المفوض لحقوق الإنسان (A/HRC/19/41)، والذي أدى إلى نقاشات في اللجنة المشتركة بين الحكومات في آذار 2012. أطلقت الأمم المتحدة حملة توعية عامة في 2013 (www.unfe.org). ومن التقارير الأحدث حول هذا الموضوع تقرير مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة المعني بحقوق الإنسان (2015) بعنوان "التمييز والعنف ضد الأفراد على أساس ميلهم الجنسية وهويتهم الجنسية" (أيار، 2015). التقرير متاح على <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNReports.aspx>.

● مثال: تفيد النقابة الدولية للأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ واتحادات العمل بوجود مستويات متزايدة من التحرش والاعتداء الجنسي، بما فيه الاغتصاب، ضد المثليات في جنوب إفريقيا. وتستشهد النقابة بواقعة حصلت في فورشتستر، الرأس الغربية، حيث قدمت العاملات في المحلات تظلماً ضد رئيس الفريق الذي تحرش جنسياً بواحدة من الفريق، كانت أيضاً مثلية. وكانت نتيجة التظلم توجيه إنذار نهائي لمدة 12 شهر للجاني، ولم يتم تنفيذ العقوبة المطلوبة وهي فصله من العمل بحسب ما هو وارد في سياسة الشركة، التي تعتبر التحرش الجنسي جريمة تستدعي الفصل من العمل. وكانت العاملات مقتنعات أن هذه الجريمة لو ارتكبت ضد عاملة غير مثلية، لكان ذلك تسبب في فصل قائد الفريق.

أعد المفوض السامي المعني بحقوق الإنسان ومعهد حقوق الإنسان والأعمال التابع لمكتب مفوض الأمم المتحدة السامي المعني بحقوق الإنسان⁴¹ إرشادات للأعمال حول تعزيز حقوق الإنسان والتصدي للتمييز ضد المثليات والمزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وبناء على مبادئ الأمم المتحدة الإرشادية للأعمال وحقوق الإنسان⁴². ومن بين التوصيات التي وردت في الإرشادات توصية بشأن التحرش والعنف تنص على ما يلي:

"يجب على الشركات أن تتخذ خطوات فاعلة للقضاء على التمييز، والتحرش والعنف الفعلي المحتمل، بما فيه التمييز، ضد الأفراد من المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية. ويجب على الشركات أن تحمي هذه الفئة من التحرش الخارجي وتضمن أمنهم وسلامتهم عند التنقل من وإلى العمل، وخلال وجودهم في العمل نفسه". وتشير مسودة الإرشادات إلى الممارسات الجيدة، بما فيها الميثاق الفرنسي حول 'الالتزام نحو المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية'، والذي تستطيع الشركات الفرنسية توقيعه لتلزم نفسها علناً بضمان المساواة للعاملين من هذه الفئة، و'إعلان أمستردام' في هولندا الذي يلزم الشركات بعشر خطوات تهدف للتصدي للمعاملة غير العادلة التي يتعرض لها العاملون من المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية.

وفيما يتعلق بجهود محاربة العنف والتحرش ضد المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية، تفيد اتحادات النقابات العالمية بأن هناك عدداً من الطرق التي تستطيع من خلالها النقابات العمالية أن تناصر وضع قانون، وسياسات وممارسات تحد من العنف والتحرش في العمل، وخاصة من خلال برامج التوعية والتدريب الموجهة للعاملين والمدراء حول مبادرات محاربة التمييز في أماكن العمل والمدارس، والاعتراف بالعلاقات المثلية وتغيير المواقف على المستوى الاجتماعي. فيما يلي بعض الأمثلة المختارة عن عمل النقابات لمنع التحرش والعنف بالعاملين من هذه الفئة:

● مثال: دعمت النقابات العمالية في كندا حقوق المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية في العمل منذ السبعينيات في المحاكم، وفي المجتمع المحلي واستخدمت لغة شاملة في الاتفاقيات الجماعية لتعزيز المساواة وحماية العاملين من التمييز. ولقد أصبحت هذه الحقوق والمزايا الآن أمراً معيارياً. توفر 'حملة العدالة تنجح' التي أطلقها مجلس العمل الكندي⁴³ الإرشادات حول الطريقة التي تستطيع فيها الحكومات أن تتعاون مع منظمات المجتمع المدني لمناصرة حقوق المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية

⁴¹ اقترح مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان (مسودة، 2016) إرشادات للأعمال حول التصدي للتمييز ضد المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية. ورقة خلفية

⁴² تدعو المبادئ الإرشادية الصادرة عن الأمم المتحدة الدول لحماية حقوق الإنسان، وتدعو الشركات لاحترام حقوق الإنسان، وعليهم حيث تكون هناك فجوات في الحماية وغيرها من الجوانب أن تقوم بتدراك الأمر.

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

⁴³ العدالة تنجح: <http://www.fairnessworks.ca/lgbtq-rights/>

وثنائيي الصفات الجنسية والمحتارين في هويتهم الجنسية ومناصرة حقوقهم وتبنيها في قانون العمل الأوسع ليستفيد منه جميع العمال الكنديين. أصدر فرع المساواة في الاتحاد الكندي لعمال القطاع العام تقريرا حول التحرش والتمييز الناتج عن الرهاب من مغايري الهوية الجنسية في العمل والرعاية الصحية سنة 2013⁴⁴ حدد فيه الأشكال المختلفة من العنف والتحرش التي تواجه العمال الكنديين من مغايري الهوية الجنسية والجنسية.



- **مثال:** وجد تدقيق أجري مؤخرا في المملكة المتحدة لنشاط النقابات العمالية في مجال المساواة أن نصف النقابات في المملكة طورت موادا محدثة عن قضايا التفاوض المتعلقة بالعمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية⁴⁵ ومن الأمثلة على ذلك اتحاد موظفي القطاع العام، الذي أعد لائحة قواعد تضمن وجود ممثلين بشأن المساواة في مكان العمل للمثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية. ويوفر الاتحاد نصائح وإرشادات وافية لممثلي النقابات حول كيفية التعامل مع التمييز والعنف ضد العاملين من هذه الفئة. تعاضد في السنوات الأخيرة الاهتمام بحق العمال من مغايري الهوية الجنسية، وتم تطوير إرشادات للمفاوضين حول دعم أعضاء النقابات من مغايري الهوية الجنسية⁴⁶. أعد الاتحاد الوطني لعمال الأشغال العامة والبلديات دليلا لممثليه في مكان العمل يبين كيفية التصدي لمسألة الاعتداء والعنف الجنسي بين فئة المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وثنائيي الصفات الجنسية.

- **مثال:** أعدت اتحادات العمال الإسبانية دليلا حول 'التفاوض الجماعي والمساواة' يتضمن معلومات مفصلة عن تطبيق المساواة في الاتفاقيات المحلية وخطط المساواة في الشركات. يتضمن الدليل بروتوكولا محددا للعمل من أجل مواجهة العنف الجنسي والتحرش على أساس الميل الجنسي، والهوية

⁴⁴الاتحاد الكندي لموظفي القطاع العام (2013) خلفية عن التحرش والتمييز الناشئ عن الرهاب من مغايري الهوية الجنسية في العمل والرعاية الصحية. فرع المساواة في الاتحاد الكندي لموظفي القطاع العام.

⁴⁵مؤتمر النقابات العمالية (2016) تدقيق المساواة مؤتمر النقابات العمالية. متاحة على: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Congress_2016_TUC_per_cent20Equality_per_cent20Audit_Digital.pdf

⁴⁶اتحاد موظفي القطاع العام، الهوية الجنسية: دليل تعريف لممثلي النقابات العمالية الداعمين للأعضاء من مغايري الهوية الجنسية.

الجنسانية و/أو التعبير الجنساني. والهدف الأساسي هو إيجاد بيئة عمل شاملة تتيح للمثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وثنائيي الصفات الجنسية "الخروج من القمقم" والكشف عن هويتهم دون خوف من التمييز و/أو التحرش. تقترح النقابة عددا من التدابير لمنع التحرش على أساس الميول الجنسية والهوية الجنسانية أو التعبير عنها، بما في ذلك من خلال التفاوض حول إجراءات وبروتوكولات بهذا الخصوص، وتحديد الرهاب من المثلية على أنه خطر نفس - اجتماعي، والتوعية وتوفير الدعم للعاملين من هذه الفئة.

العمال المصنفون على أساس عرقي

يتعرض العمال المصنفون على أساس عرقي للعنف أو التحرش في العمل أكثر من العمال البيض، كما أنهم يبلغون عن مستويات أعلى من التعرض للتحرش في مكان العمل مقارنة بالعمال البيض، ويواجهون صعوبة في أداء واجباتهم بسبب ذلك. يتعرض العمال المصنفون على أساس عرقي للتنمر من خلال الإشارة لصفاتهم الشخصية⁴⁷، حيث بلغت النساء ذوات البشرة السوداء عن حالات أكثر من الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه والإكراه على الجنس مقارنة بالنساء البيض⁴⁸. تسلط اتحادات النقابات العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال الضوء على أهمية فهم ديناميكيات أشكال العنف والتحرش الناشئة عن أسباب عنصرية في العمل. كما أنها ركزت على الحاجة للإقرار بأن معدلات التحرش المرتفعة بين العمال المهاجرين والمنتمين لأصول إثنية مختلفة هو انعكاس لتواجدهم الكبير في مهن غير آمنة ترتفع فيها نسبة الخطر، مثل الخدمات الصحية، والتعليم والخدمات الاجتماعية، بحسب دراسة أجراها الاتحاد الكندي لموظفي القطاع العام.⁴⁹

وفي المملكة المتحدة عادة ما يعمل العمال ذوو البشرة السوداء، والمنتمون لأصول إثنية مختلفة، والعمال المهاجرون المستهدفون في الهجمات العنصرية في أعمال تتصف بأنها عالية الخطورة، وخاصة الاقتصاد الليلي المزدهر، مثل سائقي سيارات الأجرة ومطاعم الوجبات السريعة، الذي يزيد من احتمال التعرض للعنف العنصري.⁵⁰ ومنذ عام 1993 سجلت السلطات مقتل 20 من سائقي سيارات أجرة، وأصحاب محلات أو الحانات والنوادي الليلية في المملكة المتحدة (بناء على البيانات التي جمعها معهد العلاقات العرقية عن الحالات التي كان يشتبه بوجود دافع عنصري وراء الاعتداء الذي أدى للموت).

نظمت النقابات في مختلف دول العالم حملات ضد العنف والتمييز العنصري على المستوى الاجتماعي، فعلى سبيل المثال دعمت النقابات الأمريكية وتحالف النقابيين السود التابع للاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية حركة "حياة السود مهمة" في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات العنف بين قوات إنفاذ القانون ضد الأشخاص السود في الشوارع.

0 الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والقطاعات الصناعية، (الحالة الدراسية 3): تتحدث الحالة

الدراسية عن نقابة عمال الكهرباء في ماليزيا وتسلط الضوء على مشاكل التمييز العنصري وأشكال العنف ذات الدوافع العنصرية، والتي تؤثر بشكل خاص على العمال المهاجرين للعمل في المدن الماليزية. وترى النقابة أن الأجور المتدنية والآثار النفسية - اجتماعية الأخرى ذات العلاقة التي تؤثر على العمال يجب أن تعامل على أنها شكل من أشكال العنف في مكان العمل.

تم توثيق التحرش والعنف ذي الدوافع العنصرية في مسح أجراه مجلس النقابات العمالية في المملكة المتحدة سنة 2015 التي ينتشر فيها التحرش والتنمر بسبب دوافع عنصرية في العمل. ولقد أفاد أكثر من ربع العمال ذوي البشرة السوداء والعمال المنتمين لمختلف الأقليات الإثنية (28%) أنهم شهدوا أو تعرضوا للتحرش العنصري أو التنمر من قبل مدراءهم خلال السنوات الخمس الماضية، بينما أفاد 23% منهم أنهم شهدوا أو تعرضوا للتحرش العنصري أو التنمر على يد زملائهم خلال الخمس سنوات الماضية. وأعرب 30% من العمال الذين شهدوا أو تعرضوا للتحرش العنصري أو التنمر على يد المدراء، أو الزملاء، أو العملاء، أو

⁴⁷ للحصول على أمثلة راجع لويس، د.، وغون، ر. (2007) التنمر في مكان العمل في القطاع العام: فهم البعد العرقي. الإدارة العامة 85 (3): 641 - 65؛ أوكشوكو، س.، وآخرون، (2014) التمييز، التحرش، الاعتداء، والتنمر في مكان العمل: المساهمة في إجحاف مكان العمل في فجوات الصحة المهنية. المجلة الأمريكية للأدوية الصناعية 57 (5): 573 - 86

⁴⁸ إينارسين، س. هيلجي هول، زابف، د.، وكوبر، ج. (2010) التنمر والتحرش في مكان العمل. سي آر سي برس

⁴⁹ الاتحاد الكندي لموظفي القطاع العام، المساواة (2014) التحرش في مكان العمل والأذى النفسي: دراسة الأسباب الجذرية. متاح على: http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment_and_mental_injuries.pdf

⁵⁰ مؤسسة العلاقات العرقية (2013) لجغرافيات الجديدة للعرق: بينيربورو، لندن، مؤسسة العلاقات العرقية

الموردين أن ذلك وقع خلال العام الفائت فقط. وأوصت الدراسة بأن على المدراء وأصحاب العمل بذل المزيد من الجهد لإيجاد أماكن عمل خالية من التحرش العنصري، كما أشار التقرير في ذات الوقت إلى أهمية التنوع في مكان العمل بالنسبة للمشاريع التجارية.

- **مثال:** أعطت عدة نقابات في المملكة المتحدة الأولوية للعمل على نشر المساواة والقضاء على العنصرية في العمل عن طريق إصدار إرشادات للمفاوضين حول المساواة بين الأعراق، على سبيل المثال. ومن الأمثلة على ذلك دليل اتحاد يوناييت 'للمساواة بين الأعراق' للمفاوضين، والذي يتضمن إرشادات حول التفاوض فيما يتعلق بالتوظيف والاختيار، وتطوير المسار الوظيفي، والتساوي في الأجور، والصحة، والمبالغة في التوظيف والإبقاء على الموظفين، ومسؤوليات الرعاية والعمل في المنزل، والاحتياجات الثقافية، والتفاوض من أجل ضمان المساواة بين الأعراق في تمثيل نقابات القطاع العام، وإجراءات التحقق من أوراق الهجرة، وزيارات الكشف المفاجئة لمكان العمل.

أما دليل الاتحاد الوطني لموظفي القطاع العام بالمثلين في مكان العام، والذي يحمل عنوان 'تحدي العنصرية في مكان العمل: دليل عملي لفروع الاتحاد الوطني لموظفي القطاع العام'، فيتضمن نصائح حول التفاوض بشأن برامج المساواة بين الأعراق (بما يتوافق مع تشريعات المساواة) وإجراء تقييم لأثر المساواة على عدد من القضايا داخل مكان العمل. وبعد حملة استمرت لعشر سنوات، نجحت نقابة القطاعات الإبداعية - نقابة العاملين في مجال الإذاعة والترفيه والتواصل والمسرح في التصدي للترجع في أعداد الموظفين من أصحاب البشرة السوداء والمنتمين لأصول إثنية مختلفة في هذا المجال، مما أدى إلى تطوير خطة عمل رائدة لضمان التنوع في عالم المسرح.

- **مثال:** في استجابة للمستويات المتزايدة من جرائم الكراهية ذات الدوافع العنصرية، وحوادث الاعتداء والتحرش في المملكة المتحدة، وخاصة منذ إجراء الاستفتاء على استمرار عضوية المملكة المتحدة في الاتحاد الأوروبي في حزيران 2016، أعد مؤتمر النقابات العمالية دليلاً لدعم ممثلي النقابات في محاربة العنصرية في مكان العمل.⁵¹ أتى هذا الدليل في الوقت الذي بلغت فيه شرطة العاصمة عن ارتفاع بمعدل 50% في حالات العنف المسجلة خلال الأسبوع الذي تلا إجراء الاستفتاء، وخلال شهر تم تسجيل أكثر من 6,000 جريمة كراهية لدى الشرطة. وفي مكان العمل، كان هناك ارتفاع مماثل في حالات العنف والتحرش بحسب ما ورد في بحث أجرته الإدارة التنفيذية للصحة والسلامة، حيث وجدت 569,000 حالة عنف مرتبطة بالعمل في 2014/2015. وتتضمن هذه الحالات الاعتداء والبصق أو التهديد بالعنف.

⁵¹ مؤتمر النقابات العمالية (2016) محاربة الاعتداءات العنصرية في مكان العمل - دليل مؤتمر النقابات العمالية. متاح على: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/combating-racist-abuse-workplace-tuc-guide>

وفي كثير من الحالات تتقاعس الدول عن حماية هذه الحقوق الأساسية أو إنفاذها، وقلما تهيب بيئة مواتية لممارسة ولو الحد الأدنى منها، حارمة ملايين العمال من حقوقهم. ويؤدي ذلك إلى تفاقم التفاوت، والفقر، والعنف، وعمالة الأطفال والعمل القسري على الصعيد العالمي، ويسهم إسهاما

مباشراً في مشاكل من قبيل الاتجار بالبشر والرق⁵².

ويذهب تقرير المقرر الخاص ليقول أن ممارسة هذه الحقوق أصعب بالنسبة للنساء والمجموعات الأخرى التي تعاني من التمييز والتهميش:

فكثيراً ما يسند للمرأة في الاقتصاد العالمي أداء الوظائف التي لا تتطلب مهارات عالية ومتدنية الأجر. ويؤدي استمرار العنف الجنساني إلى قمع المطالبة الفردية والجماعية بحقوقهن لمقاومة المستغل/ المنتهك من أصحاب العمل أو سلطات الدولة. وعلاوة على ذلك، كثيراً ما تحرم فئات معينة من العمال من حقوقهم – بمن فيهم النساء؛ والمهاجرون الداخليون والخارجيون؛ والأقليات العرقية والإثنية والدينية والجنسية؛ والعمال الريفيون المحرومون وغيرهم – من حيث المبدأ بحكم وضعهم، مما يزيد من صعوبة المطالبة بحقوقهم.⁵³

تؤكد الحالات الدراسية على أهمية الحوار الاجتماعي الفاعل⁵⁴ وأنظمة العلاقات الصناعية الفاعلة في منع العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي له. أما الحق في التجمع السلمي، بما فيه الحق في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها، والتفاوض بهدف التوصل لاتفاقيات جماعية، كما ورد في حقوق العمل الأساسية⁵⁵، فتعتبره العديد من النقابات الوطنية والعالمية عاملاً مركزياً في التصدي للعنف والتحرش في العمل (وذا فعالية مثبتة).

انتهاكات الحرية النقابية واستخدام العنف لقمع نشاطات النقابات العمالية

ولكن لا يزال انتهاك حقوق العمال منشراً ومستمراً، بما في ذلك انتهاكات الحق في الحرية النقابية في قطاعات كالزراعة، البيع بالتجزئة، صناعة الملابس والنسيج وأعمال البناء والأخشاب. ويتم توثيق جميع أعمال قمع النشاطات النقابية والإضرابات، واعتقال النقابيين، ووقائع العنف ضدهم بشكل جيد:

- 0 بحسب تقرير المقرر الخاص للأمم المتحدة لعام 2016 حول الحرية النقابية والتفاوض الجماعي فإن العنف هو سبب ونتيجة ضعف حق الحرية النقابية للعمال في العالم: "أما العنف الذي تمارسه الدولة والجهات الفاعلة الخاصة ضد النقابيين والنشطاء الحقوقيين والعمال المضربين سلمياً فكثيراً ما يوجه الضربة القاضية إلى محاولات العمال ممارسة حقهم في التجمع وفي تكوين الجمعيات." (ص.6)
 - 0 وتغطي الاتفاقية رقم 87 مسألة قمع الحريات النقابية والعنف ضد النقابيين، وتم التصدي له مراراً في ملاحظات لجنة منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.⁵⁶
 - 0 تمر العديد من جرائم العنف في كثير من الأحيان دون عقاب، ويكون لها أثر مدمر على حياة النقابيين الأمر الذي يقيد بدوره الحرية النقابية بشكل كبير. في عام 2015 قتل النقابيون بسبب نشاطهم في 11 دولة (تشيلي، كولومبيا، مصر، السلفادور، غواتيمالا، هندوراس، إيران، المكسيك، بيرو، جنوب إفريقيا وتركيا).⁵⁷
- في هندوراس قتل 62 نقابياً سنة 2008.⁵⁸

⁵²مقرر الأمم المتحدة الخاص (2016) ص. 4

⁵³مقرر الأمم المتحدة الخاص (2016) ص. 6

⁵⁴تعرف منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي على أنه يتضمن "جميع أنواع التفاوض، والتشاور أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل والعمال، حول القضايا المشتركة، والمهمة لهم، والمرتبطة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. ويعد الحوار الاجتماعي آلية منظمة العمل الدولية الأفضل في نشر ظروف حياة وعمل أفضل، إضافة إلى العدالة الاجتماعية، وهو آلية وأداة من أدوات الحوكمة الرشيدة في العديد من المجالات، وأهميته غير محصورة بعملية العولمة، ولكن بشكل عام باي جهد يهدف لتحسين أداء الاقتصاد وجعله أكثر تنافسية ورفع مستوى الاستقرار والإنصاف في المجتمع بشكل عام." (منظمة العمل الدولية. الحوار الاجتماعي: إيجاد صوت مشترك". متاح على <http://www.ilo.org>)

⁵⁵اتفاقية منظمة العمل الدولية 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم (1948) واتفاقية منظمة العمل الدولية 98 حول الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي (1949)

⁵⁶للمزيد من المعلومات راجع اللجنة المعنية بالحرية النقابية:

<http://www.ilo.org/global/standards/standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm> CEACR: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

⁵⁷ راجع: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf

⁵⁸ راجع: <http://www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/>

0 يفيد الاتحاد الدولي لنقابات العمال بأن العنف موجه ضد المنظمين والناشطين على حد سواء، الأمر الذي يؤثر على الحرية النقابية والحق في التنظيم.⁵⁹ ويدرج الاتحاد الدولي للنقابات أمثلة عن الاعتداءات الجسدية والقتل، والتخويف الجنسي، والتهديد وفصل العمال في العديد من دول العالم.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الحالة (الدراسية 1)** تبين كيف ناضل الرجال والنساء منذ سنة 2012 لتكوين نقابة في شركة سامسونج في أندونيسيا؛ فمن أصل 22 نقابة كانت موجودة لدى المتعهدين بالباطن العاملين مع سامسونج لم يتبق سوى اثنتان فقط. وكانت غالبية الأعضاء من النساء اللواتي تم الاستغناء عن خدماتهن بعد أن انضممن إلى النقابة. نظم اتحاد النقابات في أندونيسيا حملة لمحاربة العنف في مكان العمل، بما فيه العنف الجندري، وإفشال النقابات، لتفوز بحق تنظيم العمال في شركة سامسونج، وللتفاوض حول الحد الأدنى من الأجور والحماية الاجتماعية. تشير العديد من الاتحادات النقابية العالمية إلى العنف المرتكب ضد القادة والناشطين النقابيين لقمع النشاط والتنظيم النقابي.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، (الحالة الدراسية 5)** تعطي أمثلة عن عمل النقابات الأعضاء في قطاع الزراعة في الهند لحماية حقوق العمال الذين يواجهون ظروف العمالة الهشة والعنف والتحرش في العمل. تم تخويف ممثلي النقابات، وتم تهديد العمال وممثلي النقابات بالفصل من العمل. ولكن ومن خلال التنظيم والعمل النقابي، المدعوم بحملة الاتحاد الدولي العالمية، تم تحقيق بعض التقدم واكتساب المزيد من الحقوق لصالح العمال والحصول على اعتراف بحق النقابات بالمشاركة في التفاوض الجماعي.

أهمية الحرية النقابية في التصدي للعنف والتحرش في العمل

يظهر وجود قطاعات غير منظمة ومقاومة أصحاب العمل لفكرة التفاوض الجماعي واضحا في العديد من الحالات الدراسية. توفر ظروف العمالة الهشة والمفتقرة للمعايير وغير النظامية أقل قدر من الحماية، ويعتبر العاملون فيها الأكثر عرضة للعنف والتحرش، الأمر الذي دفع النقابات للانخراط في عدد من الاستراتيجيات لتنظيم العمال غير النظاميين ومناصرة حقهم في التمثيل النقابي. ويعد التصدي للعنف والتحرش في العمل أحد الطرق التي سعت النقابات من خلالها للمشاركة في الحوار الاجتماعي مع أصحاب العمل، ومن المحتمل أن يكون سبباً جيداً لاستقطاب وتنظيم العمال.

يشدد الاتحاد الدولي للخدمات العامة مع عدد من الاتحادات العالمية الأخرى على أهمية وجود بيئة قانونية مواتية وأنظمة علاقات صناعية فاعلة على مستوى الوطن، والقطاع ومكان العمل. وفي قطاع الصحة في الفلبين، يفيد الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن التعاون في مكان العمل أصبح الآن مفهوماً واسعاً يضم الالتزام المتبادل بين العمالة والإدارة "للعمل سوياً وبشكل أكثر ذكاءً". ويرى الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن الهدف يجب أن يكون أن تعمل الإدارة والعمال مع بعضهم البعض كشركاء بالمعنى الكامل من أجل تحديد المشاكل في مكان العمل، والخروج بحلول لهذه المشاكل وتنفيذها. وفي هذا السياق تعد الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال وممثلهم عوامل أساسية في تعزيز ممارسات مكان العمل التي تساعد في القضاء على العنف والتحرش في العمل وفي تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات ملائمة للقضاء على خطر وقوع العنف والتحرش والحد منه. فيما يلي مجموعة مختارة من الحالات الدراسية التي تسلط الضوء على الدور الذي تلعبه النقابات، والتحديات التي واجهتها في التصدي للعنف والتحرش في العمل من خلال الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي:

0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 2 (الهند):** تبين هذه الحالة الدراسية كيف انخرط عمال النقل في الهند في نشاطات التأييد والمناصرة بعد أن بلغت أعداد متزايدة من النساء عن تعرضهن للتحرش الجنسي وأشكال أخرى من العنف. ونتيجة لذلك بدأت الإدارة بالاستجابة لشكاوى النقابة، وبدأ حوار اجتماعي بين النقابة والإدارة أدى إلى البدء بالتحقيق ومناقشة دور لجان الشكاوي. وكان لهذا التركيز على العنف والتحرش في العمل أثر كبير على استقطاب النساء للنقابة، حتى أنهن تولين مناصب قيادية لأول مرة فيها.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الحالة الدراسية 1 (إندونيسيا):** تسلط هذه الحالة الدراسية الضوء على أهمية بناء علاقات صناعية سليمة تحت إشراف الحكومة لضمان الحق الأساسي والأولي في التنظيم. حيث ثبت أن له أثرا كبيرا على قدرة النقابات على تمثيل العمال الذين تعرضوا للعنف والتحرش.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجالات الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 2 (زامبيا):** تندن هذه الحالة الدراسية تفاصيل عن مشروع الاتحاد الدولي لإيجاد أماكن عمل خالية من التحرش الجنسي، وهي تبين أنه في غياب علاقات صناعية فاعلة، تقوم الإدارة بتخويف العمال وممثليهم. وهذا يعود إلى حد كبير لأشكال العمالة الهشة المنتشرة في الشركات، والتي أضعفت من موقف العاملين وممثلي النقابات بسبب خوفهم من الانتقام أو الفصل. إضافة لذلك، تشير النقابات في زامبيا أن معرفة أصحاب العمل والعمال بالقوانين والأنظمة محدودة، وأن عدد العمال الذين يبلغون عن حالات العنف والتحرش قليل، لأنهم يعرفون أن ذلك قد يثير غضب رب العمل ويؤثر على عملهم وعلاقاتهم الأسرية بشكل سلبي.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 3 (جنوب إفريقيا):** توثق هذه الحالة الدراسية التحديات التي تواجهها النقابات الأعضاء في قطاع الطعام والشراب (نقابة الطعام والعمال المتحدين والنقابة الوطنية للطعام والشراب والنبذ والمشروبات الروحية والعمال المتحدين) فيما يتعلق بعدم احترام الحريات النقابية وقدرة النقابات على الوصول للمزارع في قطاع الزراعة. وترى النقابات أن هناك ضرورة للتوعية بالعنف الجندري في العمل وضمان وجود هيكلية واضحة وموثوقة للتظلم، ووجوب أن تكون هذه الهيكلية معروفة لجميع العمال والإداريين. حيث تكررت حالات لم يجرؤ فيها الضحايا على التبليغ عن الانتهاكات، وعبروا عن عدم ثقتهم بآليات التظلم الموجودة. أشارت النقابة أيضا إلى ضرورة ضمان عدم الانتقام من الضحايا.



© ILO/Pool photo

0 **الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، الحالة الدراسية 1 (الهند):** تسرد هذه الحالة الدراسية بالتفصيل المشاكل التي تواجه العمال غير النظاميين في مجال خبز الطوب، وبالرغم من تفعيل التشريعات المتعلقة بالتحرش الجنسي في العمل، إلا أن العديد من أماكن العمل تتقاعس عن توفير الحماية للعمال النساء. نفذت النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب في الهند استراتيجيات للتصدي للمستويات العالية من العنف والتحرش التي تواجهها النساء العاملات في القطاع غير النظامي. كما انخرطت النقابات في حوار مع عدد من مالكي أفران الطوب حول الأجور المعقولة وتوفير ظروف العيش والعمل الملائمة. ويعد هذا أحد مجالات قطاع البناء والإنشاء الذي تمكنت فيه النقابات من الانخراط في أحد أشكال الحوار الاجتماعي.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (الهند):** وثقت نقابة العاملين في شركة إميسوفر رفض الإدارة للتفاوض وقبول طلبات النقابة الجماعية، وبالرغم من هذا تم انتزاع بعض التحسينات من خلال التفاوض. تم منع العاملين في أحد مزارع الشاي من الدخول للمزرعة بعد أن شكلوا نقابتهم الخاصة. ودعمتهم النقابة التقدمية للعاملين في زراعة الشاي والاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال في معركتهم للحصول على حقهم في التنظيم، مما أجبر الشركة على إعادة فتح أبواب المزرعة واحترام النقابة وحقوق العمال. وفي حالة أخرى انفجر العنف ضد أعضاء النقابة التقدمية للعاملين في زراعة الشاي بعد أن احتج العمال على موت امرأة حامل تعمل في مزارع الشاي. وأعلن رب العمل منع العمال من الدخول إلى المزرعة وتم توجيه اتهامات جنائية للعمال الدائمين.

0 **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، الحالة الدراسية 1 (جمهورية الكونغو الديمقراطية):** يبين الاتحاد التضامني مع الممرضين/ الممرضات في الكونغو كيف يمكن للتنظيم والحوار الاجتماعي أن يلعب دوراً هاماً في حماية ودعم الممرضات المعرضات لمستويات كبيرة من العنف والتحرش في العمل من قبل المرضى، وعائلاتهم والأطباء. فقد تحدى الاتحاد ثقافة العنف الجنسي التي انتشرت بفضل النزاع المسلح والحرب. وبالرغم من المشاكل التي عطلت التوصل لاتفاقيات جماعية، إلا أن الاتحاد نجح في التفاوض والتوصل مع إدارة المستشفى لإجراءات للتصدي للعنف والتحرش في العمل، ودعم العاملين المتأثرين بالعنف. كما طور الاتحاد التضامني للممرضات في الكونغو خطة شاملة للتأثير على السياسات الحكومية المتعلقة بقضايا الصحة والسلامة والعنف والتحرش في العمل. تعمل النقابة على بناء شبكة كبيرة من منظمات المجتمع المدني التي تدعم مطالبها في الحصول على خدمات رعاية صحية عامة جيدة.

2.2 اتفاقيات التفاوض الجماعي

يبقى التفاوض الجماعي هو الأداة الأكثر فاعلية في منع ومحاربة العنف والتحرش في مكان العمل. وهناك الكثير من الأدلة التي تؤكد أهمية الدور الذي يمكن أن يلعبه التفاوض الجماعي في الحد من اللامساواة بين الجنسين والتصدي للعنف والتحرش.⁶⁰ تبين الحالات الدراسية أن العديد من النقابات توصلت لاتفاقيات للتفاوض الجماعي مع أصحاب العمل للتصدي للعنف والتحرش في العمل، تأخذ هذه الاتفاقيات بعين الاعتبار الجوانب النفس – اجتماعية للعنف والتحرش الجنسي. وتلزم الاتفاقيات القائمة على الممارسات الجيدة بالعادة أصحاب العمل بتطوير سياسات وإجراءات للتعامل مع العنف ومنع وقوعه. تتضمن هذه السياسات تدريب المدراء وممثلي العمال في مكان العمل في تحديد إشارات العنف والتحرش، وجمع البيانات ومراقبة حوادث العنف والتحرش، وتوفير الرعاية الصحية والدعم النفسي بطريقة عملية للعمال الذين يعانون من الانتهاكات. وبدأت هذه الاتفاقيات تغطي ضحايا العنف الأسري بشكل متزايد.

⁶⁰ ديكنز، ل. (1998). فرص متساوية وتفاوض جماعي، المجلد 4: توضيح العملية. دبلين، المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف العيش والعمل؛ بيلينغر ج. (2014). التفاوض من أجل المساواة: كيف أسهم التفاوض الجماعي في القضاء على التمييز في الأجور بين النساء والرجال الذين يؤدون نفس العمل أو أعمالاً ذات القيمة. بروكسل، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال؛ وينتور، ن. وبيلينغر، ج. (2016). دور التفاوض الجماعي في تعزيز المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية، أوراق عمل غير منشورة، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال؛ وينتور، ن. وبيلينغر، ج. (2016). دور التفاوض الجماعي في أداء نفس العمل أو الأعمال ذات نفس القيمة. بروكسل، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال؛ وينتور، ن. وبيلينغر، ج. (2016). دور التفاوض الجماعي في رفع المساواة بين الجنسين. منظمة العمل الدولية، أوراق عمل غير منشورة؛ بيلينغر ج.، شميث، ف. و. وينتور، ن. (2016) التفاوض من أجل المساواة بين الجنسين. علاقات العمل والتفاوض الجماعي. العدد رقم 4. جنيف، مكتب العمل الدولي، الاتحاد الدولي لنقابات العمال (2016). الاتحاد الدولي لنقابات العمال، مشروع حقوق العمل للنساء (2012 – 2015) النتائج الرئيسية المرتبطة بقرارات النوع الاجتماعي في اتفاقيات التفاوض الجماعي ومشاركة النساء في فرق التفاوض الجماعي، بروكسل، الاتحاد الدولي لنقابات العمال.



© ITCILO/M.

توفر الحالات الدراسية أمثلة اتفاقيات التفاوض الجماعي التي تعكس عددا من النهج، ابتداء من بيان المبادئ والمتطلبات التي يجب توضيحها في مكان العمل، أو السياسات القطاعية والاتفاقيات وحتى تحديد عناصر مختلفة للعنف والتحرش، وتحديد برامج وقائية، وبرامج توعوية، وإجراءات مكان العمل، ومسؤوليات أصحاب العمل، وتوفير الدعم النفسي وأشكال الدعم النفسي الأخرى للضحايا.

تركز بعض اتفاقيات التفاوض الجماعي على أشكال العنف المختلفة (الجسدي، والنفس اجتماعي، والتحرش الجنسي)، بينما تتصدى اتفاقيات أخرى لمشكلة التحرش الجنسي بشكل خاص. ويوفر التفاوض الجماعي نموذجا مؤثرا وفعالا للتصدي لمشكلة العنف الأسري الاجتماعي، وبدأ أصحاب العمل بإدراك أن مكان العمل يمكن أن يلعب دورا في دعم العمال من أجل البقاء في أعمالهم، الأمر الذي يمكنهم من البقاء في منازلهم ومجتمعاتهم المحلية.

■ يتضمن الملحق 1 مجموعة مختارة من اتفاقيات التفاوض الجماعي التي تصدت للعنف والتحرش في العمل، بما فيها الاتفاقيات المذكورة في الحالات الدراسية الوطنية.

لعبت الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال دورا هاما في نشر التفاوض الجماعي لضمان أن تشمل السياسات القطاعية وسياسات مكان العمل قضايا الكرامة في العمل والعمل اللائق. كما أن كلا المنظمين دعمتا النقابات الأعضاء من أجل الانخراط في عمليات التفاوض الجماعي. فعلى سبيل المثال، حقق برنامج أطلقه اتحادان النقابات العمالية في الفلبين لمحاربة التحرش الجنسي في العمل ودعمه الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والقطاعات الصناعية، في تحقيق نتائج إيجابية، بما فيها التفاوض بشأن 8 اتفاقيات جماعية تتضمن بنودا حول محاربة التحرش الجنسي. كما ساعدت الاتحادات العالمية في التوعية بأهمية الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي بين أعضائها على المستوى القطري، ومن خلال سياسة منظمة العمل الدولية

والبرامج العالمية. وفي سياق تصديده لقضايا المرأة والعمل اللائق على سبيل المثال، قام الاتحاد الدولي لنقابات العمال بتوثيق زيادة مقلقة في المساواة بين الجنسين، والعمالة الهشة، والعنف الجندي في مكان العمل، والضغط للاستجابة لهذا الوضع من خلال اليوم العالمي للعمل اللائق الذي يقوده الاتحاد الدولي لنقابات العمال. وكما يبين الفصل السابع، توصلت الاتحادات النقابية العالمية إلى عدد من الاتفاقيات الإطارية العالمية مع الشركات متعددة الجنسيات، وركزت بعض هذه الاتفاقيات بشكل خاص على الكرامة في العمل وتجنب العنف والتحرش الجنسي.

وفي أوروبا، هناك إطار قوي لمنع العنف والتحرش في العمل والتصدي له يعرف 'بالاتفاقية الإطارية الأوروبية 2007 لمنع وإدارة العنف في مكان العمل والقضاء عليه'، والتي تفاوض عليها ووقعها الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأوروبية⁶¹. أدى هذا إلى طرح عدد كبير من الاتفاقيات على المستويات الوطنية والقطاعية، إضافة إلى تشريعات تحمي العمال من العنف، بما في ذلك التحرش والتحرش الجنسي. تنطبق الاتفاقية الإطارية على جميع أماكن العمل وجميع العمال، بغض النظر عن جميع أشكال عقود التوظيف أو علاقاتها.

ونتيجة لذلك توصل الشركاء الاجتماعيون إلى اتفاقيات جديدة أو أضافوا عناصر جديدة إلى الاتفاقيات الجماعية الموجودة على المستوى القطاعي أو مستوى الشركة، كما صاغوا إرشادات وإعلانات أو بيانات مشتركة متفق عليها. وتتضمن الأمثلة على هذه الاتفاقيات الاتفاقية القطاعية في لوكسمبورغ، الموقعة في 2009، والتي تذكر التحرش الأخلاقي (وهو أحد أشكال التنمر) وتحدد قواعد خدمات الوقاية والإرشاد والحل في القطاع المصرفي والتأمين. جاءت هذه الاتفاقيات في وقت يتعاضد فيه القلق حول أثر الأزمة الاقتصادية، وزيادة التقيد في العمل وانعدام الأمن الناشئ عن ارتفاع معدلات التحرش 'الأخلاقي' في مكان العمل، والذي ينتشر كذلك في القطاع المصرفي.⁶²

وفي فرنسا، وقع أصحاب العمل والنقابات في آذار 2010 اتفاقية وطنية حول التحرش في العمل، والتي تنطبق على جميع الشركات في فرنسا، وتشترط من أصحاب العمل وضع تدابير لمنع التحرش في العمل والتصدي له بالتشاور مع العمال وممثليهم. وفي إيطاليا نقلت اتفاقية إطارية وطنية وقعت سنة 2015 بين الاتحادات النقابية الثلاث (الاتحاد الإيطالي عالم للعمل، اتحاد العمل الإيطالي، الاتحاد الإيطالي لنقابات العمال) وجمعية أصحاب العمل روح الاتفاقية الإطارية الأوروبية لسنة 2007. أعادت هذه الخطوة تركيز الاهتمام على العنف والتحرش في العمل، وتوفر الاتفاقية حالياً أساساً لعدد كبير من الاتفاقيات القطاعية والمناطقية الجديدة.

كذلك، ضغطت الاتفاقية الإطارية الأوروبية لإدخال العنف والتحرش في إرشادات الحوار الاجتماعي القطاعية في أوروبا والبيانات المشتركة. وفي تموز 2010 على سبيل المثال، اتفق الشركاء الاجتماعيون من قطاعات التجارة، والأمن الخاص، والحكومات المحلية، والصحة والتعليم (الاتحاد الأوروبي للخدمات العامة، الاتحاد الأوروبي لعمال الخدمات، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال، الاتحاد الأوروبي للعاملين في المستشفيات والرعاية الصحية، مجلس البلديات والأقاليم الأوروبية، الاتحاد الأوروبي للعاملين في التعليم، الاتحاد الأوروبي للعاملين في البيع بالجملة والتجزئة والتجارة الدولية، الاتحاد الأوروبي لخدمات الأمن) على إرشادات تتصدى للعنف والتحرش على يد طرف ثالث، كالزبائن، والعملاء، والمرضى، والجمهور العام.⁶³ كما تم توقيع عدد من الاتفاقيات القطاعية الأخرى على المستوى الأوروبي، بما فيها اتفاقية بين الشركاء الاجتماعيين في أوروبا في القطاع البحري – والاتحاد الأوروبي لعمال النقل، والجمعية الأوروبية لأصحاب السفن التي أطلقت عام 2013 مشروعاً يهدف للقضاء على التحرش والتنمر في القطاع البحري.

وفي أوروبا هناك عدد متزايد من النقابات العمالية التي تتصدى لمسألة العنف الجندي كجزء من التفاوض بشأن المساواة وإدخال مفهوم النوع الاجتماعي في الاستراتيجيات، اعترافاً بحقيقة أن التحرش والعنف الجنسي هو شكل من أشكال انتهاك حقوق المرأة بسبب التمييز ضدها.⁶⁴ أدى هذا إلى طرح فقرات تتناول العنف ضد

⁶¹بيزنس يوروب، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال، المركز الأوروبي للمشاريع ذات الشراكة العامة والمشاريع ذات النفع الاقتصادي العام، الجمعية الأوروبية للأعمال اليدوية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة (2011) تنفيذ الاتفاقية الإطارية الأوروبية المستقلة حول التحرش والعنف في العمل. التقرير المشترك النهائي الصادر عن الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين والذي تم تبنيه في لجنة الحوار الاجتماعي في 2011/10/27. الاتفاقية متاحة على: https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2.pdf

⁶² <http://www.uniglobalunion.org/news/luxembourg-bank-sector-agreement-moral-harassment-signed>

⁶³بيزنس يوروب، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال، المركز الأوروبي للمشاريع ذات الشراكة العامة والمشاريع ذات النفع الاقتصادي العام، الجمعية الأوروبية للأعمال اليدوية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة
⁶⁴راجع الاتحاد الأوروبي لعمال النقل، مسح أجري في 8 آذار (2014)، بيلينجر (2014)

المرأة في الاتفاقيات الجماعية على المستوى الوطني، والقطاعي ومستوى الشركات، وطرح بنود وإجراءات محددة تتعامل مع حالات العنف وتمنع تكرارها.

حاليا، يعمل مشروع الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال على جمع أمثلة من العمل النقابي والتفاوض للتصدي للبعد الثنائي للعنف ضد المرأة في العمل والعنف الأسري في ذات الوقت. ولقد حدد المشروع اتفاقيات جماعية، وبرامج للتدريب والتوعية للتصدي للعنف ضد المرأة في العمل، والتي تم جمعها كجزء من حالات دراسية جمعت من 11 دولة كجزء من البحث. تم التعامل مع المسألة من خلال الاتفاقيات المتعلقة بأمن وصحة وسلامة العمال في العمل، أو بالأخص في اتفاقيات حول المساواة وعدم التمييز. وتم نشر نتائج هذا البحث عام 2017. وفي أمريكا اللاتينية، تم التفاوض حول عدد من الاتفاقيات الجماعية والفقرات حول العنف والتحرش في العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي. تحدث اتحاد النقابات العالمي للمهارات والخدمات عن اتفاقية جماعية رائدة، وقعتها أكثر من 70 نقابة مع وزارة العمل في الأرجنتين لتجنب العنف والتحرش والتعامل معه في العمل. تشجب الاتفاقية جميع أشكال العنف والتحرش في العمل وتعزز التفاوض الجماعي كوسيلة لوضع سياسات وتدابير للقضاء على هذه السلوكيات. أخذين هذا في عين الاعتبار، تقوم العديد من النقابات حاليا بإنشاء مكاتب للتعامل مع العنف في مكان العمل. ويلتقي أطراف الاتفاقية كثيرا لمناقشة وتنفيذ استراتيجيات ملائمة ووضع الخطط اللازمة⁶⁵ أنشأت الاتفاقية الجماعية العامة للإدارة العامة الوطنية في الأرجنتين هيئة معنية بالتساوي في المعاملة والفرص، دورها هو صياغة إرشادات وسياسات مفصلة لمنع العنف ومحاربه في مكان العمل.

وتعد اتفاقية (Vista Sol Punto Cana) التي وقعت في جمهورية الدومينيكان سنة 2014 – 2017 اتفاقية نموذجية⁶⁶، تهدف لمنع تكرار وقوع التحرش الجنسي، وتؤكد عدم إيقاع أي عقوبات ضد أي عامل يشتكي ويطالب بمعاينة المعتدي. ومن الأنماط الأخرى في بعض دول أمريكا اللاتينية، مثل الباراغواي، والبرازيل وجمهورية الدومينيكان، إدخال فقرات تعبر عن التزام النقابات وأصحاب العمل بمنع التحرش الجنسي عن طريق التوعية وتوفير خدمات الإرشاد⁶⁷. وفي البرازيل حددت اتفاقية جماعية وقعت في القطاع المصرفي سنة 2011 إجراءات لجان الشكاوى الداخلية، وكيفية التعامل مع الشكاوى والتدابير الوقائية⁶⁸.

وفي شرق إفريقيا، دعم الاتحاد الدولي لنقابات العمال النقابات هناك ببرامج التعيئة وبناء القدرات، مما أدى إلى التفاوض حول بنود في الاتفاقيات الجماعية تتيح إنشاء لجان معنية بالتحرش الجنسي والصحة والسلامة المهنية. أما في تانزانيا، تمكن اتحاد عمال الفنادق والمنازل من التفاوض حول اتفاقية جماعية جديدة تتضمن بنودا حول التحرش الجنسي⁶⁹.

وفي أوغندا، كان أحد النجاحات الموثقة في التصدي للمستويات العالية من التحرش الجنسي هو اتفاقية التفاوض الجماعية الموقعة سنة 2010، والتي صاحبها نشاطات تعبئة نظمها النقابات العمالية والمنظمات الأهلية المحلية والدولية⁷⁰. تركز الاتفاقية على أولويات النساء العاملات في مجال قطف الأزهار في أوغندا، التي يعد فيها التحرش الجنسي مشكلة رئيسية في المزارع وخلال التنقل من وإلى العمل. تغطي الاتفاقية التي تم التفاوض بشأنها بين اتحاد مصدري الزهور في أوغندا والنقابتين الوطنيتين اللتان تمثلان العاملين في مجال زراعة الأزهار (اتحاد العاملين في مجال البستنة، واتحاد العاملين في الزراعة والمزارع)، جميع العاملين، وليس فقط أعضاء النقابات. فبالتنظيم من القواعد، وبدعم من المنظمات النسوية، ومنظمة أصحاب العمل والحكومة، تمكنت النقابة من التفاوض والتوصل لاتفاقيتين منفصلتين، تتضمنان سياسة وإجراءات للتعامل مع التحرش الجنسي في مزارع الأزهار. وهي تنص على ضرورة وضع سياسة شاملة للقطاع حول التحرش الجنسي في جميع المشاريع التي توظف أكثر من 25 عامل. تتضمن اتفاقية التفاوض الجماعي تعريفات للأنواع المختلفة من التحرش الجنسي، وإجراءات تأديبية، وضمان الحرية النقابية وحقوق العمال. تحسنت الظروف بشكل كبير

⁶⁵ <http://www.uniglobalunion.org/news/argentinian-unions-work-together-end-violence-workplace>

⁶⁶ TUCA/ILO ACTRAV/ILO. (Forthcoming). Negociación Colectiva Y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. Informe elaborado por: Rebeca Torada Máñez, Luis Miguel Monge Gutierrez.

⁶⁷ نفس المرجع السابق TUCA/ILO ACTRAV/ILO

⁶⁸ نفس المرجع السابق TUCA/ILO ACTRAV/ILO

⁶⁹ الاتحاد الدولي لنقابات العمال (2016)، مشروع حقوق المرأة العمالية (2012-2015) (غير منشور)

⁷⁰ إيفيرز، ب، أمودينغ، ف، وكريشان، أ. (2014)؛ إيفيز، ب، أبوندو، م، بارينتوس، س، كريشان، أ، أمودينغ، ف، وندوفو، ل.

(2014)، الاتحاد الأوغندي للعاملين في مجال التعليم، (2011) والاتحاد العالمي للنساء العاملات، 2013

كنتيجة لاتفاقية التفاوض الجماعي، وطبقت المزارع مزيجا من آليات التظلم بقيادة الإدارة والعاملين/ النقابات. وهناك مثال آخر جيد من جنوب إفريقيا، حيث كان العنف والتحرش في العمل مسألة هامة بالنسبة للجنة العمل الاقتصادي والتنمية الوطنية (ترد القضية بتفاصيلها في الحالة الدراسية 5). لعبت اللجنة دورا استشاريا هاما في وضع تشريعات حول العنف الجندي. كذلك في جنوب إفريقيا، تم توقيع اتفاقية لمجلس التفاوض في قطاع الأمن والسلامة حول التحرش الجنسي في مكان العمل⁷¹ سنة 2011، تغطي نقابات الشرطة والسجون. تحدد هذه الاتفاقية تدابير منع وقوع التحرش الجنسي على يد الزملاء أو على يد طرف ثالث، والتصدي له والقضاء عليه. كما تحدد مسؤوليات وضع برامج تدريبية وتوعوية مشتركة في مكان العمل.

الأمثلة الواردة أدناه هي من حالات دراسية تناولت اتفاقيات تفاوض جماعي اهتمت بالعنف ضد النساء والرجال في العمل. ركزت معظم هذه الاتفاقيات على العنف ضد النساء، وبشكل أخص على التحرش الجنسي.

0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 4 (بلغاريا):** تسلط هذه الحالة الدراسية الضوء على حملة اتحاد عمال النقل في بلغاريا لمحاربة العنف ضد المرأة في قطاع النقل. أدت الحملة إلى تبني تدابير لمحاربة العنف ضد المرأة في قطاع النقل كجزء لا يتجزأ من اتفاقيات التفاوض الجماعي مع أربع بلديات لمنع العنف في خدمات النقل في البلديات. وفي مفاوضات 2010 – 2012 حول اتفاقية جماعية قطاعية تم تخصيص فصل خاص 'لحماية من العنف في مكان العمل والمساواة بين الجنسين'، لترمز بموجبه أصحاب العمل والنقابات بالانضمام للعمل المشترك لتطبيق نهج عدم التسامح مع العنف.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب، الحالة الدراسية 2 (إيطاليا):** توفر هذه الحالة الدراسية مثالا على الممارسات الجيدة في التفاوض الفعال للتصدي للتحرش الجنسي في قطاع أعمال الأخشاب. وجاء هذا نتيجة عمل النقابات للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي، والذي كانت وراءه أحد المفاوضات الرئيسية وشبكة نسوية فاعلة. تتضمن الاتفاقية تعريفات محددة وإجراءات لمنع التحرش الجنسي في العنف والتصدي له. ومنذ توقيع الاتفاقية، أعطت النقابات الأولوية لتنفيذ الاتفاقات على مستوى المنطقة والشركة، وعلى المشاركة في الحوار مع الشركات. الأمر الذي يعد في غاية الأهمية في ظل الأزمة الاقتصادية التي أدت إلى تغييرات في تنظيم العمل، والتي أدت بدورها لمزيد من العنف.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب، الحالة الدراسية 4 (الأرجنتين):** تبين حالة نقابة عمال البناء في الأرجنتين، أن العنف في مكان العمل، والآثار النفس – اجتماعية للتحرش الأخلاقي والجنسي هي ظاهرة متنامية تؤثر على النساء في العمل بشكل خاص. قامت النقابة بالضغط للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في قطاع البناء، وعملت على تضمين هذا الموضوع في الاتفاقيات الجماعية. وبالرغم من الإطار القانوني الجيد الذي يتصدى للعنف القائم على النوع الاجتماعي، إلا أنه لا توجد هناك تشريعات وطنية محددة تركز على العنف في مكان العمل (بالرغم من أن مثل هذا التشريع غير موجود أيضا في مدينة ومحافظة بوينوس آيريس). وهذا مثال على الطريقة التي أعطت فيها نقابة عمال البناء، والذي بالرغم من تزايد أعداد النساء العاملات فيه إلا أنه يبقى قطاعا يهيمن عليه الرجال، الأولوية للتصدي لمسألة العنف الجندي. ساعد هذا التركيز في زيادة عضوية النساء في النقابات وتوليهن لمناصب صنع القرار فيها.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 10 (بابوا غينيا الجديدة):** هذه الحالة تعطي مثالا عن نقابة عمال النقل والبحار في بابوا غينيا الجديدة، وهو يبين كيف قررت النقابة أن تتعامل مع مستويات التحرش الجنسي العالية على يد المسؤولين الذكور والرجال الآخرين في مكان العمل. نشطت هذه النقابة في التوعية، ودعم ضحايا التحرش الجنسي من النساء، والتفاوض حول فقرات عن التحرش الجنسي في اتفاقيات العمل. ولقد عملت النقابة بجد لرفع مستوى تمثيل النساء في النقابة والتصدي للتحرش الجنسي في المفاوضات اللاحقة. أضافت النقابة فقرة حول التحرش الجنسي في الاتفاقيات

المصممة لحماية أعضاء النقابات من النساء وأصحاب العمل. ومن الأمثلة على اتفاقيات التفاوض الجماعي مع شركة آر دي تونا كاناري التي وافقت على منع ومحاربة التحرش الجنسي في العمل.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (جنوب إفريقيا):** تتناول هذه الحالة الدراسية اتحاد جنوب إفريقيا للعاملين التجارة وتقديم الطعام، والذي وقع اتفاقية تفاوض جماعي حول العنف الجندي والصحة والسلامة. تضمنت هذه الاتفاقيات بنوداً محددة تتعلق بالعنف الجندي في سياسات التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والصحة والسلامة، وأثر العنف الأسري في العمل. تفاوضت النقابة من أجل إقرار بنود إضافية بشكل مرن على أساس كل حالة بحالتها على مستوى الشركة لضمان أخذ المستويات المختلفة من الصدمة التي تواجه العمال بعين الاعتبار.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 4 (كولومبيا):** تؤكد هذه الحالة كيف قامت نقابة سينتراباغرو بتنظيم عمال مزارع الموز في كولومبيا، التي ترتفع فيها مستويات العنف والتحرش. وهي تبين أهمية الحوار الاجتماعي بين النقابة وشركات إنتاج الموز الأساسية في المنطقة (أوغورا). يستفيد 25,000 عامل (95% من القوى العاملة) من هذه الاتفاقية الجماعية الرائدة. معظم العمال في كولومبيا غير منظمين وبالتالي لا يستطيعون التفاوض من أجل ظروف عمل أفضل. وكونها واحدة من بضعة اتفاقيات تم التفاوض بشأنها في تاريخ هذا القطاع في كولومبيا، تغطي هذه الوثيقة الملزمة 350 مزرعة تنتج الموز في منطقة أورابا.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 9 (كوريا):** توفر هذه الحالة الدراسية مثالاً على نجاح نقابة النساء الكورية في التفاوض وتوقيع اتفاقية جماعية لمنع التحرش الجنسي والتصدي له. بدأت النقابة بالعمل بعد أن قدمت عاملة شكوى تسجل فيها تعرضها للتحرش الجنسي في سكن الجامعة. ومكافأة لها على جهودها فازت النقابة بجائزة "امرأة العام" في مؤتمر داغيو – غيونغبوك للنساء في آذار 2013. ومنذ ذلك الوقت وقعت النقابة عدداً من الاتفاقيات الجماعية الأخرى حول التحرش الجنسي، وحماية العاملين في مجال التعليم، وعمال النظافة وغيرها من المجالات.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 1 (البرازيل):** توفر هذه الحالة الدراسية مثالاً على اتفاقية جماعية وطنية وقعت بين نقابة العاملين في المصارف في منطقة ساو باولو وأوساسكو وأصحاب العمل، وهي تتضمن فقرات تمنع العنف الجسدي، والنفسي، واللفظي والتنمر على يد أصحاب العمل، والمدراء، والزلاء والعملاء، ويحدد تعويضات في حالة وقوع إصابات أو الموت نتيجة للسلطو المسلح. وإضافة للاتفاقية الوطنية، فاضت النقابات حول قضايا محددة في كل مصرف محلي. كذلك تمت المفاوضات من خلال اللجنة الثنائية لتساوي الفرص، واللجنة الثنائية للصحة وظروف العمل ولجنة الأمن. تضغط اللجنة على المصارف لتوسع نطاق الاتفاقية الجماعية ليشمل فقرات عن محاربة العنف في المنظمة وتعزيز الأمن في مكان العمل.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 3 (إسبانيا):** تركز هذه الحالة على الدور الذي لعبته النقابات، اتحاد نقابات العمال الإسباني في توقيع اتفاقيات لخطط المساواة في أماكن العمل التي توظف أكثر من 250 عامل – وهي اتفاقيات تنص عليها التشريعات الجديدة. ولقد أدى هذا إلى بدء المفاوضات بين النقابات وأصحاب العمل حول بنود تتعلق بالعنف والتحرش في العمل، بما فيها التحرش الجنسي. ولكن، وبما أن التشريعات تشمل أماكن العمل الكبيرة فقط، كان الوصول إلى الشركات الصغيرة، حيث تكون غالبية القوى العاملة من النساء، أصعب. ومن نماذج الممارسات الجيدة التي تصفها هذه الحالة سياسة مكان العمل التي تم التفاوض بشأنها مع فودافون، والتي تغطي التحرش الجنسي في العمل والإجازة والدعم المقدم لضحايا العنف الأسري.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 4 (غانا):** تبين هذه الحالة الدراسية عن اتحاد العاملين في التجارة كيف يمكن أن يعمل نظام العلاقات الصناعية الثنائي والثلاثي بشكل جيد. ولكن لا يزال هناك نقص في السياسات والاتفاقيات اللازمة لتوفير الحماية لإدخال فقرات عن التحرش الجنسي في جميع الاتفاقيات الجماعية التي شارك في التفاوض قبل توقيعها. ولكنه واجه مقاومة من العديد من الشركات

لهذه الخطوة. ففي حالة العمال المؤقتين لم يكن بالإمكان توفير الحماية لهم، حيث لا تشملهم الاتفاقيات الجماعية.

0 الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأشغال، الحالة الدراسية 3 (كندا): تتناول هذه الحالة الدراسية عمال الصلب والحديد، وتبين كيف تم توفير التدريب لممثلي العمال في مكان العمل، وموجز عن كل حالة، وصياغة نموذجية للتفاوض حول اتفاقيات تشمل العنف الأسري في العمل لممثلي العمال المسؤولين عن المفاوضات. وقعت نقابة عمال الصلب والحديد حتى اليوم ثلاث اتفاقيات جماعية بناء على هذه الممارسات الفضلى، وتعمل النقابة على رفع مستوى جهودها في هذا المجال.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 1 (السويد): توفر هذه الحالة مثالا من اتحاد العاملين في الفنادق والمطاعم في السويد، والذي ضاعف من جهوده خلال السنوات الأخيرة للتفاوض وتوقيع اتفاقيات محلية لمحاربة المستويات المتزايدة من التحرش الجنسي على يد طرف ثالث في العمل. تم توقيع اتفاقيات مع أصحاب العمل في قطاع الفنادق وخاصة مع فيزيثا، وهي الاتحاد السويدي للعاملين في مجال الضيافة. يتلقى ممثلو النقابات المحلية التعليمات والتدريب ليتمكنوا من التفاوض بشأن الاتفاقيات المحلية.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 8 (الفلبين): تسلط هذه الحالة الدراسية الضوء على نجاح النقابات في التفاوض للتصدي للتحرش الجنسي وأشكال العنف الأخرى في العمل. فلقد وقع الاتحاد الوطني للعاملين في مجال الفنادق، والمطاعم والصناعات المتحدة على سبيل المثال اتفاقية جماعية قطاعية تتضمن عقوبات على مرتكبي التحرش الجنسي ضد أقرانهم، مع أن القانون يحصر العقاب في الأفعال التي يرتكبها الأشخاص في موقع السلطة. كما تُحمل الاتفاقية الشركات مسؤولية تنظيم ندوات حول التحرش. وفي قطاع الطعام السريع واجه اتحاد احترام العاملين في قطاع الأطعمة السريعة مشاكل ومقاومة من أصحاب العمل، ولم يتم التوصل لاتفاقية.



0 الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والقطاعات الصناعية، حالة دراسية 1 (الفلبين): تعطي هذه الحالة مثالين من الفلبين لاتفاقيتين جماعيتين وقعتا بين النقابات وأصحاب العمل في قطاع الإلكترونيات في الفلبين. الأولى وقعت بين شركة ميتسومي الفلبين، وهي شركة موجودة في منطقة تجهيز الصادرات، ونقابة العاملين في شركة ميتسومي. وتعد هذه الاتفاقية اتفاقية رائدة أدت إلى إنشاء لجنة الحشمة والتحقيق، والتشاور بشكل منتظم مع العمال والتوعية بالتحرش الجنسي في الشركة. أما الاتفاقية الجماعية الثانية حول التحرش الجنسي فتم توقيعها بين شركة كاتوليك في الفلبين، وهي شركة إلكترونيات (معظم عمالها من النساء) ونقابة العاملين فيها، ولقد أدت هذه الاتفاقية إلى إنشاء لجنة للحشمة والتحقيق بحسب ما هو وارد في التشريعات.

0 الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والقطاعات الصناعية، حالة دراسية 1 (مينا مار): تسلط هذه الحالة الدراسية الضوء على بعض التحديات التي تواجه اتحاد عمال المناجم في مينا مار في التصدي للعنف في مكان العمل، وكيف قام الاتحاد بتوعية العمال بهذا الموضوع باعتباره أحد القضايا النقابية. تم ذلك من خلال إطلاق حوار اجتماعي مع أصحاب العمل واقتراح إدخال فقرة في الاتفاقية الجماعية تمنع العنف والتحرش في العمل. ولقد تم توقيع أربعة عشر اتفاقية تتصدى للعنف المرتبط بالعمل حتى الآن. ونتيجة لذلك، تناقص عدد حوادث العنف المرتبط بالعمل، الأمر الذي يعود جزئياً كذلك لحصول العاملين على عقود عمل توفر لهم المزيد من الأمان الوظيفي. ولقد كان هذا مفيداً بشكل خاص للنساء والشباب والعمال المهاجرين.



© Fotolia/Photographee.eu

الفصل الثالث

العنف والتحرش كأحد قضايا الصحة والسلامة المهنية

بعد العنف والتحرش في مكان العمل خطرا يؤثر على الصحة والسلامة المهنية، وحصلت النقابات في كثير من الأحيان على النفوذ اللازم لمناقشة هذه السلوكيات ومنعها من خلال برامج الصحة والسلامة. ففي أوروبا على سبيل المثال، أتاح التركيز بشكل خاص على المخاطر النفس – اجتماعية في العمل منع العنف لتصبح أحد قضايا الصحة والسلامة الأساسية، وموضوعا من مواضيع تقييم المخاطر وبرامج الوقاية. قد يتعرض العمال لخطر التحرش في مختلف الطرق. ويرى الاتحاد الكندي لعمال القطاع العام أن العمال المتأثرين بالتحيز الجنسي، وكراهية النساء، وكراهية المثليين، وكراهية مغابري الهوية الجنسية، والعنصرية، والاستعمار، والتمييز ضد المعوقين وأشكال القمع الأخرى يتأثرون أكثر من غيرهم بمخاطر التحرش في مكان العمل.⁷² تُجمع الحالات الدراسية على أهمية إيجاد بيئة عمل آمنة والحاجة لضمان أن تتضمن نهجا حساسا للنوع الاجتماعي يأخذ بعين الاعتبار تجارب النساء مع العنف والتحرش في العمل، إضافة إلى التمييز الذي يواجهه العمال في الظروف الأكثر هشاشة. ويشير الاتحاد الدولي للنقابات لأهمية وجود بيئة آمنة تضمن خلو مكان العمل من جميع أشكال التمييز، بما فيها التحرش، والتحرش الجنسي والتنمر. تبين الحالات الدراسية التالية كيف تصدت النقابات العمالية في الأرجنتين، وجنوب إفريقيا، والفلبين والسويد للعنف والتحرش في العمل باعتباره قضية من قضايا الصحة والسلامة المهنية في الاتفاقيات الجماعية، والتدريب

⁷² الاتحاد الكندي لعمال القطاع العام، المساواة (2014)، التحرش في مكان العمل والضرر النفسي: دراسة الأسباب الجذرية. متاح على: http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment_and_mental_injuries.pdf

والتوعية، وكذلك جهودهم في القيام بذلك من خلال نهج حساس للنوع الاجتماعي.

0 **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، الحالة الدراسية 3 (الأرجنتين):** تقدم هذه الحالة أمثلة عن العمل الذي قامت به نقابات قطاع الرعاية الصحية لمواجهة معدلات العنف المتزايدة في قطاع الصحة، والتي تؤثر بشكل خاص على العاملات في الخطوط الأمامية. فعلى سبيل المثال قام اتحاد النقابات الصحية في بيونيس آيريس بالتفاوض بشأن اتفاقيات جماعية نيابة عن أعضائها وشاركت في الحوار الاجتماعي على مستويات الدولة/ المحافظة وعلى المستوى الوطني. أسفرت هذه الخطوات عن إنشاء لجان مشتركة في مكان العمل معنية بالصحة والأمن، ولجنة للعنف في وزارة الصحة بيونيس آيريس. كما تنص التشريعات على إيجاد لجان مشتركة للصحة والسلامة في العمل في القطاعين العام والخاص. وبالرغم من عدم وجود قانون وطني يتناول العنف والتحرش في العمل، إلا أنه قد تم تفعيل التشريعات المحلية حول هذا الموضوع في محافظة بيونيس آيريس (13168/2003).

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 3 (جنوب إفريقيا):** تتضمن هذه الحالة مثالاً عن برنامج مبتكر أداره أعضاء الاتحاد الدولي، تم من خلاله تدريب ممثلي الصحة والسلامة المهنية ليلعبوا دوراً في منع العنف. كان هذا البرنامج جزءاً من مشروع دعمه الاتحاد الدولي وأداره بالتعاون مع ممثلين من وزارة العمل وبعض منظمات أصحاب العمل 'المنفتحة'. ساهم المشروع في تدريب ممثلي الصحة والسلامة على المستوى الإقليمي، حيث تم تمكينهم من الدخول إلى المزارع وأماكن العمل. يعمل ممثلو النقابات على توعية الأعضاء بالتحرش الجنسي، المنتشر في المزارع، ولكن ظروف عملهم الهشة، وانعدام الأمان الوظيفي يجعل من الصعب على الضحايا الإفصاح عما تعرضوا له.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 11 (الولايات المتحدة):** هذه الحالة الدراسية هي مثال جيد يبين كيف تمكن تحالف العاملين في إموكالي من إنشاء برنامج الغذاء العادل في الولايات المتحدة ومدونة قواعد سلوك تتصدى للتحرش الجنسي في المزارع، التي توظف العمال المهاجرين في الأغلب. ويعد ضمان التصدي للتحرش الجنسي على أنه أحد قضايا الصحة والسلامة من المبادئ الرئيسية. مكن إنشاء لجان مشتركة للصحة والسلامة، الأمر الذي تفرضه مدونة قواعد السلوك، العاملين من التصدي للتحرش الجنسي كأحد جوانب الصحة والسلامة من خلال التعاون مع أصحاب العمل. شارك العاملون كذلك في برنامج تنقيفي يتعامل مع الحماية من التحرش الجنسي على أنه مجموعة مهمة من الحقوق التي تضمنها مدونة قواعد السلوك.

يتم توزيع كتيب 'اعرف حقوقك ومسؤولياتك' جميع العاملين، وهو يركز على التحرش الجنسي، كما يتم عرض مقطع فيديو على العمال يبين أحد سياقات التحرش الجنسي المحتملة.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأشغال، الحالة الدراسية 5 (فلبين):** تتناول هذه الحالة الدراسية الاتحاد الوطني لعمال البناء والإنشاء وهي تصف جهود التصدي للتحرش الجنسي من خلال تطبيق مشروع للتدريب على المهارات غير التقليدية (2004 - 2010). تضمن المنهاج التحرش الجنسي، وفيرس نقص المناعة البشرية والإيدز كجانبين من جوانب التدريب والوعي بالصحة والسلامة المهنية. أدرجت نقابات الاتحاد الوطني لعمال البناء والإنشاء المحلية العاملة في القطاع الرسمي مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في اتفاقياتها الجماعية، وشكل الاتحاد هيئة قانونية لتدعم قضايا العمال. وكان طرح قانون محاربة التحرش الجنسي سنة 1995 علامة فارقة، أثار موضوع التحرش الجنسي غير المرغوب به في مكان العمل والمؤسسات التعليمية والرياضية. وتشير النقابات أن هذه التطورات كانت نتيجة جهود النقابات الفلبينية في التعبئة والتوعية بأن التحرش الجنسي أصبح قضية من قضايا الصحة والسلامة المهنية، وهو الأمر الذي يعترف في أصحاب العمل حالياً.

0 **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، الحالة الدراسية 2 (الفلبين):** تُبين هذه الحالة كيف سلط اتحاد عمال الفلبين، ضمن مشاركته في مشروع الاتحاد الدولي للخدمات العامة حول النوع الاجتماعي والصحة، الضوء على معدلات العنف والتحرش المتزايدة في العمل في قطاع الصحة، باعتبارها واحدة من قضايا الصحة والسلامة المهنية. أجرت النقابة برنامجاً لتدريب المدربين حول القضاء على العنف والتحرش في العمل، وأدرجت فقرات تغطي التحرش الجنسي في الاتفاقيات الجماعية. سعى المشروع

لبناء الوعي بالعنف والتحرش في العمل بصفته أحد المخاطر النفس – اجتماعية، وذلك بحسب إرشادات الإطار الدولي للتصدي للعنف في العمل في قطاع الصحة، والذي شارك الاتحاد الدولي للخدمات العامة في صياغته. ولقد تم تدريب قادة النقابات على تنفيذ برامج نقابية تدريبية حول العنف في العمل في قطاع الصحة. ولقد أدى هذا إلى تعزيز لجنة الصحة والسلامة المهنية في الاتحاد، وزاد من قدرتها على التفاوض من أجل تحسين أنظمة الصحة والسلامة في المستشفيات الخاصة. وتشير الحالة الدراسية أنه بفضل جهود الضغط والتوعية التي قامت بها النقابات الفلسطينية أصبح التحرش الجنسي أحد قضايا الصحة والسلامة المهنية، وهو أمر يعترف فيه أصحاب العمل كذلك.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 1 (السويد):** توضح هذه الحالة الدراسية كيف ركزت نقابة عمال المطاعم والفنادق السويدية على التحرش الجنسي كأحد قضايا الصحة والسلامة. وربطت بين العمالة الهشة والتغير الكبير في العاملين وتردي ظروف العمل من جهة والتعرض لمختلف مشاكل الصحة والسلامة في العمل، بما فيها العنف والتحرش الجنسي من جهة أخرى. دربت النقابة ممثلي الصحة والسلامة المحليين والإقليميين، وزودتهم بأدوات التعرف على التحرش الجنسي في مكان العمل والتعامل معها، ودافعت عن أن سياسات الصحة والسلامة يجب أن تحدد قواعد وإرشادات محددة للتعامل مع التحرش الجنسي. وتفيد النقابة بأن سياسة الصحة والسلامة يجب أن تحدد موقف رب العمل من التحرش الجنسي، وتتضمن قواعد وإرشادات واضحة للتعامل مع المشاكل الناشئة، كما وأنها يجب أن تنفذ كجزء من النشاطات اليومية. ويجب على هذه السياسات أن تحدد كيف الجهات التي يستطيع العمال اللجوء إليها للحصول على المساعدة والدعم، وأن هذه السياسة تنطبق حتى في حالة تضارب المصالح بين الأعضاء. وبحسب قانون منع التمييز، يتحمل أصحاب العمل والنقابات سويًا مسؤولية منع التمييز في سوق العمل.





© Fotolia/Africa Studio

الفصل الرابع

دور التشريعات المتعلقة بالعنف في عالم العمل

توجد في العديد من الدول تدابير لمحاربة ومنع العنف ضد المرأة، تتضمن القوانين، البرامج الحكومية، الاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية. وتركز معظم هذه التدابير على العنف الأسري.

ونفذت الأمم المتحدة، والمجلس الأوروبي وبعض دول أمريكا اللاتينية على سبيل المثال اتفاقيات وتدابير تنظيمية أخرى تفرض التزامات على الدول الأعضاء.⁷³ ولكن نادراً ما تركز هذه التدابير على عالم العمل. وتشير العديد من الحالات الدراسية إلى غياب تشريعات محددة لمنع ومحاربة العنف والتحرش في العمل، وتشدد على أن وجود اتفاقية لمنظمة العمل الدولية ضروري لتحديد التزامات يتوجب على الحكومات وأصحاب العمل احترامها. وتسلط عدة حالات دراسية الضوء على أهمية الدور التمكيني الذي تلعبه التشريعات في إضفاء الشرعية و'فتح الأبواب' للنقابات لتتمكن من التفاوض حول اتفاقيات تمنع وتحارب العنف والتحرش في مكان العمل. ولكن تشدد النقابات على أن تطبيق التشريعات لن يكون ممكناً إلا بوجود نظام علاقات صناعية فاعلة تيسر التفاوض بين النقابات/ أصحاب العمل على مستوى القطاع ومستوى مكان العمل. ويذهب الاتحاد الدولي

⁷³ للمزيد من المعلومات حول الاتفاقيات الدولية والعادات والمعايير راجع:

<http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/global-norms-and-standards>.

تشير دراسة الأمم المتحدة حول جميع أشكال العنف ضد المرأة إلى ضرورة الاهتمام بشكل أكبر في التحرش والعنف في مكان العمل مع دخول المزيد من النساء لسوق العمل. وهي تشير لمسوحات تبين أن 30 - 50% من النساء تعرضن لشكل من أشكال التحرش اللفظي أو الجسدي أو الجنسي

لعمال النقل إلى أبعد من ذلك بالقول أن تحسين التشريعات حول العنف ضد النساء العاملات في مجال النقل مهم ولكنه غير كاف: فمن التحديات الأخرى هنا هو تدني مستويات التبليغ عن الحوادث، حيث تضطر الكثير من النساء العاملات في قطاع النقل إلى التأقلم مع ثقافة تميل إلى عدم تصديقهن، أو قد يتعرضون فيها للانتقام.

وبحسب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أقرت 125 دولة بحلول سنة 2014 تشريعات تتصدى للتحرش الجنسي في مكان العمل⁷⁴. وفي بعض الدول تتطلب التشريعات وجود اتفاقيات جماعية على مستوى القطاع ومستوى مكان العمل لضمان وضع إجراءات فاعلة.

فهذه هي الحال على سبيل المثال بالنسبة للقانون البلجيكي حول السلامة في العمل، والذي أقر في 2014/2/28، وهو يحدد متطلبات مفصلة من أصحاب العمل؛ كإلزامهم بأداء دور وقائي وتطوير إجراءات فاعلة تتضمن لجاناً مشتركة بين النقابات وأصحاب العمل للصحة والسلامة، وتعيين 'أشخاص ثقة في مكان العمل' يوفرون الدعم للضحايا بخصوصية تامة. وفي إسبانيا، هناك تشريعات تنص على ضرورة وجود خطط مساواة في مكان العمل، وهي تتضمن بنوداً حول منع التحرش الجنسي. تشير النقابات إلى وجود نقص في التغطية في المشاريع الصغيرة، حيث غالبية العاملين من النساء. انخرطت النقابات في أستراليا وكندا بشكل فاعل في توقيع اتفاقيات في مكان العمل تتناول العنف الأسري باعتباره أحد قضايا مكان العمل. وهي تشير إلى الحاجة لوجود إطار قانوني قوي يحمي جميع العاملين، إضافة إلى أنظمة قوية للتفاوض الجماعي لوضع سياسات مكان عمل فاعلة. وتعتبر التشريعات مهمة بشكل خاص في تحديد التزامات الحكومات وأصحاب العمل لمنع ممارسات العمل من أجل رد الدين والاتجار بالبشر لأغراض أعمال البغاء والاستغلال الجنسي، وحماية العاملين من أشكال العمل غير المعيارية.

في الهند تم إقرار تشريعات تشترط إنشاء لجان للشكاوى الداخلية في مكان العمل للتعامل مع التحرش الجنسي بموجب قانون التحرش الجنسي بالنساء في مكان العمل، 2013. ويوصي قرار صادر عن المحكمة العليا في بنغلاديش أن تقوم المصانع بتشكيل لجان لمحاربة التحرش، بينما طرح قانون منع التحرش الجنسي في مكان العمل، 2015، التزامات مشابهة في نيبال. تشترط التشريعات الهندية أن تتضمن لجان الشكاوى الداخلية في مكان العمل امرأة تعمل بمنصب إداري، وعضواً من منظمة غير حكومية أو جمعية "ملتزمة بقضية المرأة وشخص مطلع على القضايا المتعلقة بالتحرش الجنسي". كما يجب أن يكون نصف أعضاء اللجنة على الأقل من النساء. لعبت النقابات في الهند دوراً فاعلاً في إنشاء لجان الشكاوى الداخلية، ولكن لا تزال هناك العديد من المشاكل، منها أن التشريعات لا تحمي العاملات في الاقتصاد غير النظامي في المشاريع الصغيرة، وعدم كفاية فهم التحرش الجنسي، ووجود مقاومة لهذه الإجراءات من طرف أصحاب العمل. ولكن هذه التشريعات مثلت خطوة أولى في إشراك النقابات العمالية، وخاصة في أماكن العمل غير المنظمة نقابياً، وأدت إلى اتفاقيات جماعية تنص على عدة أشياء من بينها أن التحرش الجنسي هو شكل من أشكال إساءة التصرف التي يستحق الموظف أو رب العمل العقاب بسببها.⁷⁵

وفي الفلبين، تصدى قانون محاربة التحرش الجنسي لسنة 1995 لأفعال التحرش الجنسي غير المرحب بها في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية والرياضية. ويشترط القانون أن تقوم 'لجنة الحياء العام' بالتحقيق في قضايا التحرش الجنسي وحلها، على أن تضم ممثلين عن العمال/ النقابات. نشطت النقابات في العمل مع الشركات لتشكيل لجان الحياء العام هذه والاستمرار في أداء دور توعوي في مكان العمل.

وإضافة للتشريعات التي توفر إطاراً للحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي لمنع العنف والتحرش في العمل والتصدي له، تعد الشراكات الفاعلة بين الحكومات، وأصحاب العمل، والنقابات والمجتمع المدني أساسية هنا. وفي هذا الصدد، يرى الاتحاد العام للنقابات أن توفر التمويل الكافي والتطبيق الفعال للأشكال المتكاملة من السياسات العامة، بما فيها الخدمات العامة الجيدة، ضروري لضمان وجود تدابير فاعلة لمنع العنف والتحرش وحماية الصحة. تبين الحالات الدراسية التالية كيف يمكن لدور التشريعات التمكيني، المصحوب بأنظمة علاقات صناعية فاعلة أن يلعب دوراً هاماً في التصدي للعنف والتحرش في العمل.

⁷⁴هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2015). تقدم نساء العالم. اقتصاديات متحول، إحقاق الحقوق. متاحة على:

<http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html#report>

- 0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 6 (نيبال): تصف الحالة الدراسية كيف شاركت النقابات في نيبال في الحملات وفي تنفيذ مبادرات تتناول التحرش في مكان العمل بعد طرح قانون محاربة التحرش الجنسي في مكان العمل سنة 2015. حيث أتاح هذا المجال لفتح أشكال جديدة من الحوار بين أصحاب العمل ومسؤولي النقابات، وأتاحت للنقابات الدخول إلى مكان العمل.
- 0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 2 (الهند): تصف هذه الحالة الدراسية كيف قام اتحاد العاملين في مصرف أول إنديا اوف بارودا بالمشاركة بشكل فاعل مع الإدارة في تشكيل لجان شكاوى تحفظ السرية بحسب ما هو وارد في قانون التحرش الجنسي في مكان العمل (تجنبه، وحظره وتداركه) لسنة 2013.
- 0 الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأشغال، الحالة الدراسية 5 (فلبين): تناقش هذه الحالة كيف قامت النقابات الأعضاء في الاتحاد بالتعاون مع النقابات الأخرى في الفلبين، التي أصبحت تنظر إلى التمييز ضد المرأة على أنه شكل من أشكال العنف في مكان العمل، بالمطالبة بأن تأخذ القوانين المرتبطة بالمساواة بين الجنسين والعنف ضد المرأة (الميثاق الأعظم للمرأة (الماجنا كارتا)، وقانون الصحة الإنجابية، وقانون محاربة العنف ضد النساء والأطفال) بعين الاعتبار العنف في مكان العمل. نظم الاتحاد الوطني لعمال الأخشاب والإنشاء مع النقابات الأعضاء حملة لإقرار هذه القوانين بقيادة لجان النساء. واحدة من التحديات التي ذكرتها النقابات كانت أنه بالرغم من تشريعات محاربة التحرش الجنسي في العمل، فإن الثقافة الفلبينية تتسامح مع التحرش، لا بل تشجع عليه في بعض الأحيان، وتخشى بعض النساء أن يصبحن ضحايا إن بلغن عن التحرش.



0 الاتحاد الدولي لنقابات العمل، الحالة الدراسية 3 (هندوراس): توثق هذه الحالة الدراسية حوادث التحرش الجنسي في هندوراس بشكل تقرير أعده مركز التضامن. وجد الباحثون أن حكومة هندوراس تستمر في مخالفة المبادئ الدولية والتشريعات الوطنية. وتقاوست وزارة العمل والضمان الاجتماعي عن الإشراف على الشركات الموجودة في البلاد وضمان التزامها بالضمانات والحقوق الممنوحة للعمال بموجب الدستور، والتي يجب أن تشير هنا أنها تنص على عدم جواز التمييز ضد النساء لا من خلال التحرش الجنسي. يوصي التقرير بأن حكومة هندوراس، من خلال وزارة العمل، ومفتشية العمل ومعهد المرأة يجب أن تفتش وتراقب على العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وتطبق التشريعات ذات العلاقة لمحاربة التحرش الجنسي في العمل.

0 الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأشغال، الحالة الدراسية 3 (كندا): تبين هذه الحالة الدراسية كيف ناضلت نقابة عمال الصلب والحديد الوطنية في كندا لإيجاد بيئة قانونية مواتية تتضمن بنوداً تمنح إذناً بالغياب لضحايا العنف الأسري وتشتت على أصحاب العمل القضاء على العنف الجنسي وأشكال العنف الأخرى في مكان العمل. وترى النقابة أن التشريعات تسهم في زيادة الوعي بمشكلة العنف، وتزيد من قوة النقابات في مطالبتها لأصحاب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة، وإضفاء طابع الشرعية على تجارب ضحايا العنف.

وحتى عندما تكون هناك قوانين تشترط على أصحاب العمل اتخاذ إجراءات معينة أو ضمان حقوق محددة للعمال قد لا يستفيد العمال من المزايا الناشئة عن هذه الخطوات أو الحقوق، إن قاوم أصحاب العمل هذه الجهود. وترى نقابة عمال الحديد والصلب أن وجود نظام علاقات صناعية فاعل، أي نظام علاقات منتج ويضمن الاحترام بين النقابات وأصحاب العمل، ضروري جداً في ضمان تنفيذ البرامج المطلوبة وضمان الحقوق. وفي غياب حماية قانونية واضحة، يعد نظام فاعل من هذا النوع ضرورياً لضمان حقوق وسلامة العمال.



© ILO/J. Maillard

الفصل الخامس

عناوين محددة وقضايا تصدت لها الحالات الدراسية

يحدد هذا القسم عناوين وقضايا محددة تمت الإشارة لها في الحالات الدراسية، منها الاتجار بالبشر لأغراض العمل القسري، والاستغلال الجنسي، والعمال المهاجرين، والهشاشة الاقتصادية، والوظائف غير المعيارية، وأشكال العمل الجديدة، والعنف على يد طرف ثالث بالتركيز على قطاع الصحة، والتنقل من وإلى العمل، والعنف ضد عمال النقل، ودور السياسات العامة وإنفاذها، والعنف الأسري كأحد قضايا مكان العمل.

5.1 الاتجار بالبشر لأغراض العمل القسري والاستغلال الجنسي

سلطت عدة حالات دراسية الضوء على أشكال الهشاشة والاستغلال الحادة للعاملين الذين يتم الاتجار بهم بهدف استغلالهم في العمل القسري والاستغلال الجنسي. ويعد العمال الذين تم الاتجار بهم أو الذين يعيشون في خوف

من العنف بسبب العمل من أجل رد الدين من ضمن أكثر العمال تعرضاً للاستغلال والأقل تمتعاً بالحماية. ويفيد الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، على سبيل المثال، أن النساء والفتيات يشكلن 80% من ضحايا الاتجار بالبشر في قطاع الزراعة.

وفي ذات الوقت، عرض الاتحاد الدولي للنقابات بيانات تبين أن النساء والفتيات يمثلن 55% من عدد ضحايا العمل القسري في العالم، والذين يقدر عددهم بحوالي 20.9 مليون ضحية، و98% من عدد ضحايا الاستغلال الجنسي وعددهم 4.5 مليون. انتقد الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والقطاعات الصناعية، واتحاد النقابات العالمي، والنقابات الوطنية والمنظمات غير الحكومية في الهند نظام سومانجالي، وهو أحد أشكال العمل القسري المنتشر في تاميل نادو، حيث يقوم الوسطاء بعرض مبلغ مفر من المال على أسرة الفتاة، يُدفع لهم بعد انتهاء عقد لثلاث سنوات تعمل بموجبه في مصنع للنسيج. وبما أن الأجور تدفع في نهاية العقد فقط، يكون لأصحاب العمل الكثير من السلطة على هؤلاء النساء الأمر الذي يعرضهن للاعتداء الجنسي والعنف.⁷⁶ تبين الحالات الدراسية الثلاثة التالية مخاطر الاتجار بالبشر، وتفصل استجابات النقابات في قطاع الزراعة في ميانمار، وقطاع الفنادق والأسماك في الفلبين، ومشاكل العمل لرد الدين في قطاع الزراعة في الهند:

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 6 (ميانمار):** تصف هذه الحالة الخطوات التي اتخذها اتحاد عمال الزراعة والمزارع في ميانمار لمنع الاتجار بالعمال في قطاع الزراعة. لعبت النقابة دوراً كبيراً في دعم الضحايا ومعظمهم من النساء في الحصول على العدالة. تسلط الحالة الدراسية الضوء على الأشكال الحادة من العنف، بما فيها الاتجار بالبشر، والتي تتم ممارستها ضد النساء في قطاع الزراعة وفي المزارع، والتي تبرز صلة قوية بين خطر العنف، والوظائف الهشة والهشاشة الاقتصادية.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 8 (الفلبين):** توثق الحالة الدراسية عمل النقابات في التصدي للتحرش الجنسي والعنف، وتشير إلى أن الاتحاد الوطني لعمال الفنادق في الفلبين وقع اتفاقيات مع عدد من الفنادق لتقوم بتصميم مواد تحد من السياحة بهدف استغلال الأطفال جنسياً والتي كانت تعرض في فنادقهم. في بداية 1994 قام اتحاد العمل التقدمي، الذي كان سباقاً في هذا المجال، بإقرار قرارات حول التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي، تحظر على أعضائه التورط في مثل أشكال العنف هذه ضد النساء، سواء كمعتدين أو مشتريين. تصدر اتحاد عمال سامهانغ في مجموعة شركات سينترا مينا هذه الجهود حيث نظم العاملات بعقد دائم ليقمن بتحدي الثقافة الأبوية القوية في قطاع صيد سمك التونا، حيث يتم الاتجار بالنساء بانتظام وإجبارهن على الانخراط في أعمال البغاء.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (الهند):** تعطي هذه الحالة الدراسية مثلاً من أربع نقابات وتحدث عن العمل الذي قامت به هذه النقابات لمحاربة التمييز والعنف ضد النساء، وهي توضح الصلة بين العمل من أجل رد الدين والمستويات العالية من العنف الجندي. فلقد سعى اتحاد غوجارات لعمال الزراعة، على سبيل المثال، لدعم ضحايا العنف، والتصدي لأشد أنواع العنف المرتكبة ضد النساء اللواتي يعانين من الهشاشة الاقتصادية، والذين يتم بيعهم كمتاع من قبل أزواجهن وعائلاتهن. فالعمل من أجل رد الدين، والخوف من وصمة العار في العائلة، والانعزال وغياب الحماية تعني أن النساء يجبرن في كثير من الأحيان على المعاناة بصمت.

كما تقدم الحالة الدراسية أمثلة عن تبني النقابات لحالات عنف وتمثيلها للنساء العاملات من أجل رد الدين، واللواتي يعانين بشكل متكرر من الاعتداء الجسدي والجنسي، بما فيه الاغتصاب خلال تواجدهن في العمل.

5.2 العمال المهاجرون

رفعت العديد من اتحادات النقابات العالمية تقارير عن الاستغلال والعنف ضد النساء العاملات في البيوت، واللواتي يعانين من خطر العنف والتحرش بشكل كبير، ويتحدث الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال في هذا الصدد عن ملايين النساء

اللواتي تجبرن على العمل خارج بلادهن. ويعد موقف العاملات المهاجرات أكثر هشاشة من موقف أقرانهن من الرجال لأنهن لا يتعرضن للتمييز فقط كمهاجرات ولكن أيضا كنساء. وهناك أدلة من عدة قطاعات تثبت أن العمالة القسرية والاتجار بالنساء أخذ بالارتفاع. وفي العديد من الحالات، يخوض العمال المهاجرون رحلات مضنية، ويعانون من الاستغلال والتمييز في العمل وفي مكان سكنهم. كما يعرض الاعتماد على وكالات توظيف تعمل بطريقة غير أخلاقية أو وكالات توظيف مزيفة العديد من العاملين لخطر الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي.

فعندما لا يملك العمال المهاجرون الوثائق الرسمية، لا يستطيعون في كثير من الأحيان اللجوء إلى السلطات للحصول على الحماية. وكما تفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تواجه العديد من العاملات في البيوت العنف والاعتداء الجسدي والجنسي بشكل منتظم:

بالنسبة للملايين والعمال الآخرين ذوي الدخل المتدني، يعد تعريف الحد الأدنى من الأجور خطوة هامة نحو تمتعهم بحقوقهم في أن يعيشوا حياة مقبولة. كما أن العمل على القضاء على التحرش والعنف ضد النساء في مكان العمل ضروري لصون كرامتهن.⁷⁷

هناك العديد من الأمثلة على النقابات التي تنظم العمال المهاجرين؛ ففي 1990، على سبيل المثال، شكل العمال المهاجرون في المملكة المتحدة، وكثير منهم كانوا عمال المنازل، منظمة كالايان وانضموا إلى الاتحاد الدولي لعمال النقل. ولقد تم توثيق هشاشة عمال المزارع المهاجرين بشكل واف من قبل مرصد حقوق الإنسان 78 في الحالات التي تنتشر فيها ثقافة العنف والتحرش لأسباب كحرص العمال الموسمين والمهاجرين وغير الحاصلين على إذن العمل على الحفاظ على عملهم، واعتمادهم على أبواب عملهم في السكن والتنقل. يشير الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى حالة من الاعتداء الجسدي والجنسي، تضمنت التصدي لتعذيب عمال المنازل في هونج كونج،⁷⁹ إضافة إلى حملات التعويض وتأمين حماية أفضل لعاملات المنازل المهاجرات في دول الخليج.⁸⁰

⁷⁷هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2015). تقدم نساء العالم. تحويل الاقتصاديات، إحقاق الحقوق، ص. 15. متاح على: <http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html#report>

⁷⁸مرصد حقوق الإنسان. (2012). تربية الخوف: هشاشة عمال المزارع المهاجرين في الولايات المتحدة للعنف الجنسي والتحرش الجنسي. متاح على: <https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexual-violence-and-sexual>

⁷⁹ <http://en.hkctu.org.hk/hong-kong/press-release-and-statement-hk/statement-on-the-guilty-verdict-of-erwianas-employer>

⁸⁰لمزيد من المعلومات: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant> and 2014 action: <http://www.ituc-csi.org/unite?lang=en>



© ILO/ M.

أنشأت النقابات العالمية اتصالات بين النقابات في دول المنشأ ودول المقصد. فعلى سبيل المثال تمكن قواعد الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال أعضاء نقاباتها في دولة واحدة من الانضمام بشكل تلقائي إلى النقابات أعضاء الاتحاد وتلقي الدعم من النقابة في البلد الذي هاجروا إليه. ويرى الاتحاد أن هذا النموذج يمكن أن يطبق على نطاق أوسع لحماية العمال المهاجرين، خاصة أن جزءاً كبيراً منهم نساء. كما سعى برنامج الاتحاد الدولي للخدمات العامة للهجرة إلى إنشاء صلات بين النقابات في دول المنشأ ودول المقصد، وقامت النقابة بتنظيم حملات بشكل فاعل للتوعية بممارسات التوظيف غير الأخلاقية، وحقوق العمال المهاجرين وخاصة النساء والعاملين في مجال الرعاية الصحية والاجتماعية، وأثر هجرة العاملين في الخدمات العامة على تقديم خدمات جيدة. تشدد الحالات الدراسية التالية على أهمية حماية العمال المهاجرين، الذين يتعرضون بشكل خاص لخطر العنف والتحرش.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأشغال، الحالة الدراسية 1 (الهند):** تصف هذه الحالة العنف الذي يواجهه عمال أفران الطوب، خاصة وأن الكثير من العاملين في هذا المجال هم من النساء المهاجرات ذوات مستوى التعليم المتدني. وفي هذا السياق، لا تتمتع غالبية النساء، ومعظمهن عاملات غير نظاميات، بالحماية بموجب قانون 2013 حول التحرش الجنسي في مكان العمل. يتسم هذا القطاع باستخدام عمالة أفراد الأسرة، والأجر بالقطعة، والانتهاكات المنتظمة لحقوق العاملين وظروف العيش البائسة. وعمالة الأطفال، والعمل من أجل رد الدين، والحرمان من الأجور/ المزايا، وعدم توفر المرافق للنساء، وظروف العمل الرديئة، والتحرش الجنسي، والعنف الجسدي هي بعض المشاكل المشتركة التي تواجه العمال.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحالية الدراسية 1 (إندونيسيا):** تلتفت هذه الحالة الدراسية الانتباه إلى الاعتداء الجسدي والجنسي الذي تواجهه النساء الإندونيسيات الذين يتم الاتجار بهن للعمل في المنازل في ماليزيا. كما تروي هذه الحالة الدراسية قصة ملهمة لامرأة في هذا الوضع طالبت بالعدل. حيث قامت نقابة العمال المهاجرين (أونيمغ)، وهي أحد النقابات الأعضاء في اتحاد اعمال إندونيسيا، تمكنت العديد من النساء الإندونيسيات من الهجرة للعمل في خدمة المنازل في ماليزيا، وفي سنة 2013 تم توثيق 180,000 امرأة كعاملات هناك. تعاني الكثير من هؤلاء النساء من مستويات عالية

من العنف والاستغلال.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (الهند): تصف هذه الحالة تجربة أربع نقابات في محاربة التمييز والعنف ضد المرأة، ومخاطر العنف والاستغلال التي تواجه العمال المهاجرين الشباب في قطاع الزراعة.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 7 (باكستان): تبين هذه الحالة الدراسية معاناة العمال الذين دعمتهم نقابة سيند ماسي، التي نظمت 80 عاملاً من عمال المنازل الذين يعملون من أجل رد دين عائلاتهم. حيث يذهب هؤلاء العمال الفقراء إلى المناطق السكنية في المدينة للعمل في خدمة البيوت ويتلقون مقابل ذلك الزكاة خلال شهر رمضان. ويعاني الكثير من هؤلاء من الإيذاء اللفظي والجسدي، وساعات العمل الطويلة. تهدف نقابة سيند ماسي لتعزيز نفسها من خلال زيادة عدد أعضائها ووضع خطط للعمل.

5.3 الهشاشة الاقتصادية والفقر وتدني الأجر

تسلط جميع اتحادات النقابات العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال الضوء على الصلة ما بين العنف وهشاشة المرأة الاقتصادية، والفقر وتدني الأجور. ويرى الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، على سبيل المثال، أن الهشاشة الاقتصادية تجعل من المستحيل على العاملين، وخاصة النساء، الانسحاب من الأوضاع التي تنضوي على العنف في الأسرة والعمل. كما أن الفقر وعدم القدرة على الوصول للعمل اللائق يعينان أن النساء لا يستطعن الحصول على الاستقلال الاقتصادي الذين يحتاجونه للتخلص من العنف الأسري. ويرى الاتحاد أن الحد الأدنى من الأجور سيحد من هشاشة هذه الفئة ومن تعرضها لهذه المخاطر.

تسلط بعض الحالات الدراسية الضوء على الهشاشة الاقتصادية وخطر العنف في حالات العمل من أجل رد الدين، حيث يرتبط العنف الذي تواجهه المرأة لحقيقة اعتبارهن 'أملاكاً'. تحرم الأراذل من القدرة على الوصول لحقوقهن في الأراضي والمزايا الحكومية، بينما تحرم النساء العاملات من المزايا الأسرية التي يتمتع بها الرجال، مثل السكن والأجور العينية في المزارع الكبيرة. وتعني الهشاشة الاقتصادية والفقر أن يتعرض العمال لممارسات التوظيف غير الأخلاقي من قبل وكلاء الاستخدام غير القانونيين أو المتجرين بالبشر.

يرى الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن هناك صلة قوية بين الصحة والحماية الاجتماعية وتحقيق المساواة بين الجنسين. يتطلب القضاء على الفقر وتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة توفير خدمات عامة جيدة في مجالات كالتغذية، والصحة والتعليم، وهي جميعها خدمات ضرورية للحد من الهشاشة الاقتصادية.

يمكن أن يكون العنف ضد النساء والفتيات جسدياً، أو جنسياً، أو نفسياً أو اقتصادياً. وهو مدفوع باعتقاد راسخ ومتجذر بعدم التساوي بين النساء والرجال. ويشكل هذا الاعتقاد واقع الملايين من النساء والفتيات اللواتي لا يملكن صوتاً، ولا يتمتعن بالحرية، أو الاستقلال الاقتصادي، أو القدرة المتساوية على التعليم أو العمل. يحدث العنف ضد النساء والفتيات في الأماكن العامة والخاصة، وفي المساحات المادية الواقعية والافتراضية. يحرم العنف ضد النساء أو التهديد به النساء من حقوقهن الأساسية (قرار مؤتمر الاتحاد الدولي للخدمات العامة).⁸¹

يرى الاتحاد الدولي لنقابات العمال أن الهشاشة الاقتصادية وانعدام الأمن لدى العاملين غير النظاميين يمثل تحدياً هاماً يهدد حماية حقوق العمال.⁸² ولكن نتائج انعدام الأمن على النساء أكثر بكثير منها على الرجال، حيث تؤثر على قدرتهن على توفير قوت أسرهن وتوفير التعليم والطعام المغذي لأطفالهن. ويعد فقر الأسرة – والذي

81

http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/EN_Congress2012_WomenCaucus_Background_Information_final_web.pdf

⁸²الاتحاد الدولي لنقابات العمال (2011) العيش مع انعدام الأمن الاقتصادي: النساء في الأعمال المؤقتة. بروكسل، الاتحاد الدولي لنقابات العمال. متاح على:

<http://www.ituc-csi.org/living-with-economic-insecurity>

يغذيه جزئياً عدم توفر وظائف كريمة للنساء – أحد أسباب عدم التحاق الأطفال بالمدارس.⁸³ يسلط الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال الضوء على هشاشة النساء العاملات في الهند، واللواتي يواجهن الاغتصاب والعنف خلال محاولتهن إيجاد سيارة توصلهن إلى مصنع فيريرو الواقع في منطقة بعيدة. وهناك تقارير تقيد بانتشار العنف الأسري في مزارع الشاي في أسام، وعن تعرض النساء الحوامل للاعتداء الجسدي والجنسي على يد المشرفين الرجال في مزارع الشاي غرب البنغال. كما أن النساء معرضات للاستغلال الجنسي لأسباب تجارية والاتجار بالبشر بسبب الفقر المدقع والجوع الجماعي الناشئ عن إغلاق مزارع الشاي في الهند، وكذلك الحال في مجال صيد أسماك التونا في الفلبين، والتي تعتمد كذلك على جلب العمال عن طريق التعهد بالباطن. تستسلم النساء في العديد من الشركات للاعتداء الجنسي والاغتصاب ليتمكن من الحصول على عمل أو ترقية.

من الصعب جداً توثيق هذه الحالات، بالرغم من أن الاتحاد الدولي لقطاعات الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ يعلم أن هذه الممارسات تحصل في العديد من الشركات، لأن النساء يخشون خسارة وظائفهن إن قاموا بالتبليغ عن الاعتداءات، أو أن ذلك سيزيد من تعرضهن للتحرش الجنسي. ويرى الاتحاد الدولي أن الهشاشة الاقتصادية والفقر تزيد من خطر وقوع العنف الأسري.

ونستخلص من العديد من الحالات الدراسية من الدول النامية أن أحد أهداف النقابات العمالية الأساسية هو الحد من هشاشة النساء الاقتصادية، وبالتالي الحد من خطر تعرضهن للعنف. ولقد دفع هذا النقابات لتنظيم حملات تنادي بتساوي الأجور وتحديد الحد الأدنى منها، والعمل من أجل تمكين النساء ومساعدتهن على تحقيق الاستقلال الاقتصادي على أساس أن النظام الأبوي يتسبب في هشاشة المرأة واستمرارية أسبابها في عالم العمل. تبين الحالات الدراسية التالية من قطاع الزراعة كيف ترتبط الهشاشة الاقتصادية والفقر بشكل وثيق بالعنف والتحرش في العمل.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (الهند): تصف هذه الحالة الدراسية كيف يتم بيع النساء اللواتي يعانين من الهشاشة الاقتصادية كمتاع من قبل أسرهن، وكيف يزيد غياب الحماية الاجتماعية لعمال الزراعة ومفهوم العمل مقابل الدين من زيادة تعرض النساء لأشكال العنف الحادة. تبين هذه الأمثلة أثر العزلة والهشاشة الاقتصادية، والتي تدفع النساء للعمل في أراضي الآخرين، الأمر الذي يزيد من خطر العنف.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 6 (مينا مار): توثق هذه الحالة الدراسية دور الزراعة واتحاد مزارعي مينا مار في منع العنف ضد المرأة والاستجابة له في قطاع الزراعة والمزارع، ويبين مدى ارتباط خطر التعرض للعنف بالهشاشة الاقتصادية والعمالة الهشة.

⁸³ الأمم المتحدة (2012)، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية 2012، نيويورك: الأمم المتحدة. متاح على: www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG_per_cent20Report_per_cent202012.pdf



5.4 العمال غير النظاميين، أشكال العمل غير المعيارية وظروف العمالة الهشة

يرتبط انتشار أشكال العمل غير المعيارية، كالوظائف الواقعة خارج علاقة التوظيف المعيارية، ارتباطاً وثيقاً بالهشاشة الاقتصادية والفقر. تحدد منظمة العمل الدولية أشكال العمل غير المعيارية على أنها تتضمن العمالة المؤقتة، والعمل بوقت جزئي، والعمل المؤقت عن طريق وكالات الاستخدام، وترتيبات التوظيف متعددة الأطراف، وعلاقات التوظيف المقنعة والعمل الحر غير المستقل.

أصبحت هذه الأعمال من بعض خصائص سوق العمل المعاصر في أنحاء العالم. وبحسب تقرير منظمة العمل الدولية حول أشكال التوظيف غير المعيارية⁸⁴ هناك إثباتات تدل على انتشار الوظائف غير المعيارية في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، الأمر الذي يرتبط بقدر أكبر من غياب الأمن بالنسبة للعاملين مقارنة بأولئك المنخرطين في الوظائف المعيارية. يستشهد التقرير بأدلة تثبت أن الأشخاص العاملين في وظائف مؤقتة وبدوام جزئي، والعمال الذين يفتقرون للأمان الوظيفي يتعرضون بشكل أكبر للتحرش الجنسي والعنف في العمل مقارنة بأولئك العاملين بدوام كامل أو وظائف دائمة. وترى منظمة العمل الدولية أن:

نمو أشكال التوظيف غير المعيارية هي نتيجة قوى متعددة، وهي تعكس التغيرات التي جلبتها العولمة والتغير الاجتماعي لعالم العمل – مثل نمو دور المرأة في القوى العاملة في العالم – وكذلك التغيرات التنظيمية. ففي بعض الأحيان شجعت القوانين استخدام أشكال التوظيف غير المعيارية – سواء عن قصد أو غير قصد – من خلال إيجاد حوافز تستفيد منها المشاريع. وفي

⁸⁴ منظمة العمل الدولية (2016c) التوظيف غير المعيارى حول العالم. جنيف، منظمة العمل الدولية. متاح على: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

حالات أخرى هناك فجوات أو مناطق رمادية في القانون توجد أرضا خصبة لنمو ترتيبات العمل غير المعيارية. ولقد نتجت بعض هذه الفجوات عن تراجع التفاوض الجماعي في دول كان فيها هذا النوع من التفاوض سابقا شكلا مهيمنًا من أشكال الأنظمة. (ص. Xii)

وبحسب تقرير الاستخدام والآفاق الاجتماعية لعام 2015 الصادر عن منظمة العمل الدولية⁸⁵، والذي أعد على أساس البيانات المتوفرة من دول مختلفة، يعمل ثلاثة أرباع العمال في العالم بموجب عقود مؤقتة أو قصيرة المدى في وظائف غير نظامية، ومن دون عقد في كثير من الأحيان، أو في إطار ترتيبات خاصة، أو في وظائف غير مدفوعة الأجر ضمن نطاق الأسرة. ويفتقر أكثر من 60 في المائة من جميع العمال إلى عقود عمل من أي نوع، وقامت الأزمة الاقتصادية بتسريع نمو التوظيف غير النظامي وهو مجال تتواجد فيه النساء بكثرة.

● مثال: يسلط مشروع أقيم في البرازيل حول النوع الاجتماعي والمخلفات الضوء على العنف الأسري الذي يواجه العاملين في جمع النفايات، وساعد في التصدي للعنف ضد النساء العاملات في جمع النفايات⁸⁶. وضمن برنامج بحث تشاركي حول النوع الاجتماعي والمخلفات، أفصحت العاملات في جمع المخلفات عن تجاربهن مع العنف الأسري وكيف يؤثر على حياتهن في المنزل والعمل. ففي المساحات الآمنة التي أقيمت للنساء العاملات في جمع النفايات تبين أن قضايا كالميل الجنسي، والطبقة الاجتماعية والعرق ترتبط بالعنف الجندري، خاصة وأن العديد من العاملين في هذا المجال هم من النساء السود من الطبقة العاملة. روت النساء قصصا بينت كيف يواجهن أشكالًا متعددة من العنف في المنزل، وكيف يرتبط ذلك بتمكينهن الكلي كنساء ضمن حركة جامعي النفايات.

ومن ثم تم نشر تجارب النساء مع العنف ومقترحاتهن حول كيفية التصدي للمشكلة من خلال الحوار مع القيادات من كلا الجنسين في جمعيات جمع المخلفات والحركة الوطنية لجمع المخلفات للتوعية بالحاجة للعمل سويا نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

تري اتحادات النقابات العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال أن هناك حاجة لحماية قانونية أفضل للعمال في مكان العمل في الأعمال غير المعيارية، وأن القضاء على العمالة الهشة سيحد من مخاطر العنف والتحرش. ويلفت الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال النظر إلى أنه لا تزال هناك فجوة في الأجور بين الجنسين تصل إلى 20%، وأن هناك ارتفاعا في أشكال العمل الهشة والمؤقتة، كما أشار إلى أن هناك تدهورا في ظروف الصحة والسلامة، وخاصة تلك التي تؤثر على النساء العاملات في مجال الزراعة وفي قطاعات الفنادق/ المطاعم المعروفة بطول ساعات العمل فيها، والتوتر وتكرار إصابات الإجهاد.

توفر الحالات الدراسية القطرية التالية أمثلة توضح كيف تمكنت النقابات في السويد، وكندا، وأوغندا، وزامبيا وإندونيسيا من التصدي لخطر العنف المرتبط بأشكال العمل غير المعيارية.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 1، السويد: تربط هذه الحالة الدراسية التي تتناول نقابة عمال الفنادق والمطاعم في السويد ما بين ظروف العمل الهشة والتقلب الكبير في طاقم العمل من جهة، والتعرض لمختلف مشاكل الصحة والسلامة في العمل، بما فيها العنف من جهة أخرى. وحقيقة أن معظم الوظائف هي وظائف مؤقتة وغير دائمة تعني أن العديد من العمال لا يبلغون عن أي انتهاك لحقوقهم أو حالات العنف لأنهم يخشون أن يخسروا أعمالهم.

0 الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 1 (كندا): تسلط هذه الحالة الضوء على مخاوف الاتحاد العام للنقابات في كندا حيال نمو أشكال العمل غير المعيارية وخسارة الوظائف، الأمر الذي أصبح مشكلة رئيسية أدت إلى إيجاد ظروف عمل هشة. يوفر برنامج النقابة لمناصرة المرأة دعما قيما في

⁸⁵ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368252/lang--en/index.htm

⁸⁶ للمزيد من المعلومات راجع: سونيا ماريا دياس وكارولينا أوغاندو (2015) إعادة التفكير في النوع الاجتماعي والمخلفات: نتائج استطلاعية من بحث العمل التشاركي في البرازيل. التنظيم داخل العمل والعمل والعولمة. المجلد 9، الرقم 2، شتاء 2015. انظر أيضا: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project>، والذي يتضمن معلومات حول المشروع، وحقيبة أدوات وحزمة تعليمية. للمزيد من المعلومات حول حركة جمع المخلفات في البرازيل: <http://wiego.org/publications/engendering-waste-pickers-cooperatives-brazil>

الحد من أثر التحرش في مكان العمل والعنف الأسري، خاصة أن حالة النساء في مكان العمل هشة للغاية.

0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 3 (أوغندا):** تتحدث هذه الحالة عن الاتحاد العام للعمال والنقل، تبين أن التنظيم النقابي في قطاع النقل بنى ثقة المرأة في محاربة العنف واللامساواة. تعمل غالبية النساء في المهن الأدنى اجرا والأكثر هشاشة، كباعة طعام، وبائعين، ومشرفين على ركن السيارات، وعمال نظافة. تتحدى النقابة العنف الذكوري كجزء من استراتيجيتها للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 2، زامبيا:** تسلط هذه الحالة الدراسية الضوء على المشاكل التي تواجه العمالة الهشة، التي تعاني من تردي شروط السلامة، والتي تفتقر للأمن والحماية في العمل، والمشاكل التي تواجه العمال وممثلي النقابات المعرضين للترهيب. تشير النقابات إلى أن أشكال العمل الهشة تتسبب في تردد ضحايا العنف والتحرش في التبليغ عما تعرضوا له، خشية أن يخسروا وظائفهم.

0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5، الهند:** تصف هذه الحالة الدراسية كيف حاولت نقابة موظفي مصنع شركة إمسوفر تنظيم العمالة الهشة، ومعظمها من النساء الذين يعملون بعمود مؤقتة، ويجنون أجورا متدنية، ولا يتمتعون بالحماية الاجتماعية أو الصحية أو القدرة على الوصول لوسائل النقل الآمنة، وهي جميعها عوامل هامة تعرض النساء للعنف. حاربت النقابة من أجل القضاء على التمييز وإتاحة القدرة المتساوية على الوصول للنقل.

0 **الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الحالة الدراسية 1 (إندونيسيا):** تبين هذه الحالة كيف أن أشكال العمل الهشة في إندونيسيا، مثل الوظائف المتاحة في فرع شركة كانكين دونتش في أندونيسيا، تسبب بمشاكل للعاملين المعرضين لأماكن عمل غير آمنة، وأجور متدنية، وساعات عمل طويل وأعمال هشة ومؤقتة، وهي جميعها أمور زادت من خطر تعرضهم للعنف والتحرش في العمل وخلال التنقل من وإلى العمل.

5.5 الأشكال الجديدة من تنظيم العمل وضغط العمل

الارتباط المتزايد للعنف بأشكال تنظيم العمل الجديدة، وضغوطات العمل، وأهداف العمل غير الواقعية والتوتر في العمل من المواضيع الثابتة التي مرت في العديد من الحالات الدراسية. تتضمن هذه الأشكال الجديدة الضغط لتلبية أهداف الإنتاج التي تحددها شركات متعددة الجنسيات لمصانع وشركات في أسفل سلاسل التوريد العالمية وفي مناطق تجهيز الصادرات، واستخدام التكنولوجيا كوسيلة لمراقبة مكان العمل ومتابعة أداء العمال، وضغط العمل غير الواقعي والنقص في عدد العاملين في الخدمات العامة الناتج عن الإجراءات التقشفية والخصخصة. أثارت عدة حالات دراسية هذه القضايا، مثل نقابة عمال المصارف البرازيلية، وهي أحد النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال التي وجدت أن مصدر قلق العمال الرئيسي هو التئمر في العمل وفرض الإدارة لأهداف عمل غير عادلة. كما ذكر اتحاد العاملين في القطاع الصحي في الفلبين، وهو أحد النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للخدمات العامة، أثر سوء تنظيم العمل وتردي بيئة العمل كعوامل تؤدي إلى النزاعات بين العمال والتحرش بينهم. وكما يرى الاتحاد الدولي للخدمات العامة وغيره من النقابات أن إجراءات التقشف في القطاع العام ونمو القطاع الخاص وتحويل الأعمال إلى أعمال مؤقتة أثر على العمال الذين يعملون في الظروف الأكثر هشاشة، والذين يتمتعون بقدر محدود جدا من الأمان الوظيفي أكثر من غيرهم. يتضمن هؤلاء النساء، المثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي، ومغايرو الهوية الجنسانية، وثنائيو الصفات الجنسية، والعمال المصنفون عرقيا أو المنتمون لمجموعات السكان الأصليين، والعمال ذوو الإعاقات. ويعتبر الكثير من هؤلاء العمال التحرش ببساطة جزءا من العمل. يرى الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن الحد من أعداد العاملين، والتغيرات في تنظيم العمل وطرح أنظمة 'الإدارة العامة' الجديدة هي من العوامل الإضافية التي أدت لزيادة مستويات التوتر في العمل وضغط العمل وزيادة مستويات التحرش، خاصة بين العاملين في الصفوف الأمامية في قطاعي الرعاية الصحية والاجتماعية. وأشارت واحدة من النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي لعمل البناء والأخشاب تعمل في قطاع الأخشاب في إيطاليا إلى التحرش الجنسي في القطاع، والذي ترى النقابات أنه أخذ بالارتفاع منذ أن طرأت تغيرات على تنظيم العمل وازدياد ضغط العمل منذ حلول الأزمة الاقتصادية.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 7: تناقش هذه الحالة الدراسية أماكن العمل في المستقبل والمخاطر النفس – اجتماعية الناشئة عن التحرش والتوتر المرتبط بالاستخدام المتزايد للتكنولوجيا الجديدة في العمل، والعمل عبر الإنترنت، وزيادة العمل بنظام التعاقد بالباطن في 'الاقتصاد المستقل' (أو ما يعرف حالياً بـ gig economy)، والعمل 'بالنقر' المنتشر في العالم الرقمي اليوم، والعمل عن طريق 'السحب المحوسبة'. كما أن مراقبة ومتابعة العمل باستخدام التكنولوجيا الجديدة هو سبب آخر للتوتر النفس – اجتماعي وتردي الوضع الصحي. وبدأ مؤخراً النظر بشكل متزايد إلى التوتر في العمل الناشئ عن التراجع في الاستقلالية والخصوصية، المراقبة والمتابعة، إضافة إلى عبئ العمل المكثف على أنه شكل من التحرش. وتم تحقيق بعد التقدم في التوصل إلى اتفاقيات مع الشركات الكبيرة حول حماية البيانات، والحماية من التحرش الإلكتروني، وفصل البريد الإلكتروني خارج ساعات العمل الرسمية، ولكن يبقى عدد هذه الاتفاقيات محدوداً.

5.6 العنف على يد الطرف الثالث بين العاملين في الخدمات العامة الأمامية

يتعرض بعض العاملين لمستويات أعلى من العنف، خاصة العنف على يد طرف ثالث، لأن أعمالهم تتطلب تفاعلا خطيرا وغير آمن مع أطراف ثالثة. وهذا ينطبق بشكل خاص على المستجيبين في الخدمات الأمامية، كضباط الشرطة، المطافي، طواقم الإسعاف الأولي، المعلمون ومساعدو المعلمين، والعاملون في الرعاية الصحية. وكما تبين أدلة الاتحاد الدولي للخدمات العامة، تتعرض الممرضات في الخطوط الأمامية بشكل خاص لخطر العنف على يد طرف ثالث. هناك أدلة قُطرية وعالمية كثيرة تدل على أن المعدلات المتنامية من العنف في مكان العمل ضد الممرضات. ولقد تفاوضت العديد من النقابات حول العالم للتوصل لاتفاقيات و/أو سياسات مكان عمل لتحسين قواعد السلامة في مكان العمل ومنع العنف.

- مثال: تفاوضت نقابة ممرضات مانيتوبا في كندا على سياسات جديدة للوقاية في مكان العمل للحد من معدلات العنف الجسدي واللفظي العالية التي يتعرض لها الممرضون والممرضات (تفيد النقابة بأن 56% من أعضائها تعرضوا للاعتداء الجسدي وأكثر من 9,000 منهم تعرضوا للعنف اللفظي). يشترط على أصحاب العمل أن يضعوا سياسات واستراتيجيات لمكان العمل لتجنب حالة العنف والتعامل معها، وتوفير المساعدة الفورية للضحايا، وتحديد مثل هذه الحالات ومراجعتها. إضافة إلى ذلك، يجب على أصحاب العمل أن يعلقوا لوحات توضح بشكل مباشر أنه لن يتم التساهل مع العنف أو الإساءة.

سلطت النقابات الضوء على المخاطر التي يتعرض لها العاملون الذين يعتنون بكبار السن الضعفاء في دور رعاية المسنين، بما فيهم الأشخاص الذين يعانون من مشاكل في الصحة النفسية والمسنين.

- مثال: لفت اتحاد الخدمات العامة في كندا⁸⁷ النظر إلى الصلة بين العنف ضد المقيمين والعنف ضد العاملين في المؤسسات التي توفر خدمات الرعاية على المدى الطويل، وتتفاقم هذه المشكلة بسبب نقص الطواقم المدربة وسوء ظروف العمل. وجدت دراسة أجراها الاتحاد حول مرافق رعاية المسنين الطويلة الأمد. أن النقص في الطواقم العاملة والمدربة بشكل صحيح وتردي ظروف العمل هي جميعها عوامل تسهم في العنف والإهمال، كما أنها تتيح المجال للتعدي من جانب المقيمين، الذين أصبحت احتياجاتهم أكثر تعقيدا. وفي كندا، يتعرض 38% من مقدمي الرعاية طويلة الأمد للعنف الجسدي بشكل يومي.

⁸⁷الاتحاد الكندي للخدمات العامة (2013)، مؤسسات الرعاية طويلة الأمد في كندا: رؤيتنا لرعاية أفضل للمسنين. متاحة على: <http://cupe.ca/sites/cupe/files/ CUPE-long-term-care-seniors-care-vision.pdf>



© ILO/ M.

وفيما يلي المزيد من الأمثلة من المملكة المتحدة والعاملين في قطاع الاتصالات اللذين يتواصلون مع الجمهور: مثال: قامت شركة الاتصالات البريطانية بالتعاون مع النقابات إرشادات للعاملين والمدراء لضمان السلامة، خاصة عندما يكون العاملون على رأس عملهم وعلى تواصل مع الجمهور. تهدف ' إرشادات حول التعامل مع العنف في العمل، إلى الحد من خطر الأذى من العنف والتحرش خلال العمل، بما في ذلك خطر التعرض للعنف على يد أفراد الجمهور :: "يتضمن العنف في العمل أكثر من العنف الجسدي، فقد يواجه العاملون الأذى اللفظي والنقسي، والتمييز، والتهديدات، والتنمر - وحتى النبذ والإقصاء. تشير جميع المؤشرات خلال السنوات الأخيرة إلى وجود ارتفاع في معدلات العنف والتعدي التي تحصل في مكان العمل، أو عندما يكون هناك اتصال بين العاملين والجمهور ... وكلما زاد الاتصال مع الجمهور كلما أصبح الخطر أكبر".

تتضمن الإرشادات نصائح حول الطرق التي يستطيع فيها العاملون أن يساعدوا أنفسهم، وما يمكن أن يقوموا به في حال أُنذر الوضع بأن يتحول لحالة عنف، وكيفية التعامل مع التعدي أو الخطر المحتمل، وتقييم المخاطر المحتملة وتجنب التعدي من خلال التواصل الفاعل، والأشياء التي يمكن القيام بها في حال التعرض لهجوم جسدي. تغطي الإرشادات أيضا العنف في العمل وخلال التنقل من وإلى العمل، وكيفية الحصول على الدعم في حالات التعرض للاعتداء أو الهجوم الجسدي، والحصول إلى الرعاية اللازمة بعد ذلك. وإضافة إلى تحديد دور المدراء المباشرين تحدد الإرشادات أدوار القيام بتقييم المخاطر والتحقيق.

تسلط ثلاث حالات دراسية من الاتحاد الدولي للخدمات العامة الضوء على أثر العنف على يد طرف ثالث في مكان العمل، والتي يؤثر بشكل خاص على العاملين الذين يتعاملون بشكل مباشر مع القطاع الصحي. وتعد هذه الحالات الدراسية شاهدا على الارتفاع المقلق في عدد حالات العنف على يد طرف ثالث، وخاصة ضد النساء. واستجابة لهذه المعدلات المتزايدة من العنف، خاصة على يد طرف ثالث، قام مكتب العمل الدولي، والمجلس الدولي للممرضين/ الممرضات، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد الدولي للخدمات العامة بإطلاق برنامج مشترك عام 2000 لتطوير سياسات وممارسات فاعلة للقضاء على العنف في القطاع الصحي. ولقد أدى هذا إلى إجراء دراسات بحثية في العديد من الدول والإصدار المشترك لإرشادات تتناول العنف. يرى الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن الممرضين/ الممرضات هم أكثر عرضة للتعرض للعنف من المجموعات المهنية الأخرى في القطاع. وفي قائمة الحقائق التي أصدرتها منظمة العمل الدولية سنة 2003 عن العنف في مكان العمل في

قطاع الخدمات الصحية سنة 2003⁸⁸، تشير المنظمة إلى أنه في حالات العنف الجنسي يكون المعتدون عادة من المرضى، أما في حالات العنف النفسي، فيكون المعتدون عادة من طواقم العمل. وتشير قائمة الحقائق أيضا إلى أن العنف النفسي أكثر انتشارا من العنف الجسدي: وأن العنف اللفظي هو الأكثر انتشارا يتبعه التتمر والتسلط.

- **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، حالة دراسية 1 (جمهورية الكونغو الديمقراطية):** تبين هذه الحالة كيف يمكن لتاريخ طويل من العنف، والنزاع والحرب أن يؤدي إلى زيادة مقلقة في العنف ضد المرضى/ الممرضات على يد المرضى، وعائلاتهم والأطباء. بين بحث أجراه اتحاد العاملين في الرعاية الصحية في الكونغو، في الفترة ما بين 2011 و2016، تعرض أكثر من 723 ممرض/ ممرضة للتحرش، 188 للقتل، 709 للاغتصاب و300 للاختطاف. وكانت هذه الانتهاكات مرتفعة بشكل خاص في محافظة كيفو الشمالية. فقد زاد انهيار نظام الرعاية الصحية وساعات الانتظار الطويلة من الضغط الواقع على المرضى/ الممرضات، مما جعلهم معرضين بشكل خاص للعنف على يد طرف ثالث. وتوثق هذه الحالة الدراسية الجهود الكبيرة التي بذلتها النقابة للتصدي لمعدلات العنف والتحرش المرتفعة هذه في العمل.
- **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، حالة دراسية 2 (الفلبين):** تصف هذه الحالة الدراسية كيف تصدى اتحاد العمال في الفلبين للمستويات المتنامية من العنف في قطاع الصحة. حيث يتعرض العاملون في قطاع الرعاية الصحية لخطر أن يصبحوا أهدافا للعنف على يد المرضى (العنف الجسدي) والأطباء (العنف اللفظي). أفيد بأن معدلات العنف أعلى بمقدار أربع مرات في سياقات الرعاية الصحية منها في جميع القطاعات الخاصة الأخرى مجتمعة. حيث تعرض معظم المرضى/ الممرضات في مستشفيات الفلبين للعنف الناشئ عن الخوف، وانخفاض المعنويات، والتغيب غير المبرر عن العمل، والتغير الكبير بأفراد طواقم العمل، وخسارة الإنتاجية. توضح الحالة الدراسية كيف قام الاتحاد بوضع عدد من التدابير، بما فيها التدريب والتوعية، والتفاوض الجماعي والإرشادات الجديدة للتصدي للزيادة الكبيرة في حالات العنف على يد طرف ثالث.
- **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، حالة دراسية 3 (الأرجنتين):** تفصل هذه الحالة الدراسية المعدلات المتنامية من العنف في المستشفيات ودور اتحاد العاملين في مجال الصحة في الأرجنتين في التصدي لهذه المسألة من خلال الحملات، والتوعية والتبليغ عن حالات العنف. تم طرح تدابير للحد من العنف في أحد المستشفيات للحد من معدلات التغيب غير المبرر. حدد الاتحاد مشاكل أخرى تنشأ من غياب الأمان الوظيفي لدى العديد من العاملين في مجال الرعاية الصحية.

57. العنف خلال التنقل من وإلى العمل/ العنف ضد عمال النقل

يتعرض عمال النقل، كسائقي الحافلات، ومسؤولي جمع التذاكر، وبنائو التذاكر طواقم الطائرات لخطر العنف على يد طرف ثالث بشكل كبير. والأمر ذاته ينطبق على العمال الذين يعتمدون على المواصلات العامة للوصول إلى العمل والعودة منه، وخاصة النساء. يترتب على الاغتصاب والاعتداء الجنسي خلال التنقل من وإلى العمل آثار مدمرة على النساء، تتضمن الموت وتبعاات صحية، كالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. تشير العديد من الحالات الدراسية إلى المشاكل والمخاطر المرتبطة بالتنقل من وإلى العمل، بما فيها التنقل داخل الشركة. وفي الوظائف التي تتضمن سلاسل التوريد العالمية كصناعة الملابس وإنتاج الزهور والإلكترونيات، يزيد الضغط الكبير لتحضير الطلبات، وساعات العمل الطويلة والحاجة للتنقل في ساعات متأخرة من الليل للمخاطر. 89 وفي قطاع تصدير الملابس، تشكل النساء 80% من القوى العاملة التي يصل عددها إلى 4.2 مليون شخص. وتعتبر النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات معرضات بشكل خاص للعنف والتحرش الجنسي في المصانع، والسكنات وخلال التنقل من وإلى العمل.⁹⁰

وفي قطاع البيع بالتجزئة سلطت النقابات الضوء على المخاطر المرتبطة بساعات العمل الطويل، والذي يضطر العاملين في الكثير من الأحيان للتنقل من وإلى العمل خلال ساعات الليل.

⁸⁸ قائمة حقائق منظمة العمل الدولية، العنف في مكان العمل في الخدمات الصحية

⁸⁹ مورييس وبيلينجر، مصدر ذكر سابقا

⁹⁰ الاتحاد الدولي لعمال النقابات (2009)، أجندة العمل اللائق: منظور جندي. بروكسل: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/women_report_EN.pdf

- مثال: في قطاع التجزئة في المملكة المتحدة قامت حملة الحرية من الخوف⁹¹ التي أقامتها نقابة العاملين في المحلات على رفع مستوى سلامة النساء في التعاملات في المحال التجارية. عمل الممثلون مع أصحاب العمل المحليين لدعم النساء خلال ذهابهم من وإلى العمل في الليل أو في ساعات الصباح المبكرة. أجرت النقابة مسحا لتزويد الإدارة بأدلة قاطعة على وجود مشاكل تتطلب التصدي لها بشكل مشترك. فعلى سبيل المثال، تم الاتفاق على ضرورة إعطاء وقت للنساء للخروج مبكرا من المحل فور إغلاقه، حتى يتمكن من تحريك سيارتهم وركنهما أمام المحل، لأن مصف سيارات العاملين يكون في العادة هو الأبعد عن المحال. وتم وضع جرس عال على منخل العاملين، حتى تستخدمه النساء عند وصولهن للعمل في ساعات الصباح المبكرة ليتم إدخالهن إلى المحل بسرعة، حيث كن يضطرن في السابق للوقوف خارج المحل حوالي 20 دقيقة حتى يسمع أحدهم الجرس. وفي واحدة من الحالات، أقتع ممثل العمال المدير بالموافقة على المشي إلى محطة القطار المحلية في الليل ليرى بنفسه الطريق التي كانت النساء اللواتي ينهين عملهن الساعة العاشرة مساء يسلكنها للوصول هناك. وبعدها تم الاتفاق على أن تقوم النساء بتغيير فترة عملهن إن كن يعتقدن أن في ذلك خطرا على سلامتها، أو إن كان ذلك سيتيح لهن اللحاق بأخر باص ينقلهن إلى المنزل.



© ILO/ Pool photo

يعد بائعو التذاكر والسائقون (الذين عليهم أن يبقوا مع الحافلة إن تعطلت خلال الليل أو خلال وجودها على الطريق بين المدن)، وعمال البلدية (الذين عليهم أن يصلوا للعمل في ساعات الفجر الأولى ليتمكنوا من تنظيف المدينة قبل بزوغ الشمس)، وأولئك الذين يعملون في فترات الدوام المسائية عرضة بشكل خاص للعنف والتحرش خلال تنقلهم من وإلى العمل، إضافة لتعرضهم للعنف والتحرش في مكان العمل. أشارت النقابات إلى الحاجة لتوسيع نطاق السياسات الحالية، لتشمل على سبيل المثال مرافق نقل العمال لموظفي الفترة المسائية، وتلبية احتياجات العاملين المعتمدين على المواصلات العامة في الوصول إلى منازلهم في الليل.

طرحنا نقابات عمال النقل مسألة سلوك الرجال في جهودها للتوعية بالعنف الجندي وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ويرى الاتحاد الدولي لعمال النقل أنه لا يمكن التصدي للعنف ضد المرأة دون إحداث تغيير في سلوك الرجال. ففي رواندا على سبيل المثال، يزيد عمال النقل المعرضون لفيرس نقص المناعة البشرية

⁹¹ حملة الربة من الخوف: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>

من خطر نشر فيروس نقص المناعة البشرية لزوجاتهم، وشركانهم وأطفالهم. تم تشكيل جمعية أزواج سائقي الشاحنات في رواندا، وهي جمعية تضم أكثر من 2000 عضو، تشكلت بالتشاور مع النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي لعمال النقل. جاءت هذه المبادرة من الزوجات أنفسهن، بعد أن أدركوا التحديات والمشاكل التي يتشاركون فيها. وفي ذات الوقت قام الاتحاد العام للعمال والنقل في أوغندا والنقابات الأعضاء الأخرى في الاتحاد الدولي لعمال النقل من بروندي، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وكينيا، وتانزانيا، بدعم المشاريع التي تستهدف السائقين الذين يسافرون لمسافات طويلة على طول الممر الشمالي في وسط وشرق إفريقيا. يدير الاتحاد مركزاً يقدم الخدمات للناس المسافرين على الطريق على أربع معابر، حيث يتأخر سائقو الشاحنات في كثير من الأحيان لعدة أيام بسبب ضباط الحدود – وتتضمن فترة الانتظار هذه في كثير من الأحيان التورط في علاقات جنسية عرضية أو مبادلة الخدمات بالجنس. ويعمل في هذه المراكز منسقون بدوام كامل مع فرق مدربة من المرشدين والمتقنين الأقران المدربين على التعامل مع قضايا فيروس نقص المناعة البشرية، حيث يقومون بتنظيم جلسات للسائقين وأعضاء المجتمع المحلي، يتم فيها التصدي للعنف ضد المرأة والعنف الجنسي.⁹²

الحالات الدراسية التالية تحدد الخطر الذي يواجهه العمال خلال تنقلهم من وإلى العمل:

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (جنوب إفريقيا): تحدد هذه الحالة الدراسية القضايا

الأساسية التي تواجه العاملين في قطاع البيع بالتجزئة، حيث يتوقع من العمال أن يعملوا حتى ساعات متأخرة من الوقت دون أن تتوفر لهم مواصلات للعودة. ساهم هذا في عدد من حوادث الاغتصاب، بما فيها الاغتصاب الجماعي، وحتى قتل العمال. توفر بعض الشركات المواصلات للعمال الذين يعملون حتى وقت متأخر.

ويفيد اتحاد العاملين في التجارة وتقديم الطعام في جنوب إفريقيا أنه يتعامل حالياً مع عدد من حالات الاغتصاب الجماعي، والقتل والاعتداء على أعضاء النقابة بسبب عدم توفر المواصلات.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 5 (الهند): توضح هذه الحالة الدراسية الأشكال الحادة من

العنف التي تواجهها النساء خلال التنقل من وإلى العمل. سلطت نقابة العاملين في مصنع إمسوفر الضوء على الصلة بين أشكال التوظيف الهشة، والهشاشة الجسدية، وعدم القدرة على الوصول لمواصلات آمنة. ناضلت النقابة لسنتين لرفع مستوى سلامة العاملات والقضاء على التمييز في الأجور وتوفير القدرة المتساوية على الوصول للمواصلات.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 8 (الفلبين): توفر هذه الحالة الدراسية مثالا من اتحاد عمال

سامهانغ في مجموعة شركات سبيرا مينا، حيث يتعرض العمال المؤقتون للاغتصاب في الليل. وكثيراً ما يكون من الصعب على العاملين أن يجدوا المواصلات في الليل لأن الكثير منهم يغادر مكان العمل الساعة 11 ليلاً. وعندما تكون هناك حاجة للعمل وقتاً إضافياً لتحقيق أهداف العمل، يضطر العمال للبقاء في مكان العمل حتى الساعة 4 صباحاً، دون أن يحصلوا على أجر إضافي في بعض الأحيان.

تتصدى ثلاث حالات دراسية لمسألة العنف على يد طرف ثالث التي يعاني منها عمال النقل، خاصة المخاطر التي تواجه النساء في هذا المجال الذي يهيمن عليه الرجال. تبين الحالات الدراسية كيف يمكن للتنظيم النقابي للتصدي للعنف كان ضرورياً لإبراز النساء وتمثيلهن في النقابات.

0 الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 2 (الهند): توثق هذه الحالة الدراسية مشروعا مبتكرا نفذه اتحاد عمال النقل للتصدي لمعدلات التحرش الجنسي العالية، والعنف والاغتصاب التي تواجهها

بائعات تذاكر الباص في ولاية ماهاراشترا. وجدت النقابة أنه من خلال التوعية بالمخاطر المشتركة التي تواجهها النساء ومستخدمات المواصلات، أصبح من الممكن الحصول على مزيد من الدعم المجتمعي. ولقد أدى هذا إلى تشكيل اتحاد لنقابات النقل وجمعيات للركاب ومنظمات غير حكومية، إضافة إلى حملة مجتمعية/نقابية مشتركة لإيجاد ظروف عمل أكثر أماناً، والتصدي للعنف ضد بائعي تذاكر الباص والركاب.

⁹² للمزيد من المعلومات والأمثلة راجع دليل عمل الاتحاد الدولي لعمال النقابات حول العنف ضد المرأة. متاح على: <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/itf-action-guide-on-violence-against-women/>

وفي ذات الوقت، دفعت معدلات التحرش الجنسي العالية، والاعتداء الجنسي والاغتصاب ضد بانعات تذاكر الباص والركاب النقابات لتنظيم النساء ورفع مستوى تمثيلهن في أدوار صناعة القرار. يشهد قطاع النقل في الهند ارتفاعاً في عدد النساء العاملات في قطاع النقل، ولكن تواجه بانعات تذاكر الباص أشكالاً مختلفة من العنف، بما فيها غياب الأمن، والتحرش الجنسي، والاعتداء الجسدي والاغتصاب. كما أنهم يتعرضون لخطر العنف بشكل أكبر بسبب عدم القدرة على الوصول لدورات المياه خلال ساعات العمل، وبسبب التزام بائعي التذاكر – بحسب شروط العقد – بالبقاء في الباص في حال تعطله، وبسبب تردي وضع الشوارع وظروف القيادة التي تتسبب في الإصابات والإجهاض.

0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 3 (أوغندا):** تبين الحالة الدراسية أن الاتحاد العام لعمال النقل أوغندا سعى لتنظيم ودعم النساء العاملات بشكل غير نظامي في قطاع النقل، بما في ذلك النساء العاملات في محطات المواصلات الرئيسية وحولها. وكان الموضوع الوحيد والأهم الذي ذكرته النساء هو العنف، والتحرش والتخويف من قبل الرجال. تضمن المشروع – الذي دعمه الاتحاد الدولي لعمال النقل – ندوات مع قادة النقابات، وتبادل زيارات عبر الحدود، وتنظيم نشاطات وأبحاث محلية تشاركية وعمليات الترسيم لتحسين وضع العاملات غير النظاميات في قطاع النقل. أدى المشروع إلى رفع مستوى تمثيل النساء العاملات في قطاع النقل بشكل غير نظامي، وإنشاء لجنة لتمثيلهن.

0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 4 (بلغاريا):** تصف هذه الحالة الدراسية الحملة التي نظمها اتحاد نقابات عمال النقل في بلغاريا بعنوان "شخص نتشارك معه"، والدراسة المسحية التي استخدمت استبيانات تترك في مكان معين ليملاها المستجيبون بخصوصية تامة. سلطت المستجيبات الضوء على المستويات العالية من العنف الجسدي والجنسي، وخاصة على يد طرف ثالث. وفرت هذه الدراسة قاعدة صلبة للأدلة التي يستطيع الاتحاد استخدامها في الحملات التالية، ونشاطات التعبئة، والتفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية حول العنف في مكان العمل. يتضمن برنامج اتحاد عمال النقل في بلغاريا لمنع العنف ضد النساء، "تحويل الاتفاقيات إلى أفعال"، عمل مشروع، وبرنامج تدريبي ومتابعة لتنفيذ الاتفاقيات الحالية مع البلديات. ربط الاتحاد جهوده في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين والفصل بينهما في مكان العمل، بما في ذلك مشاركته في حملة الاتحاد الدولي لعمال النقل التي تحمل عنوان "النقابات القوية تحتاج إلى نساء" بعمله في منع وقوع العنف، إقراراً منه بأن حقيقة أن عدم التساوي في الأدوار والعلاقات الجندرية يرتبط بشكل وثيق مع العنف ضد النساء.

5.8 السياسة العامة وإنفاذ القانون والمراقبة

من القضايا الرئيسية التي أثارته اتحادات النقابات العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمل دور السياسة العامة في إيجاد مكان عمل آمن، ومدن آمنة ومستدامة وأنظمة مواصلات عامة آمنة، وتوفير الخدمات لحماية وتمكين المواطنين، وتمكين ومراقبة الأدوات الأخرى المصممة لمنع العنف والتحرش والتصدي له في العمل. ويرى الاتحاد الدولي للنقابات، بشكل خاص، أن السياسات العامة الفاعلة تعتمد على التعاون الوثيق بين الحكومات الوطنية والإقليمية والمحلية، وأصحاب العمل والنقابات، وخاصة نقابات الخدمة العامة. وإضافة لذلك، تعد السياسة العامة هي حجر الأساس لإيجاد خدمات فاعلة لدعم ضحايا العنف.

يلعب مفتشو العمل في الأقطار دوراً هاماً في ضمان المعرفة بالقوانين، والسياسات والإجراءات الهادفة للتصدي للعنف في مكان العمل والالتزام بها. وتوصي منظمة العمل الدولية باستخدام نهج يراعي النوع الاجتماعي في التفتيش على العمل⁹³ وتوفر معايير العمل العالمية الإطار اللازم لذلك. وبالرغم من أن أنظمة التفتيش الجديدة على العمل تركز بشكل أساسي على إنفاذ القانون، ركز عدد كبير منها على الوقاية، والحماية وتحسين الأوضاع، بما فيها مجالات كالمساواة بين الجنسين.

وكما تشدد منظمة العمل الدولية، يلعب مفتشو العمل دوراً هاماً في تحديد مواطن عدم التكافؤ في مكان العمل. ولذلك، يجب أن يتم تجهيزهم بالمعرفة، والتوجهات والأدوات التي تتيح لهم التعرف على الاحتياجات المختلفة والتصدي لها، إضافة إلى توقعات العاملين والعمال وتجاربيهم. وإضافة إلى مراقبة تنفيذ التشريعات والسياسات، يمكن أن يلعب المفتشون دوراً فاعلاً في التوعية بمشاكل مكان العمل، خاصة تلك التي لا يتم التبليغ عنها.

⁹³ منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية: دليل. متاح على:

http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_249296/lang--en/index.htm

ومن الأمثلة على الممارسات الجيدة تلك المطبقة في سلوفاكيا وهولندا. ففي سلوفاكيا، تقوم مفتشية العمل الوطنية بإجراء مراجعة كيف يتم تطبيق تشريعات محاربة التمييز في سلوكيات مكان العمل، بما فيها السلوكيات العنيفة. جاء هذا القرار بعد أن لاحظ وزير العمل أن مفتشي العمل لم يقوموا بإجراء عملية تدقيق كاملة واحدة في حالات التحرش الجنسي، وتحويل النساء إلى ضحايا خلال فترة عام واحد. وفي هولندا، سنة 2010، قامت مفتشية العمل بالنظر في حماية العاملين من التعدي والعنف في عدد من المهن في القطاع العام، وتعريف أصحاب العمل بالتزاماتهم. ومنذ ذلك الوقت، خاصة وعند مقارنة الوضع بما كان عليه في 2006، تم تحقيق الكثير من التقدم، وخاصة في مجال النقل العام. ولقد وجد أن خدمات الرعاية، والخدمات الاجتماعية البلدية ومؤسسة ضمان الموظفين حققت تقدما كبيرا. تبين أحد الحالات الدراسية كيف يمكن لسياسات التصدي للتحرش الجنسي أن تضمن مراقبة حثيثة لقطاع الزراعة.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، الحالة الدراسية 11: يعد دافعية العاملين، وإنفاذ القوانين بشكل سريع ومستجيب وخالي من التعسف، ووجود أنظمة محاسبة من العناصر الأساسية لأي نهج فعال في محاربة العنف ضد النساء. وفي ولاية فلوريدا في الولايات المتحدة، نجحت حملة استمرت لستة عشر عاما تهدف للتأكيد على حقوق جامعي الطماطم في مكان عمل خال من التحرش الجنسي. في السابق كانت النساء العاملات في حقول الطماطم في إمركولي، ومعظمهن عاملات مهاجرات من وسط أمريكا، يتعرضن بكثرة للاعتداء الجسدي والجنسي، وكن يتعرضن أيضا للاعتداء وهن في طريقهن للحقول. وفي استجابة لهذا الموضوع، ومن خلال برنامج الغذاء العادل، قام تحالف العاملين في إيماكلي بطرح إجراءات واضحة وقابلة للتنفيذ لتوفير الحماية القائمة على النوع الاجتماعي كأحد جوانب حقوق العمال وتطبيقها. وبالاتفاق مع المزارعين والمشتريين تم إنشاء مركز اتصالات يعمل على مدار الساعة لتمكين العمال من التبليغ عن أي انتهاك لحقوقهم.

كما عملت الحملة على التحقيق الفوري والتدارك السريع لأي انتهاك، وطرح برنامج تثقيفي بين العمال (من عامل لعامل) خلال وقت العمل في الشركة، لتمكين النساء والرجال من التحدث لبقية الناس عن فضح التحرش الجنسي والإبذاء اللفظي.

نجحت سياسة عدم التسامح المطلق هذه في النهاية بإيجاد حقول خالية تماما تقريبا من العنف الجندري.

5.9 العنف الأسري باعتباره أحد مشاكل عالم العمل

يعد العنف الأسري أحد القضايا الجديدة نسبيا في التفاوض في عالم العمل. من الواضح أن الاعتراف بالترباط بين العمل والحياة الخاصة له أثر يتسبب في توسيع نطاق علاقة التوظيف⁹⁴. تدرك النقابات العمالية الوطنية أن النقابات تستطيع أن تلعب دورا في تحديد وجود العنف الأسري، وتجنبه، ومساعدة العمال الذين يقعون ضحية للعنف الأسري. وتشدد عدة نقابات على أهمية فهم أن ثقافة التمييز، والاستغلال والعنف ضد المرأة ترتبط بشكل وثيق بثقافة اجتماعية أوسع، حيث لا يمكن فصل النظام الأبوي والعلاقات الجندرية غير المتكافئة عن العنف الأسري/ العنف على يد الشريك.

يؤثر العنف الأسري على صحة وسلامة الضحية، وانتظامها في العمل، وإنتاجيتها وأمنها. كما يمكن أن يكون لها تبعات على السلامة في العمل، كأن تتم مطاردة الضحية أو التحرش فيها من قبل المعتدي في مكان عملها، وأن يؤثر ذلك على سلامتها وسلامة زملائها في العمل. أثبت أن العنف الأسري يشوه تاريخ عمل الضحية، ويتسبب في ارتفاع معدلات التغيب عن العمل دون مبرر واضح، وتدني الدخل الشخص، وتغيير العمل بشكل متكرر، ويدفع الضحية للعمل في أعمال مؤقتة وبدوام جزئي. وإن كان بالإمكان مساعدة المرأة في الحفاظ على عملها، فيمكن أن يساعد ذلك في تجنب وقوعها بحبسة علاقة عنيفة لأسباب مالية. كما أنها تبقى المجال متاحا للنساء اللواتي يرغبن بالهرب من العلاقة العنيفة.

⁹⁴بيلينجز، شميت ووينتور، ذكر هذا المصدر سابقا

كلفة العنف الأسري على أصحاب العمل

وجد تقرير حول العنف الأسري وسوق التجزئة الأسترالي أعد لصالح الجمعية الوطنية للبيع بالتجزئة⁹⁵ أن 7% تقريبا من القوى العاملة في هذا المجال عانت من العنف الأسري خلال 2014 – 15، ويقدر أن هذا كلف قطاع البيع بالتجزئة أكثر من 62 ألف بليون دولار خلال ذلك الوقت. وتشجع الجمعية الوطنية لتجارة التجزئة أعضائها على إعطاء العاملين المتأثرين بالعنف الأسري إجازة مدفوعة، وستشارك الجمعية في برنامج تجريبي للتوعية تموله الحكومة عن العنف الأسري والعمل.

يقدر تقرير أصدرته وزارة العدل الفدرالية الكندية أن الأثر الاقتصادي الكلي للعنف الأسري على أصحاب العمل وصل إلى 78 مليون \$ (54 مليون €) سنة 2009.⁹⁶ وفي الولايات المتحدة، يقدر أن 8 مليون يوم تضيع من السنة بسبب العنف الأسري، وتكلف الاقتصاد 2.5 بليون \$ (2.3 بليون €) بسبب تدني الإنتاجية. وبينت أبحاث حديثة في نيوزلندا أن العنف الأسري يكلف أصحاب العمل 369 مليون \$ (243 مليون) في السنة، الأمر الذي يمكن تجنبه لو توفرت عوامل الحماية داخل مكان العمل.

يكلف العنف الأسري الاقتصاد الإنجليزي 1.9 بليون £ (2.2 بليون €) على شكل مخرجات اقتصادية ضائعة كل سنة، الأمر الذي يؤثر سلبا على الإنتاجية، ويزيد من التغيب عن العمل ويزيد من التغيير في طاقم العمل. ويعطي الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة مثالا عن امرأة في الهند كانت تخسر أجرة خمسة أيام عمل تقريبا في كل مرة تتعرض فيها للعنف الأسري، بينما في أوغندا تجبر 9% من حالات العنف تقريبا النساء على التغيب عن العمل لحوالي 11 يوما في السنة.

وفي المغرب تقدر تكاليف الرعاية الصحية التي تدفع النساء ثمنها مباشرة إلى 157 \$ أمريكي، في الوقت الذي تجني فيه هؤلاء النسوة 7.50 \$ أمريكي في اليوم في قطاع الزراعة.

وبالتالي يمكن أن يلعب مكان العمل دورا هاما في منع العنف الجنسي. وفي أدلة قدمت لمجموعة لجنة الخبراء الثلاثية المعنية بالعنف ضد الرجال والنساء في عالم العمل سنة 2016، أفادت فيكي سالمان من مجلس العمل الكندي:

لا تقترح النقابات أن يحل العمل مكان الحكومات والخدمات المجتمعية، لكنه يبقى جزءا رئيسيا من نهج متكامل. لقد أثبتت لنا تجربتنا أن أماكن العمل يمكن أن تلعب دورا حيويا في تحديد حالات العنف الأسري في العمل، والاستجابة لاحتياجاتها، والحد من العزلة التي تغذي العنف، وتوفير الدعم ليتمكن العمال من الحفاظ على وظائفهم، وضمان وجود خطة للسلامة للعامل المعني والآخرين الموجودين في نفس مكان العمل. وفي الحالات التي لا يكون فيها أصحاب العمل أو أماكن العمل مستعدة لهذه الخطوة، بينت التجربة أن الاعتداءات تتسارع وتزداد، حتى أنها قد تصل إلى الموت في بعض الأحيان. والوقاية هنا تأتي بشكل التدخل المبكر، وضمان الأمان في مكان العمل والدعم.

لقد أدت حالات معروفة ومأساوية إلى تحقيق تقدم في عمليات التفاوض الجماعي والتشريعات في مختلفة أنحاء كندا. وعليه فإن الوقاية تأتي على شكل تدخل مبكر وعوامل السلامة في مكان العمل وتوفير الدعم اللازم.

تم حتى الآن إجراء 6 مسوحات وطنية واسعة النطاق في كل من أستراليا، وكندا، ونيوزيلندا، والفلبين، وتركيا والمملكة المتحدة⁹⁷ توفر أدلة واضحة على أثر العنف الأسري على مكان العمل. وفي المعدل أفاد ثلث العاملين أنهم تعرضوا للعنف الأسري في المنزل في فترة من فترات حياتهم. وأفاد نصف ضحايا العنف الأسري أن

⁹⁵ الجمعية الوطنية للبيع بالتجزئة (2016) العنف الأسري وقطاع البيع بالتجزئة في أستراليا: تقرير القطاع: متاح على:

http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf

⁹⁶ زاهنج، ت، هودينغ، ج، ماكودناد، س، و سكرين، ك. (2012) تقدير للأثر الاقتصادي للعنف على يد الأزواج في كندا، 2009. أوتاوا، وزارة العدل، قسم الأبحاث والإحصاءات

⁹⁷ للمزيد حول هذه المعلومات الرجاء زيارة: <http://dvtatworknet.org/research/national-surveys>

أداؤهم في العمل تأثراً سلبياً، بينما أفاد من كل ثلاثة منهم أنهم يجدون صعوبة في التركيز خلال تواجدهم في العمل. تشير المسوحات إلى أهمية تدابير الاستجابة في مكان العمل لاحتياجات ضحايا العنف الأسري من أجل الحد من أثرها على صحة الضحايا وسلامتهم وأمنهم، وانتظامهم في العمل، وأدائهم وإنتاجيتهم.

ويتم حالياً العمل على تنفيذ مسوحات جديدة في عدة دول أخرى بدعم من اتحادات النقابات العالمية ومركز الأبحاث والتنقيف حول العنف ضد النساء في جامعة أونتاريو الغربية في كندا. وهي تتضمن مسحا يغطي عدة دول، سينفذ بالتعاون مع الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، إضافة إلى مسوحات في مونغوليا وتايوان ستتم بالتعاون مع المجلس الأسترالي لنقابات العمال، بينما يعمل الاتحاد الدولي لنقابات العمال من أجل إطلاق مسوحات وطنية في مصر وتونس.

- مثال: تضمن المسح الوطني الأول الذي أجراه مركز تبادل المعلومات الأسترالي حول العنف الأسري في جامعة نيو ساوث ويلز 98 حوالي 3,600 عضو نقابة. مهدت نتائج المسح الطريق للتوصل لاتفاقيات حول العنف الأسري في مكان العمل، تضمن على سبيل المثال إجازة مدفوعة، الحماية وترتيبات العمل المرنة. وعزز مسح آخر أجرته جامعة ويسترن أونتاريو ومجلس العمل الكندي 99، الذي تضمن 8,429 مستجيب أهمية وجود سياسات وممارسات متعلقة بالعنف الأسري في مكان العمل، كالاتفاقيات الجماعية وأساليب الوقاية من العنف داخل العمل. تشير نتائج المسح إلى أن ثلث العمال الكنديين تعرضوا للعنف الأسري، وأن أكثر من نصفهم، لاحقهم العنف إلى داخل العمل. ومن ضمن أولئك الذين تعرضوا للعنف الأسري أفاد 81% منهم أن العنف الأسري أثر عليهم سلباً في أدائهم.

تم تجريب البنود المعنية بالعنف الأسري في أستراليا، حيث تم التفاوض بشأن مثل هذه البنود لأول مرة بين السلطات الفيدرالية في اتحاد الخدمات الأسترالي وفرع الخدمات في مجلس سيرف كوست شاير سنة 2010 (اتفاقية مشاريع مجلس سيرف كوست شاير سنة 2010 – 2013). ومن بين الأشياء التي نصت عليها الاتفاقية إجازة مدفوعة الأجر لمدة 20 يوماً. وبحلول 2015، تضمنت 944 اتفاقية بندا يتعلق بالعنف الأسري، تغطي 804,649 موظفاً يعمل معظمهم في مختلف المجالات في القطاع الخاص (البيع بالتجزئة، المواصلات العامة، القطاع المصرفي، التعليم، التصنيع، الطيران والإبحار)، وتضمنت بعض أكبر أصحاب العمل في البلاد¹⁰⁰.

مثلت التحالفات بين النقابات، والخبراء، والحركة النسوية، ووجود 'بنود نموذجية' والتزام ممثلي النقابات العمالية عوامل هامة في تيسير التوصل لاتفاقيات ناجحة¹⁰¹. وفي 2015 برزت قضية شكلت منعطفاً في مجال العنف الأسري والعمل [السيدة ل. موغيمي ضد مجموعة إيلينا للإنشاء والتنمية المحدودة [2015] FWC 4864, 23/08/2015] دفعت هيئة العمل العادل في أستراليا لأن تصدر تعليماتها لرب العمل بدفع الحد الأقصى الممكن من التعويض لأحد ضحايا العنف الأسري التي طردت من عملها دون وجه حق لأن رب العمل ادعى أنه لا يستطيع حمايتها من شريكها، الذي كان يعمل في نفس المكتب، وعليه أصبح مطلوباً من أصحاب العمل أن يضطلعوا 'بمسؤولية إضافية' هي الاعتناء ضحايا العنف الأسري في العمل.

وفي كندا، تفاوضت النقابات وأصحاب العمل على عدد من الاتفاقيات على مستوى مكان العمل للوقاية من العنف الأسري والتصدي له. ويكتسب هذا الموضوع المزيد من الأهمية في حملات النقابة الهادفة لإقرار

⁹⁸ماك فيران، ل. (2011) آمنون في المنزل، آمنون في العمل؟ المسح الوطني للعنف الأسري ومكان العمل (2011). مركز تبادل المعلومات الأسترالي المعني بالعنف الأسري.

⁹⁹واتين، س. ن. ماكجور، ج. س. د. ، مالك كواي، ب. ج. مع مجلس العمل الكندي. (2014). هل يمكن أن يكون العمل آمناً إن لم يكن المنزل كذلك؟ النتائج الأولية للمسح الكندي حول العنف الأسري ومكان العمل. لندن، أون: مركز الأبحاث والتنقيف المعني بالعنف ضد النساء والأطفال: متاح على

<http://>

makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/DVWork_Survey_Report_2014_EN.pdf

¹⁰⁰ماك فيران، ل. (2016) العنف الأسري هو مشكلة من مشاكل مكان العمل، التطورات الأسترالية 2009 – 2016. متاح على:

<https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferan-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf>

¹⁰¹بايرد، م. ، ماك فيران، ل. ، ورايت، ي. (2014) إقرار تقدم في التفاوض من أجل المساواة: الإجازة المدفوعة للعنف الأسري. مجلة العلاقات الصناعية. نيسان 2014، لمجلد 56 رقم 2، 190 - 207

التشريعات على المستويات الفدرالية ومستوى المحافظات. وفي كندا ساعدت بعض حالات العنف ضد المرأة التي حظيت باهتمام واسع، وعدد من الأبحاث الحديثة حول سياق العنف الأسري في مكان العمل في تسليط الاهتمام العام على هذه القضية. يشارك مجلس العمل الكندي بشكل فاعل في تثقيف النقابات، والضغط من أجل تغيير التشريعات ومتطلبات التفاوض الجماعي للتصدي للعنف الأسري في مكان العمل. توفر استراتيجية التفاوض الجماعي 7 مبادئ لاتبناها المفاوضون، مع صياغات نموذجية للاتفاقيات العامة. واحدة من هذه المبادئ السبعة هي دعم العاملين الذين يعانون من العنف الأسري. وأشار مجلس العمل الكندي إلى برنامج الاتحاد العام للنقابات المناصرة المرأة (راجع الحالة الدراسية) كمثال على الممارسات الجيدة للنقابات في جميع أنحاء كندا.

تقوم دراسة الاتحاد الأوروبي للنقابات المرتقبة 'آمنون في المنزل، آمنون في العمل' حالياً بتوثيق عمل النقابات الهادف للتصدي لأثر العنف الأسري في العمل وبيبين كيف يمكن للنقابات أن تدعم الضحايا بشكل فاعل، وتمنع وقوع العنف الأسري. تضمن عمل النقابات تشكيل صياغات نموذجية حول العنف الأسري لاتبناها الحكومات المحلية وقطاع الصحة في المملكة المتحدة، صياغة سياسات مكان العمل لاتبناها الشركات متعددة الجنسيات في عدة دول، طرح بنود في خطط المساواة في مكان العمل في إسبانيا، والضغط من أجل طرح تشريعات تمنح العمال إجازة تمتد لثلاثة أشهر في إيطاليا يستطيع ضحايا العنف الأسري الاستفادة منها بشكل مرن. وتنشط بعض النقابات في المفاوضات مع السلطات المحلية لإدراج بنود في الاتفاقيات الجماعية عند تجديدها، كما حصل على سبيل المثال في إيطاليا وبلغاريا.¹⁰²

تنخرط النقابات وأصحاب العمل في المملكة المتحدة التفاوض حول البنود المتعلقة بالعنف الأسري في الاتفاقيات الجماعية ومن خلال سياسات مكان العمل، خاصة في القطاع العام، والرعاية الصحية والحكومات المحلية. أصدر مؤتمر نقابات العمال دليلاً للنقابات وأصحاب العمل، بينما عمل اتحاد القطاع العام على صياغة اتفاقية نموذجية لمكان العمل، وإرشادات حول العنف الأسري كأحد القضايا العمالية.¹⁰³ وعمل بعض أصحاب العمل في المملكة المتحدة على إعداد سياسات و/أو إرشادات حول كيفية دعم ضحايا العنف الأسري، وفي يلي مثال على هذه السياسات:

- مثال: حددت السياسة المعنية بالعنف الأسري التي تم الاتفاق عليها بين شركة كوب (سلسلة بيع التجزئة) واتحاد العاملين في المحلات شروطاً يتوجب على الشركة بموجبها أن تقدم معلومات للمدراء المباشرين والموارد البشرية حول ضحايا العنف الأسري والمعتدين؛ وتوفير الدعم للضحايا كإعطائهم إجازة لحضور اجتماعات الدعم أو جلسات الإرشاد، توفير الدعم للمعتدين الذين يطلبون المساعدة بشكل طوعي، توفير التدريب للتوعية بمسألة العنف الأسري وضمان فهم السياسة والإرشادات ودور المدراء المباشرين، والموارد البشرية وبرنامج مساعدة الموظفين.

نشطت بعض النقابات بالتعاون مع المنظمات الأهلية والمنظمات النسوية في تنظيم الحملات للمطالبة بإدراج بنود حول منح إجازة في حالة التعرض للعنف الأسري في التشريعات كما حصل في إيطاليا، وإسبانيا، والفلبين، وأستراليا وكندا. وفي الفلبين على سبيل المثال، يتم منح المرأة التي تعمل في القطاع الخاصة التي تقع ضحية العنف إجازة بموجب القانون الجمهوري رقم 9262، والذي يمنح العاملة إجازة لتتمكن من حضور المواعيد الطبية والقانونية. وإضافة للإجازات المدفوعة الأخرى التي تنص عليها قوانين العمل وسياسات الشركة و/أو اتفاقيات التضامن الجماعي، يحق للضحية أن تتغيب عن العمل لمدة 10 أيام (معايير العمل العامة في الفلبين). وفي إسبانيا يتضمن القانون الأساسي 1/ 2004 (المادة 21) بنوداً لدعم ضحايا العنف الأسري في العمل من خلال إتاحة المرونة في ساعات العمل وتخفيض عددها. وفي إيطاليا تضمن قانون العمل لسنة 2016 بنوداً تمنح ضحايا العنف الأسري إجازة لثلاثة شهور، يمكن أن يستفيدوا منها بشكل مرن على مدى ثلاث سنوات.

¹⁰² من المتوقع أن تتوفر المزيد من النتائج المفصلة من دراسة الاتحاد الأوروبي للنقابات في بداية 2017، وستعرض على شكل 11 حالة دراسية وتقرير مركب، سيرعرض في المؤتمر الأوروبي الذي سيعقد في مدريد في شهر تشرين الثاني 2016

¹⁰³ مؤتمر نقابات العمال (2002) العنف الأسري: دليل لمكان العمل (مؤتمر نقابات العمل، 2002)؛ اتحاد الخدمات العامة (UNISON) (2014) الاعتداء والعنف الأسري: قضية عمالية؛ اتحاد الخدمات العامة في المملكة المتحدة سياسة نموذجية للتصدي للاعتداء والعنف الأسري، وتعريفات نموذجية.

وتقوم هذه التشريعات على نفس المبادئ التي شرعت على أساسها إجازة الأمومة. وتحدث النقابات في إيطاليا وإسبانيا عن أهمية التشريعات في تمكينهم من التفاوض حول بنود في سياسات مكان العمل، وفي بعض الحالات الإضافة على ما تنص عليه التشريعات.



© ILO/ M.

شبكة العنف الأسري في العمل

شبكة العنف الأسري في العمل (DV@WorkNet)،¹⁰⁴ هي شبكة من نقابات العمال (بما فيها اتحادات النقابات العالمية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال والنقابات الوطنية)، والأكاديميين، ومنظمات أصحاب العمل والخبراء في مجال العنف الأسري، أنشأت سن 2014 للتوعية بالعنف الأسري في العمل، وطرح تدابير قانونية وتدابير في مكان العمل لدعم النساء المعرضات للعنف الأسري في العمل. ترى الشبكة أن:

العنف هو مظهر لعلاقات قوى غير متكافئة بين الرجل والمرأة والتميز المنظم بينهما. ولا يمكن القول أن جميع المعتدين هم رجال وجميع الضحايا هم نساء، ولكن في ذات الوقت، تشير أبحاث أجريت على مدى أكثر من 30 عاما في مختلف أنحاء العالم أن الرجل بشكل أساسي هو من يرتكب العنف ضد شريكته الأنثى أو شريكته السابقة. ويقر تحليلنا القائم على النوع الاجتماعي أن القواعد التي وضعها المجتمع، والأدوار والتوقعات من صفات الذكورة والأنوثة، التي تؤثر على العلاقات الحميمة والهيكل الأسري هي جزء لا يتجزأ من استخدام

¹⁰⁴ <http://www.dvatworknet.ca/>. للمزيد من المعلومات راجع شبكة العنف الأسري في العمل (2016) ملخص. أثر العنف الأسري على العمل ومكان العمل. اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية في مؤتمر العنف ضد النساء والرجال في العمل.

العنف والاعتداء والتعرض لهما، سواء وقعا على يد رجل أو امرأة.¹⁰⁵

أساسات DV@WorkNet لمبادئ الوحدة

الهدف

حشد المعرفة حول العنف الأسري وأثره على مكان العمل والعاملين

القيم

العنف الأسري هو مظهر لعلاقات القوى غير المتكافئة بين الرجل والمرأة والتميز المنظم بينهما. ولا يمكن القول أن جميع المعتدين هم رجال وجميع الضحايا هم نساء، ولكن في ذات الوقت، تشير أبحاث أجريت على مدى أكثر من 30 عاما في مختلف أنحاء العالم أن الرجل بشكل أساسي هو من يرتكب العنف ضد شريكته الأنتى أو شريكته السابقة. ويقر تحليلنا القائم على النوع الاجتماعي أن القواعد التي وضعها المجتمع، والأدوار والتوقعات من صفات الذكورة والأنوثة، التي تؤثر على العلاقات الحميمة والهيكل الأسري هي جزء لا يتجزأ من استخدام العنف والاعتداء والتعرض لهما، سواء وقعا على يد رجل أو امرأة.¹⁰⁶

لكل إنسان الحق في حياة خالية من العنف الأسري في المنزل والعمل.

ضحايا العنف الأسري ومركبيه يستحقون الوصول للدعم والخدمات والتدخلات التي تضمن سلامتهم وتسمح لهم بأن يعيشوا حياتهم دون عنف.

مبادئ العمل

يمكن أن يؤثر العنف الأسري على الانتظام في العمل، والأداء وسلامة العمال وزملائهم.

يؤثر العنف الأسري بشكل سلبي على الإنتاجية في مكان العمل.

العنف الأسري هو قضية من قضايا مكان العمل التي تتطلب استجابات مكان عمل قابلة للتطبيق بشكل معياري تتضمن استراتيجيات التصدي للعنف الأسري في العمل:

1. التفاوض لإدراج بنود حول العنف الأسري في الاتفاقيات الجماعية.
2. إدراج بنود حول الحماية من العنف الأسري في تشريعات العمل
3. إدراج بنود حول الحماية من التمييز المرتبط بالعنف الأسري في التشريعات التي تحارب التمييز
4. إدراج بنود لتعزيز الحماية للعمال الذين يعانون من العنف الأسري في تشريعات الصحة والسلامة المهنية
5. تطوير مواد وموارد تدريبية وتنقيفية

نظمت العديد من النقابات نشاطات لمناقشة العنف الذي يؤثر على المرأة وكسب التأييد ضده، كما شاركت العديد منها الحكومة ومبادرات المجتمع المدني في محاربة العنف. تبين الحالات الدراسية أن العديد من الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والنقابات المنفردة نظمت حملات ونشاطات توعوية في اليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة (25 تشرين الثاني)، وبالتالي فهي تسلط الضوء على نتائج العنف ضد المرأة في مكان العمل.

توفر النقابات العالمية الدعم والموارد اللازمة للنقابات الأعضاء، مثل برنامج العمل من أجل المساواة الذي ينظمه الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال، والذي يسعى للتصدي لمسألة سلامة وصحة المرأة في العمل، مع التركيز بشكل خاص على العنف الأسري والعنف في مكان العمل. وبعد إدراج العنف الجندري في أجندة الصحة والسلامة المهنية طريقة لدمج هذه القضايا في أجندة توحيد العمال التي تهتم جميع العاملين.

قام الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات العامة والقطاعات ذات العلاقة أيضا بصياغة مبادئ رئيسية لتوفير الدعم

¹⁰⁵ DV@WorkNet المبادئ والقيم، مكيف عن رسالة المدير التنفيذي (CEL 41) حول العنف الجندري، نظام الرعاية الصحية سكوتلندا، 2008. متاح على: <http://www.dvatworknet.ca/>

¹⁰⁶ مأخوذ عن رسالة المدير التنفيذي (CEL 41) حول العنف الجندري، نظام الرعاية الصحية سكوتلندا، 2008.

العملي لضحايا العنف الأسري في مكان العمل (أنظر المربع أدناه)،¹⁰⁷ والذي يتضمن عددا من المبادئ الرئيسية واتفاقية نموذجية. توفر هذه المبادئ إجازة إضافية مخصصة لهذا الغرض وأوقات عمل مرنة للأشخاص الذين يعانون من العنف الأسري، ويضمنون لهم الخصوصية، والتخطيط للسلامة في مكان العمل، والإحالة لخدمات الدعم المتخصصة، وتوفير التدريب الملائم والمنسقين المختصين بالموضوع في مكان العمل كممثلين النقابة أو ممثلي الصحة والسلامة.

الدعم العمل لضحايا العنف الأسري في مكان العمل – المبادئ الرئيسية، الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة¹⁰⁸

تلتزم [اسم الشركة] بتوفير الدعم والاستحقاقات التالية لمساعدة الناس في كسر حلقة العنف الأسري: إجازة إضافية مخصصة لهذا الغرض للأشخاص الذين يعامون من العنف الأسري. الخصوصية: ضمان الحفاظ على خصوصية التفاصيل المتعلقة بالأشخاص واحترامها. التخطيط للسلامة في مكان العمل: استراتيجيات لضمان حماية تطوير وتوضيح حماية الأفراد لجميع الأطراف ذات العلاقة.

إحالة الأفراد لخدمات الدعم الملائمة لضحايا العنف الأسري. توفير التدريب المناسب وإجازة مدفوعة للأدوار المتفق عليها للمنسقين المرشحين (بما فيهم ممثلو النقابات أو ممثلو الصحة والسلامة بحسب الضرورة).

سيمنح الأشخاص المستحقون لإجازة العنف الأسري مرونة في تحديد أوقات العمل لضمان حماية الأشخاص من أي أعمال انتقامية أو تمييز ناتج عن إفصاحهم عن العنف الأسري، أو تعرضهم له، أو اعتقاد الناس أنهم تعرضوا له.

ترى الاتحادات النقابية العالمية والاتحاد الدولي لعمال النقل أن العنف الأسري باعتباره أحد قضايا مكان العمل هو أمر قضية هامة للنقابات العمالية، التي يجب أن تلعب دورا رئيسيا في التعرف على مثل هذه الانتهاكات، وتجنبها ومساعدة العاملين الذين يقعون ضحية لها.

وبالمختصر تبين الحالات الدراسية وجود ترابط بين العنف في المنزل والأماكن العامة والعمل، وتشير إلى مسألة التوعية، والحملة والتعبئة التي ساعدت في تحويل جهود النقابات في التفاوض، ووضع السياسات وأجندة التعبئة. ولقد بدأت بعض النقابات مؤخرا فقط بالتصدي لهذه المسألة، بينما تنظم نقابات أخرى الحملات والنشاطات التوعوية حول العنف الأسري منذ سنوات. وذهبت بعض النقابات إلى أبعد من ذلك، خاصة في أستراليا وكندا، حيث تفاوضت على اتفاقيات في مكان العمل في هذا الخصوص وقامت بجهود التعبئة لهذا الغرض. ولا يعترف النمط الناشئ بأن منع وقوع العنف الأسري هو قضية من قضايا مكان العمل وأنه مرتبط بشكل وثيق بالأسرة والمجتمع فقط، ولكن أن هناك فوائد عملية أوسع رجي لصالح أصحاب العمل في الحفاظ على العمال الذين يقعون ضحايا العنف الأسري.

ولكن تبين بعض الدراسات أن هناك مقاومة من طرف بعض أصحاب العمل في تقبل أن العنف الأسري هو أحد قضايا مكان العمل. هذا ما أفاد به الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات العامة والقطاعات ذات العلاقة، على سبيل المثال، عند حديثه عن جهود النقابات في تسليط الضوء على العنف الأسري على أنه أحد قضايا عالم العمل في القطاع المصرفي في البرازيل.

تعطي الحالات الدراسية التالية أمثلة عن الطريقة التي تعاملت فيها النقابات مع مسألة العنف الأسري في العمل في حملات التنظيم والتفاوض الجماعي.

0 الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الحالة الدراسية 4 (أستراليا): توثق هذه الحالة الدراسية العمل الريادي الذي قام به المجلس الأسترالي لنقابات العمال والنقابات الأسترالية في تنفيذ البنود المتعلقة بالعنف الأسري في العمل، بما في ذلك الإجازة المدفوعة، والتخطيط لدعم وسلامة الضحايا. تم دمج

¹⁰⁷سياسات الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات العامة والقطاعات ذات العلاقة لكسر الحلقة الموجه للنقابات الأعضاء: http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

¹⁰⁸سياسات الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات العامة والقطاعات ذات العلاقة لكسر الحلقة الموجه للنقابات الأعضاء: http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

هذه الاستحقاقات في سياسة مؤتمر المجلس الأسترالي لنقابات العمال سنة 2012، وتم حث جميع النقابات الأعضاء على إدراج بند حول العنف الأسري في قائمة مطالبها المعيارية. وبحلول آذار 2016، تم توقيع 1,234 اتفاقية مع النقابات تتضمن بنوداً حول العنف الأسري تغطي 1,004,720 عامل. تقر النقابات بأهمية إيجاد حقوق لضحايا العنف الأسري في القانون، لأن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية يختلف من صاحب عمل لآخر، وبعض القطاعات لا تزال تمنع القيام بذلك بالرغم من الفوائد الاقتصادية الواضحة. يقوم المجلس الأسترالي لنقابات العمال حالياً بالضغط لصالح إدراج بنود قانونية، وأسلوباً حديثاً للمطالبة بهذه الاستحقاقات، وإن نجحت في مساعيها فسيغطي هذا للعاملين حقاً في الحصول على إجازة مدفوعة في حال تعرضهم للعنف الأسري.

- 0 **الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، الحالة الدراسية 3، اتحاد عمال الصلب والحديد (كندا):** تبين هذه الحالة الدراسية كيف دفعت نتائج بحث أجري في كندا حول تجربة العاملين مع العنف الأسري، أجراها مجلس العمل الكندي، اتحاد عمال الحديد والصلب للبدء بالتفاوض، وتنظيم نشاطات التعبئة في مكان العمل والعمل السياسي، والعمل على تغيير الثقافة في مكان العمل والتدريب على محاربة العنف. يقوم الاتحاد حالياً بتنفيذ برنامج لتدريب العمال في مكان العمل من أجل تزويدهم بالمهارات اللازمة للتعرف على حالات العنف الأسري والاستجابة لها بطريقة حساسة.
- 0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 1 (كندا):** تصف هذه الحالة الدراسية برنامجاً ريادياً نفذه برنامج مناصرة المرأة التابع لاتحاد النقابات في كندا، والذي يعد مثلاً جيداً على المبادرات المشتركة بين النقابات/ الإدارات لمنع العنف الأسري والتصدي له في مكان العمل. حيث يتم تعيين ممثلي عمال في مكان العمل مدربين خصيصاً على توفير الدعم للنساء المتأثرات بالتحرش في مكان العمل، والعنف الأسري وأشكال العنف الأخرى التي تحصل خارج مكان العمل، والحفاظ على خصوصيتهم. ساعد هذا البرنامج الناجح في إيجاد أماكن عمل صحية وأمنة تحترم العاملين، والأهم تربط بين مكان العمل والمجتمع المحلي/ الأسرة.
- 0 **الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات المرتبطة بها، الحالة الدراسية 3 (إسبانيا):** تشدد هذه الحالة الدراسية على أهمية محاربة العنف الأسري ومنع وقوعه بموجب التشريعات المتعلقة بخطط المساواة في الشركات (التي ينص عليها القانون الأساسي 1/ 2004). وهي تبين كيف شكلت في بعض الشركات قاعدة للاتفاقيات وسياسات مكان العمل المتعلقة بالعنف الأسري كقضية من قضايا مكان العمل، بما فيها بنود تتعلق بالإجازة المدفوعة والدعم للضحايا.
- 0 **الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات المرتبطة بها، الحالة الدراسية 5 (جنوب إفريقيا):** تسلط هذه الحالة الدراسية الضوء على الحاجة لوجود إطار تشريعي جيد للعنف الأسري، إضافة إلى نظام فاعل للعلاقات الصناعية. حيث يعطي النقابات القوة، وفي هذه الحالة الاتحاد العام للعاملين في التجارة وتقديم الطعام في جنوب إفريقيا، عند التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية من أجل إدراج بنود حول إجازة العنف الأسري وتقديم المساعدة في هذه الحالة، وتوفير الدعم والإرشاد اللازمين لضحايا العنف الأسري. حيث يمكن دمج هذه البنود في برامج مساعدة الموظفين والسياسات والبرامج المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- 0 **الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، الحالة الدراسية 7 (الباكستان):** توثق هذه الحالة الدراسية لعمل النقابات في التصدي للعنف ضد المرأة، وكيف تمت إثارة موضوع العنف الأسري، بما فيه جرائم الشرف خلال تدريب عضوات النقابات. ولقد أدى هذا بنقابة سيند هارياني لأن تبدأ بتوعية أعضائها من الرجال والنساء بهدف تغيير ثقافة العنف ضد المرأة المترسخة في المجتمع.



©UN Women

الفصل السادس

حملات النقابات الوطنية والعالمية وجهود مناصرة التصدي للعنف والتحرش

6.1 حملات النقابات الوطنية وجهود المناصرة

تبين الحالات الدراسية الدور المهم الذي تلعبه النقابات في تنظيم الحملات الداعية لرفع مستوى الوعي، وتحسين تدابير الحماية في مكان العمل والحق في التنظيم والتفاوض بشأن الاتفاقيات المتعلقة بالعنف والتحرش في العمل. وتعد الشراكة مع منظمات المجتمع المدني، والمنظمات النسوية والمنظمات غير الحكومية من الجوانب الهامة لعمل النقابات في تحدي جميع أشكال العنف والتحرش في العمل. تبين الحالات الدراسية أن المنظمات النسوية، ومنظمات حقوق الإنسان والمجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية تلعب دوراً هاماً في تمكين المرأة وتوثيق انتهاكات حقوقهن. هناك أمثلة جيدة في العديد من الحالات الدراسية تبين كيف عملت النقابات بشراكة وثيقة مع هذه المنظمات لتنتشر الوعي وتنظم الحملات للقضاء على العنف ضد المرأة. ترى العديد من النقابات هذا على أنه أمر أساسي، لأن العنف ضد المرأة في مكان العمل، والأسرة، والمجتمع المحلي

والمساحات العامة مرتبطة ببعضها ارتباطاً وثيقاً.

تملك الفروع النسوية للنقابات العالمية والوطنية تاريخاً طويلاً من الانخراط في حملات موسعة مع المنظمات النسوية والمنظمات غير الحكومية، وإضافة إلى تنظيم الحملات الوطنية، تشارك العديد من النقابات في الحملات العالمية كجزء من اليوم العالمي للقضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة (25 تشرين الثاني) وفعاليات '16 يوماً ضد العنف الجندي'.

تلعب النقابات دوراً هاماً في التوعية بشأن العنف والتحرش في العمل. أصدرت النقابات في جميع أنحاء العالم إرشادات، ونصائح، وكتيبات وموارد أخرى لتوعية أعضائها، ومفاوضيها، والجمهور العام وأصحاب العمل بالعنف والتحرش في مكان العمل، بالتركيز في كثير من الأحيان على التحرش الجنسي.¹⁰⁹

فيما يلي مجموعة من الأمثلة على حملات نقابات العمال من أجل التصدي للعنف والتحرش في العمل:

- 0 **الاتحاد الدولي للخدمات العامة، الحالة الدراسية 3 (الأرجنتين):** تفصل هذه الحالة الدراسية كيف قامت نقابة الصحة بتنظيم حملات وطنية ومظاهرات حول العنف ضد المرأة. فبعد التصعيد الذي لحق بقتل النساء والفتيات، والهجمات العنيفة عليهن، انطلقت مظاهرات حاشدة في مختلف أنحاء البلاد. انضمت النقابات العمالية للمجموعات النسوية والناشطين في دعوة الحكومة لاتخاذ إجراءات حاسمة لمنع العنف ضد النساء والأطفال.
- 0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 1 (كندا):** تبين هذه الحالة الدراسية كيف قام برنامج مناصرة المرأة التابع للاتحاد العام للنقابات في كندا بتكوين صلة وثيقة مع المنظمات النسوية والمنظمات الأخرى التي تحارب العنف في المجتمع. شاركت النقابة في حملات ونشاطات للتعبئة مطالبة بنصوص تضمن الحق في إجازة في حالات العنف الأسري في التشريعات الفدرالية وتشريعات المحافظات، وفي قانون العمل الكندي.
- 0 **الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الحالة الدراسية 2 (تشيلي):** تصف هذه الحالة حملة اتحاد العمال المركزي، التي تحمل عنوان 'أجندة النوع الاجتماعي' التي أطلقت سنة 2012 ونجحت نجاحاً باهراً. ركزت الحملة على خمس قضايا هي: العنف في مكان العمل وفي المنزل، التعريف بحقوق المرأة ورعاية الطفل والتشارك بالمسؤوليات الأسرية (C156) والتساوي بالأجر. وفي الحالات التي كان فيها القضاء على العنف ضد المرأة مصدراً للقلق، أصرت الحملة بشكل خاص على الحاجة لآليات استجابة سريعة وعقوبات للتعامل مع المعتدين. نجحت الحملة في التوعية بالعنف والتحرش في مكان العمل، وشجعت النساء على التبليغ عن حالات العنف والتحرش الجنسي.
- 0 **الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الحالة الدراسية 2 (الهند):** توثق هذه الحالة الدراسية حملة نقابة عمال النقل في الهند للتصدي للعنف ضد المرأة في مجال النقل. أشرك المشروع، الذي دعمه الاتحاد الدولي لعمال النقل، استراتيجية حملة، وأبحاث، ومسوحات، وتدريب، ونشاطات للتوعية والاتصالات. ولقد نجحت الحملة بشكل خاص في توعية النساء وبائعات تذاكر الباص. وكانت أحد عوامل هذا النجاح الذي تم تسليط الضوء عليه مسبقاً في هذا التقرير هو أنها حصلت على دعم واسع من خلال تشكيل تحالف بين نقابات عمال النقل، وجمعيات الركاب والمنظمات غير الحكومية، وتضمنت حملة مشتركة بين النقابات/المجتمع المحلي للقضاء على العنف ضد النساء في مجال النقل.
- 0 **الاتحاد الدولي لعمال النقل، الحالة الدراسية 4 (بلغاريا):** تشرح هذه الحالة الدراسية حملة ناجحة ورائدة أدارتها نقابة عمال النقل في بلغاريا للقضاء على العنف ضد المرأة في قطاع النقل. تضمنت مواد الحملة نشرة بعنوان "لا للعنف ضد المرأة في العمل!" وملصقات كتب عليها 'أوقفوا العنف

¹⁰⁹ راجع على سبيل المثال حقيبة أدوات الوقاية من العنف الصادرة عن الاتحاد العام لموظفي القطاع العام <http://cupe.ca/violence-workplace>; CUPE guide [http://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-](http://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals)

locals.

بعد الكشف عن انتشار التحرش الجنسي في القطاع العام في تانزانيا، أصدرت الأمانة العامة المستقلة للأخلاق إرشادات تشرف على الأخلاقيات في القيادة العامة. تضمنت هذه حملة للقضاء على "الابتزاز من أجل الحصول على الخدمات الجنسية". وهي عندما يقوم مسؤول باستخدام سلطته لاستغلال شخص آخر جنسياً مقابل خدمات تقع ضمن سلطته. ولقد بلغت تاموا (TAMWA)، وهي منظمة لحقوق المرأة مقرها دار السلام، أن 89% من النساء في القطاع العام تعرضوا لشكل من أشكال التحرش الجنسي خلال بحثهم عن عمل أو ترقية، أو خلال بحثهم عن خدمة.

الجندي في العمل، والتي تم إلصاقها على المركبات وفي الأماكن العامة. وفي حملاتها الأخيرة، دعت النقابة لإيجاد اتفاقية لمنظمة العمل الدولية لبحث العنف والتحرش في العمل، وتم التنسيق بين حملات نقابة عمال النقل في بلغاريا والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال النقل لدعم اتفاقية منظمة العمل الدولية.



○ الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، الحالة الدراسية 1 (البرازيل): تصف هذه الحالة الدراسية النشاطات التي قامت بها نقابة عمال المصارف البرازيلية ونقابات العاملين في المصارف لمحاربة العنف ضد النساء والرجال في مكان العمل في القطاع المالي/ قطاع المصارف. ولقد أطلقت النقابة حملة لمحاربة التمييز في العمل، والتي كان لها هدف محدد هو توعية العاملين بأن التحرش الجنسي جريمة بحسب القانون 10.240/2001، وتشجيع العاملين في المصارف على تقديم الشكاوي للنقابات حول حالات التمييز والتحرش.

○ الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، الحالة الدراسية 5 (جنوب إفريقيا): تصف هذه الحالة الدراسية جهود اتحاد العاملين في التجارة وخدمات تقديم الطعام لإنشاء لجان للنساء/ النوع الاجتماعي في الشركات، وتعيين منسقين للتصدي للعنف والتحرش في العمل، وكيف تشارك النقابة في الحملات المجتمعية الأوسع لمحاربة العنف ضد النساء. ويلعب القسم النسوي في النقابة دورا هاما في ضمان التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي من خلال الحملات وجهود المناصرة، ومن خلال تمثيل النساء اللواتي تعرضن للصدمة والعنف الجندي. ونجح إنشاء لجان نسوية وتعيين المنسقين في اتحاد العاملين في التجارة وتقديم الطعام في ضمان أن تتم الحملات بشكل فاعل على مستوى مكان العمل.

- 0 **الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، الحالة الدراسية 6 (نيبال):** تفصل هذه الحالة الدراسية كيف قامت لجنة المرأة في مجلس الارتباط الوطني في الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة بتنسيق حملات التوعية بالتحرش في مكان العمل وطرق محاربته. تشارك النقابات في نشاطات التوعية والمناصرة لمواجهة العنف ضد المرأة كجزء من حملة 'كسر الصمت' بالتنسيق مع منظمات أخرى، بما فيها الهيئة الوطنية للمرأة.
- 0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 1 (السويد):** تصف هذه الحالة كيف قام العاملون في قطاع الفنادق والمطاعم في السويد على تنظيم الحملات داعين لوظائف آمنة، وكذلك للتصدي لمشكلة التحرش الجنسي كأحد قضايا الصحة والسلامة في مكان العمل. كذلك شاركت نقابة العاملين في الفنادق والمطاعم في حملات أوسع لتعريف الجمهور بالتحيز الجنسي وكيفية منع وقوعه.
- 0 **الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الحالة الدراسية 1 (ميانمار):** تقدم هذه الحالة الدراسية من اتحاد المزارع والمزارعين في ميانمار مثالا إضافيا عن تنظيم الحملات والنشاطات التوعوية بالعنف ضد المرأة في يوم المرأة العالمي. تلقت القيادات النسوية في النقابة التدريب الذي مكنها من تنظيم الحملات لضمان سلامة وأمن النساء العاملات في الحقول.
- 0 **الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، الحالة الدراسية 4:** تصف هذه الحالة الحملات وجهود المناصرة التي قام بها اتحاد عمال البناء في الأرجنتين للقضاء على العنف ضد المرأة. شاركت النقابة في المظاهرات التي عمت البلاد تحت عنوان ("لن نفقد امرأة أخرى") احتجاجا على قتل النساء والعنف الجندي. وشارك الاتحاد في عدد من البرامج والنشاطات التي نظمت ضد العنف الجندي والتمييز. كما يوجد لدى الاتحاد فريق متعدد التخصصات يتصدى لأثر الإدمان على العمل. نظم الأمين العام للنقابة حملات فاعلة على المستوى الدولي مناديا بالتنفيذ الفاعل لقانون حماية المرأة. كما يشارك الاتحاد في جهود المناصرة ضمن مبادرة (بناء الصحة)، التي توفر المساعدة الطبية للعاملين وأسرهم، وتتضمن عددا من البروتوكولات المقررة للأطباء والمرضين/ الممرضات الذين يكتشفون أي شكل من أشكال العنف ضد المرأة، سواء كان ذلك في مكان العمل، أو في المنزل، أو في الشارع أو المجتمع المحلي. وهذا مثال جيد على الطريقة التي تم فيها إعطاء الأولوية للعنف المبني على النوع الاجتماعي في اتحاد عمال البناء، وهو قطاع يهيمن عليه الذكور، ولكن أعداد النساء العاملات فيه آخذة في التزايد. ساعد تركيز الاتحاد على هذا الموضوع في زيادة عضوية الاتحاد، خاصة الأعضاء النساء، وأعداد النساء في مواقع صنع القرار.
- 0 **الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، الحالة الدراسية 5 (الفلبين):** توثق هذه الحالة الدراسية الحملات التي تعود لنهاية الثمانينات وأوائل التسعينات، التي نظمها اتحاد مركز عمل لأكاس ماناجاجاوا (Lakas Manggagawa Labour Center Union (LMLC)) منادية بوضع تشريعات تعطي التحرش الجنسي في العمل والمساواة بين الجنسين. وشاركت النقابة مؤخرا في حملة تنادي بقانون لمحاربة التمييز يتضمن بنودا حول التحرش والتمييز وحماية العاملين المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وثنائيو الصفات الجنسي. ولقد دعمت الاتحادات العمالية والاتحاد الوطني لعمال البناء والإنشاء هذه الجهود بقوة عن طريق تنظيم حملات تؤيد القانون على جميع مستويات النقابة، وعن طريق المجموعات التي تعمل في مجال الحشد والضغط على المشرعين بالتعاون مع المجموعات الأخرى ذات المصلحة.

6.1 حملات النقابات العالمية وجهود المناصرة

يوثق هذا القسم من الوثيقة جهود المناصرة والتوعية بالعنف والتحرش في مكان العمل التي نظمتها الاتحادات النقابية العالمية التالية: الاتحاد الدولي لعمال النقل، الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال، الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، الاتحاد الدولي للخدمات العامة، الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، والاتحاد الدولي لنقابات العمال.

شاركت النقابات العالمية في عدد كبير من الحملات التي تتصدى لمسألة العنف والتحرش في العمل. حيث نظم الاتحاد العام لنقابات العمال، على سبيل المثال، حملة حول بروتوكول العمل القسري بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وأطلقت حملة لمنع احتجاز النساء الموريتانيات كعبيد، وتولد عن ذلك أن تحركت الحكومات لتضع

حدا للعمل القسري.¹¹⁰ وتم التركيز بشكل خاص على إشراك الرجال كأبطال لمحاربة العنف الجندري. أما حملة كسر الصمت الذي نظمها اتحاد التجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة، مثلاً، فركزت على دور الرجال كعملاء للتغيير. تبنت الحملة شعار: "كن رجلاً كافية، كن قائداً يحارب العنف الجندري" والذي ظهر على جميع ملصقات الحملة. أما مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل لسنة 14 فأتى خناقاً على العنف الجندري، ومطالباً الرجال بالتعهد بعدم التسامح أبداً مع هذه السلوكيات أو التوجهات.

تشارك اتحادات النقابات العالمية حالياً في حملة الاتحاد الدولي لنقابات العمال، والتي تحمل اسم: "أوقفوا العنف الجندري في العمل"، حيث قام الاتحاد بتوزيع نشراته بشكل واسع على جميع أعضائه.¹¹¹ كما نظمت النقابات العالمية والوطنية نشاطات وطنية وإقليمية لمناقشة الحملة والتشجيع على الضغط على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل، ويتم توزيع معلومات ومواد الحملة بأوسع شكل ممكن، كما أنها معروضة على موقع النقابة.

شجعت النقابات العالمية كذلك إشراك النقابات والمنظمات غير الحكومية من مختلف أنحاء العالم في حملات الاحتجاج ضد تخويف أعضاء النقابات والناشطين فيها. ومن الأمثلة الجيدة على ذلك حملة الاتحاد الدولي للعمال في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال لحقوق الإنسان الدولية، والتي نظمت تحت اسم (كلنا أوروباً) التي ساعدت في رفع اللثام عن الصمت والإفلات من العقاب في قطاع إنتاج الموز في كولومبيا للضغط على الحكومة لزيادة تواجد سلطات الدولة في المناطق التي تقع تحت سيطرة المجموعات المسلحة. ضغطت هذه الحملة العالمية، التي ركزت على سلسلة التوريد ودعت للتضامن الدولي، بالضغط على الشركة لإعادة فتح المزارع بعد أن تم إغلاقها في وجه المزارعين، واحترام حقوق النقابة والعمال.

الاتحاد الدولي لعمال النقل¹¹²

لعب الاتحاد الدولي لعمال النقل والنقابات الأعضاء في الاتحاد دوراً رئيسياً على المستوى الوطني والدولي في تنظيم الحملات التي تنادي بإنهاء العنف ضد عمال النقل، وتحدي الأفكار والتصورات المسبقة، والنضال من أجل التغيير الإيجابي من خلال التفاوض الجماعي، والعمل مع الحلفاء من أجل وضع سياسات وممارسات وقوانين أكثر قوة.

فعلى سبيل المثال، عمل الاتحاد الدولي لعمال النقل للحفاظ ساحات ركن الشاحنات على المدى الطويل آمنة وخالية من العنف، وتعاون مع منظمة العمل الدولية لتوفير الإرشاد وطرح تدابير للتصدي للتحرش بالبحارة، وتطوير مواد لمحاربة التنمر والتحرش في قطاع الموانئ الذي يهيمن عليه الذكور.¹¹³

أنتج قسم النقل البري في الاتحاد الدولي لعمال النقل مساقاً تدريبياً على الإنترنت، يتضمن إرشادات حول كيف يمكن التصدي للعنف والتحرش في العمل من خلال التفاوض الجماعي، والتشريعات وتنظيم الحملات.¹¹⁴ ومن موارد الاتحاد الدولي لعمال النقل لمحاربة التنمر والتحرش في العمل دليل: "التعامل بشكل عملي مع التنمر والتحرش" والذي صمم لدعم نقابات عمال الموانئ في التصدي للتنمر والتحرش في مكان العمل، وتشجيعهم على التشارك في الممارسات الفضلى.¹¹⁵ أدى مشروع الاتحاد الدولي لعمال لزيادة عضوية عمال النقل غير النظاميين في النقابات بشكل كبير، وتوقيع اتفاقيات جماعية، وإبراز النساء العاملات وتشكيل نقابات جديدة.

يتعامل الاتحاد الدولي لعمال النقل مع مسألة العنف الجندري بجدية تامة، وهي تشجع الرجال على أن يكونوا

¹¹⁰ انظر: <http://50forfreedom.org/>; <http://www.ituc-csi.org/mauritanian-women-kept-as-slaves> and <http://www.ituc-csi.org/mauritania-ratification-of-forced>

¹¹¹نشرة حملة الاتحاد الدولي لنقابات العمال، <http://www.ituc-csi.org/flyer-stop-gender-based-violence?lang=en>، انظر أيضاً: الاتحاد الدولي لنقابات العمال، 2014، "أوقفوا العنف الجندري! ادعوا اتفاقية منظمة العمل الدولية"، الاتحاد الدولي لنقابات العمال، بروكسل.

¹¹² يجمع الاتحاد الدولي لعمال النقل العاملين في مجال النقل من أكثر من 700 نقابة من النقابات الأعضاء، يمثلون أكثر من 4.5 مليون عامل في قطاع النقل في 150 دولة

¹¹³ <http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/bullying-and-harassment-training/>

¹¹⁴ <http://www.itf.org.uk/en/resources/reports-publications/women-bus-workers-driving-to-equality/>

¹¹⁵ <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2015/november/getting-practical-on-bullying-and-harassment-new-resource-to-support-dockers-unions/>

قادة للتغيير، وأن يتفاوضوا للتوصل لاتفاقيات جديدة، ويدعوا بنودا نموذجية، ويسلطوا الضوء على الصلة بين العنف وفيرس نقص المنة البشرية/ الإيدز، وتنظيم الحملات وتشجيع الرجال على تنظيم الحملات حول هذا الموضوع.¹¹⁶ ومن الفرضيات الأساسية أن نقابات عمال النقل وأصحاب العمل يتحملون مسؤولية ضمان توفر المكان الآمن الذي تحتاجه النساء العاملات، والناشطون والقادة لمناقشة القضايا وتطوير الحلول، بدعم من الرجال باعتبارهم حلفاء. وبحسب الاتحاد الدولي لعمال النقل تتجذر السلطة والهيمنة التي تتسبب في العنف ضد المرأة في مجتمعاتنا، ولذا فإن علينا بناء تحالفات قوية داخل وخارج مكان العمل من أجل تطوير استجابة أكثر فعالية من طرف النقابات العمالية. تبين حالات العنف ضد المرأة في قطاع النقل مدى انتشار ووحشية العنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء، وهذه الحوادث هي التي ألهمت النقابات لتتنشط على المستوى العالمي.

ولقد أعطى الاتحاد الدولي لعمال النقل مسألة العنف، وخاصة العنف ضد المرأة، أولوية في جميع مؤتمراتها.

o دعا مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل سنة 2002 للاهتمام بالمساواة بين الجنسين والعنف الجندي. وفي سنة 2005، دارت نقاشات إضافية في القطاعات حول العنف والتحرش بالبحارة النساء، وتم إصدار تقرير حول العنف ضد المرأة في قطاع سكك الحديد. وفي سنة 2007، أطلق الاتحاد الدولي لعمال النقل حملة ضد التحيز الجنسي والتحرش في شركات الطيران.

o ركزت عدة مؤتمرات منذ ذلك الوقت بشكل خاص على التمييز والعنف الجندي في قطاع النقل، بما فيها مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل للمرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادي والذي عقد سنة 2013. وكذلك في 2013 سلطت مؤتمرات عمال النقل الإقليمية للمرأة، من ضمن أشياء أخرى، على حملة الاتحاد لوقف العنف ضد المرأة. وفي سنة 2014 أدت الوثيقة الصادرة عن الاتحاد الدولي لعمال النقل "من الأزمة العالمية للعدالة العالمية – عاملات النقل يدافعون عن أنفسهن" إلى التوصل لاتفاقية لتوسيع حملة الاتحاد لوقف العنف، بدعم مطلق من مجلس الاتحاد التنفيذي، الذي حث النقابات الأعضاء على تنظيم حملات عملية ضد جميع أشكال العنف ضد المرأة.

o في كانون الثاني 2014، التقت أكثر من 270 عضوة من عضوات الاتحاد الدولي لعمال النقل من 80 دولة في دلهي، الهند، لحضور مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل حول المرأة لتحديد الأجندة المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي في مؤتمر الاتحاد لسنة 2014.

o كان العنف ضد المرأة مسألة مركزية في نقاشات مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل لسنة 2014 في صوفيا، بلغاريا. واتفقت النقابات الأعضاء على تعزيز حملات محاربة العنف ضد المرأة على المستويين العالمي والإقليمي، وبناء التحالفات والدعم. دعا المؤتمر لإيجاد اتفاقية لمنظمة العمل الدولي حول العنف الجندي في العمل.

وفي 2016، حدد الاتحاد الدولي لعمال النقل إطارا لبرنامج مناصرة المرأة في قطاع النقل، على أساس النموذج الذي طوره الاتحاد العام للنقابات في كندا. ولقد تم التركيز على هذا الموضوع بشكل أكبر مع النقابات الأعضاء في الملتقى العالمي للاتحاد الذي عقد سنة 2016 في بالي (إندونيسيا) لمناقشة العنف ضد المرأة. في سنة 2015 و2016 تم تنظيم ثلاث ورشات عمل بحثية في الهند، وتايلاند والسويد لدراسة احتمالات البرنامج العالمي. توصلت ورشات العمل إلى الحاجة لمزيد من جهود مناصرة المرأة، واستعداد النساء لتطوير برامج ضمن نقابتهن.¹¹⁷ وتم الاتفاق على ذلك رسميا في لجنة المرأة التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال سنة 2016.¹¹⁸

¹¹⁶ راجع مدونة الاتحاد الدولي لعمال النقل: <https://itfvioencefreeworkplaces4women.wordpress.com/> والذي يعتبر 'محطة واحدة' تجد فيها النقابات الأعضاء الموارد اللازمة لمساندتهم في عملهم على القضاء على العنف ضد المرأة في العمل، والتي يستطيعون مشاركتها مع الآخرين

¹¹⁷ يمكن قراء تقرير الأبحاث التشاركية بالكامل على الرابط التالي:

<https://itfvioencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/womens-advocate-program-report.pdf>

[com/2016/05/womens-advocate-program-](https://itfvioencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/en-advocacy-factsheet.pdf)

¹¹⁸ <https://itfvioencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/en-advocacy-factsheet.pdf>

يؤمن الاتحاد الدولي لنقابات العمال أن برامج مناصرة المرأة ستساعد النقابات الأعضاء في عملها الاستباقي للقضاء على العنف ضد النساء العاملات في قطاع النقل ودعم الناجيات من العنف. ومن المخطط أن تقوم النقابات الأعضاء في الاتحاد في كل من نيبال، والهند، وجنوب إفريقيا وليبيا بحلول 2018 بتبني برنامج لمناصرة المرأة وتنفيذها مع أصحاب العمل المستهدفين.

نظم الاتحاد الدولي لنقابات العمال حملات حول قضية العنف ضد عمال النقل لأكثر من عقدين من الزمن. تضمنت مواضيع الحملات التي نفذها الاتحاد كسر الصمت المحيط بالتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة، اتفاقيات تفاوض جماعي حول العنف الجندري والتحرش الجنسي، الاعتراف بأثر العنف الجندري الخاص بالعمال مع الشباب، والعمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وثنائيي الصفات الجنسية، والعمال إيجابيين فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ والدعوات للعمل من أجل بناء الدعم من عمال النقل الذكور الذين حملوا رسالة "الرجل الحق لا يخاف المساواة". تضمنت حملات الاتحاد الدولي لعمال النقل ضد العنف ما يلي:

0 كخطوة أولى في التعامل مع هذه القضية، قام الاتحاد سنة 2007 بإطلاق حملة عالمية تحمل شعار 'قل لا للعنف'. وتبنت نقابات الاتحاد من جميع أنحاء العالم هذا الشعار. تضمنت الحملة مسابقات لتدريب الطواقم على قضايا التحرش الجنسي والعنف الجندري؛ ونقاشات، وندوات وبرامج تعليمية في المدارس وأماكن العمل (وتم توزيع مواد الحملة؛ وتنظيم مقابلات في التلفزيون والإذاعة. ومن الأمثلة الفاعلة حول هذا الموضوع فيلم نقابة العاملين في شركة سلطة النقل العمومي في بانكوك حول باصات مدينة بانكوك،¹¹⁹ وحملة اتحاد عمال النقل في بلغاريا والاتفاقيات التي وقعتها لمحاربة العنف ضد المرأة (أنظر الحالة الدراسية).

0 ومنذ سنة 2002، نظم الاتحاد الدولي لنقابات العمال والنقابات الأعضاء حملات سنوية في 25 تشرين الثاني، يوم الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة.

0 أدى برنامج عمل الاتحاد الدولي لنقابات العمال حول العنف ضد العاملات في قطاع النقل وحملة التي حملت شعار "النقابات القوية تحتاج نساء قوية" (8 آذار 2014) إلى عدد من النشاطات في جميع أنحاء العالم في وقت شهد ارتفاعا في البلاغات عن حالات العنف ضد العاملات، ونتيجة لذلك قررت لجنة المرأة في الاتحاد الدولي لعمال النقل والنقابات الأعضاء في الاتحاد توسيع الحملة داخل مجتمعاتهم ومع النقابات الأخرى.

0 قامت النقابات في قطاع السكة الحديد والموانئ والنقل البري بحشد أعضائها للتعبير عن غضبها والمطالبة بالتغيير من أجل حماية النساء بعد الاغتصاب الوحشي لجيوتي سينغ، ذات الثلاثة وعشرين عاما، في دلهي في الهند، وتوفيت جيوتي بعد 13 يوما بسبب إصاباتها. واستجابة لهذه الحادثة نظمت نقابات النقل احتجاجات ومسيرات.

نفذ الاتحاد الدولي لعمال النقل مسوحات لإيجاد قاعدة بيانات للحملات وعمليات التفاوض الجماعي، بما فيها مسحان نُفذا في 2009 و2011 حول التحرش الجنسي والعنف التي تؤثر على العاملات في مجال النقل البري والسكك الحديدية. كما تم تنظيم برامج تدريب وطنية ودولية للنساء العاملات في مجال النقل.

أنتج الاتحاد الدولي لعمال نقلا عددا من الموارد للتوعية بالعنف والتحرش في مكان العمل.

يوفر دليل عمل الاتحاد الدولي لعمال النقل حول العنف ضد المرأة (2013) أدوات عملية يمكن أن تستخدمها النقابات الأعضاء لتطوير استراتيجياتها. يتضمن الدليل معلومات، وعناوين اتصال وحالات دراسية حول الطريقة التي يمكن أن تتصرف فيها النقابات لحماية النساء في العمل، والمنزل وفي المجتمع. ويقدم الدليل أمثلة واضحة وممارسات جيدة لمساعدة الاتحاد الدولي لعمال النقل في جهودها للقضاء على العنف ضد المرأة في مجال النقل من خلال التعليم، والتفاوض الجماعي وتنظيم الحملات. وبحسب دليل عمل الاتحاد الدولي لعمال النقل تتمتع النقابات العمالية بموقف فريد يمكنها من الوصول لأعضائها الرجال وأسرهاهم وتثقيفهم حول المخاطر المرتبطة بالعنف الجندري وانتشار فيروس نقص المناعة البشرية. وفيما يلي بعض الأمثلة الواردة في الدليل:

¹¹⁹ <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/11/bangkok-buses-move-towards-safer-commuting>

جمعية زوجات سائقي الشاحنات في رواندا، وهي جمعية تضم أكثر من 2,000 امرأة متزوجة من سائق شاحنة، تشكلت بالتشاور مع نقابة سائقي الشاحنات في رواندا أحد أعضاء الاتحاد الدولي لعمال النقل. تشكلت هذه الجمعية بمبادرة من الزوجات أنفسهن بعد أن أدركوا التحديات والمشاكل المشتركة التي تواجههم.

0 يدعم الاتحاد العام للعمال وعمال النقل في أوغندا والنقابات الأعضاء الأخرى في الاتحاد الدولي لعمال النقل في بروندي، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وكينيا، وتانزانيا مشاريع للوقاية من العنف ضد المرأة الذي يتورط فيه سائقو الشاحنات لمسافات طويلة على طول الممر الشمالي في إفريقيا الوسطى والشرقية.

0 كان لاتحاد عمال السيارات في كندا واتحاد البحارة في أستراليا أثر كبير بعد أن جعلوا العنف ضد المرأة قضية نقاش رئيسية بين الرجال، وبعد أن تحدوا التوجهات المتصفة بالذكورة الخشنة في الأوضاع التي يكون فيها العنف ضد المرأة أمراً طبيعياً.

0 الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال¹²⁰

نشاطات المناصرة وحملات الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال لمنع العنف، بشكل خاص العنف الجندي. ناقش الاتحاد مسألة المساواة بين الجنسين بشكل جدي لأول مرة في السبعينات من القرن الماضي، وركز بشكل خاص على التغيرات التنظيمية في الاتحاد والنقابات الأعضاء، وعلى المساواة بين الجنسين والعنف في الاتفاقيات التي وقعها مع الشركات متعددة الجنسيات. وفي الثمانينات تبنى الاتحاد تدابيراً لزيادة تمثيل النساء في القيادات وهيئات صنع القرار في النقابات. ومنذ ذلك الوقت، تبنت جميع مؤتمرات الاتحاد قرارات تؤكد على مبدأ تساوي الفرص بين النساء والرجال في مجالات كالعمل اللائق، والتدريب والتطور المهني، والتساوي في الأجور مقابل التساوي في قيمة العمل، والحق في الجمع ما بين العمل والمسؤوليات الأسرية، والتمثيل العادل للنساء في هيئات صنع القرار على جميع المستويات (المحلية، والوطنية، والإقليمية والدولية).

وأولوية الاتحاد هو زيادة مشاركة النساء في النقابات العمالية وتنفيذ معايير العمل المعترف فيها دولياً والمتعلقة بالعمالات (بما فيهم عمال المنازل والعمال في الاقتصاد غير النظامي)، وتحسين تشريعات العمل. في نهاية الثمانينات، أنتج الاتحاد كتاباً حول التحرش الجنسي بعنوان: "عندما أقول لا، فأنا أعني لا".

وفي أيار 2015، صادقت اللجنة التنفيذية للاتحاد الدولي لقطاعات الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ واتحادات العمال على توصية لجنة المرأة في الاتحاد طالبت فيها بجعل العنف الجندي أحد قضايا التفاوض الاجتماعي والعمل من أجل استحداث اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تعرف فيها الأشكال المختلفة من العنف ضد المرأة، ويحدد بنوداً للوقاية من هذا النوع من العنف، واقتراح تدابير لحماية ودعم العمال المتأثرين به. جاءت هذه التوصيات بعد المصادقة على عدد من القرارات في مؤتمرات المرأة سنة 2012 و2014 التي تنص على الضغط من أجل استحداث معيار جديد في منظمة العمل الدولية حول العنف ضد المرأة بشكل اتفاقية ملزمة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. حشد الاتحاد أعضاءه ليطالبوا ممثلي حكوماتهم الذين يجلسون مع الهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية لحثهم على التصويت لصالح إدراج العنف الجندي على أجندة تحديد المعايير.

يتضمن برنامج عمل الاتحاد من أجل المساواة التزاماً بالنضال من أجل تأمين أماكن عمل آمنة ولائقة للنساء، وضمان الاتفاق على سياسة بشأن التمرر والتحرش الجنسي في كل مكان عمل، والتصدي لمسألة صحة وسلامة المرأة في العمل، مع التركيز بشكل خاص على العنف الأسري والعنف في مكان العمل. وبعد دمج العنف الجندي في أجندة الصحة والسلامة طريقة مثبتة لضمان شمل هذا الموضوع في أجندة توحيد العمال التي تؤثر على جميع العمال.

¹²⁰يمثل الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال العاملين في البساتين والمزارع الكبيرة؛ وإعداد وتصنيع الطعام والمشروبات، والفنادق، والمطاعم وخدمات تقديم الطعام، وجميع مراحل تصنيع التبغ. يضم تحت مظلة الاتحاد 417 نقابة في 126 دولة يمثلون أكثر من 10 ملايين عامل.

وبحسب الاتحاد، كانت الاتفاقات الإطارية والتفاوض الجماعي عوامل هامة في تحديد الأجندة. رسم الاتحاد كذلك خطة عمل للتصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي.

قامت النقابات الأعضاء بدعم من الاتحاد بتنظيم عدد من الحملات للتصدي للعنف والتحرش الجنسي، فعلى سبيل المثال:

0 حاربت نقابات كوريا الجنوبية تحويل الوظائف إلى وظائف مؤقتة والتحرش الجنسي في حاملي مضارب الغولف منذ 2001، ومن بعدها عمال خدمة الغرف في الفنادق.

0 في الهند سنة 2006 احتجت نقابة العاملين في مزارع شاي شا مزدور سابها في غرب البنغال بعد خسارة 100,000 شخص عملهم نتيجة إغلاق مزارع الشاي، وأشاروا إلى أن المتجرين بالبشر بدأوا باستغلال هذا الوضع اليائس. وصرح مسؤول المساواة في الاتحاد، باربرو بودين، أن أحد أكبر المشاكل هي أن الشابات يقعن ضحية وكلاء الاستخدام الذين يأخذونهم للعمل في المدن: "تأمل الشابات في الحصول على العمل، ولكن يتم توريطهن بأعمال البغاء. كذلك كثيرا ما يجلب الرجال معهم عند عودتهم من العمل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز."

0 في الفترة ما بين 3 – 10 كانون الأول من سنة 2014 نظم عمال خدمة الغرف في الفنادق في أكثر من 25 دولة أسبوع عمل عالمي لتسليط الضوء على وضعهم والمطالبة ببيئة عمل آمنة وسليمة من هذا القطاع العالمي الذي يعتمد على جهودهم. سلطت الحملة الضوء على حقيقة أن عمال خدمة الغرف يؤدون مهام يومية مرهقة مقابل أجر متدني، والقليل جدا من الأمان الوظيفي. معظم العاملين في هذا المجال هن من النساء، وكثيرا ما يكونون مهاجرات. ضعف هؤلاء النساء يعرضهن لعدد من مخاطر الصحة والسلامة والأمن: مثل الإصابة الجسدية بسبب المهام الصعبة، والاعتداء الجنسي، والاستغلال من قبل أصحاب العمل الجشعين الذين يمانعون بشراصة في كثير من الأحيان التنظيم النقابي، وبرامج التعاقد بالباطن التي تحمي أصحاب العمل من المسؤولية وتتيح المجال لإيجاد ظروف عمل أكثر تريبا، إضافة إلى غياب كامل في الحماية القانونية والضمان الاجتماعي. وكننتيجة مباشرة لذلك نجحت نشاطات الحملة العالمية لعمال خدمة غرف الفنادق في الفلبين، في سنة 2016، التي نظمتها الاتحاد الوطني للعاملين في المطاعم والقطاعات ذات العلاقة، وهي أحد النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال في استصدار قرار إداري من الحكومة يتم بموجبه ضمان التفقيش على الفنادق لضمان التزامها بأنظمة العمل الوطنية وأنظمة الصحة والسلامة.

0 في حزيران 2016، قامت النقابات الأعضاء في الاتحاد في الدول المتحدثة بالفرنسية في إفريقيا الغربية المشاركة في أسبوع العمل العالمي الثاني. نظمت النقابات عددا من ورشات العمل لتسليط الضوء على ظروف العمل المجردة والخطيرة للعاملين في خدمة الغرف في الفنادق والعاملين في ركن السيارات. كان التحرش الجنسي هو الموضوع الرئيسي الذي تم التركيز عليه في النشاطات التي نظمتها النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال في الأقاليم.

عمل الاتحاد الدولي على ضمان التعامل مع التحرش الجنسي ضمن النقابات أنفسها، ففي تشرين الأول 2006، تبنى المؤتمر الإقليمي للاتحاد الدولي لقطاعات الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ واتحادات العمال في منطقة آسيا والمحيط الهادي سياسة تؤكد على أنه لن يتم التساهل مع التحرش الجنسي في اجتماعات ونشاطات الاتحاد الدولي، أو في سياق التفاعل الاجتماعي. عرفت السياسة أيضا التحرش الجنسي وإجراءات تقديم الشكاوي. وفي آذار 2007، تبنى مؤتمر الاتحاد الخامس والعشرين سياسة تنص على أنه لن يتم التسامح مع التحرش الجنسي بالمشاركين أو طاقم العمل بأي شكل خلال نشاط الاتحاد.

ركزت موارد الاتحاد ومواد التوعية الخاصة به بشكل خاص على العنف ضد العاملات. يحدد دليل الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال للمساواة بين الجنسين للنقابيين¹²¹، والذي أصدر سنة 2007 أطرا قانونية دولية تغطي المساواة بين الجنسين

¹²¹الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة ائتلاف العمال (2007) الجميع للواحد والواحد للجميع: دليل حول المساواة بين الجنسين للنقابيين في قطاعات الزراعة، الأغذية، الفنادق وتقديم الطعام. متاح على: <http://www.iuf.org/AllforOne.pdf>

وقضايا النوع الاجتماعي التي تواجه النساء (غياب العمل اللائق، الفصل بين الجنسين، عدم التساوي في الأجر، الحماية المتعلقة بفترة الأمومة، الصحة والسلامة، والقضايا البيئية). ينص الدليل على أن المخاوف المتعلقة بالصحة والسلامة تتضمن حقيقة أن النساء:

.... معرضات أكثر للعنف، والتعسف العاطفي/ النفسي، والتحرش الجنسي في مكان العمل، وفي المنزل – والنقابة. تقترح التقارير التي استلمها الاتحاد أن العنف في مكان العمل أخذ في الازدياد، لأن أصحاب العمل يطالبون بالمزيد من الإنتاجية في السوق العالمي، ولأن العمال في الوظائف الهشة في موقف ضعيف لا يتيح لهم الدفاع عن أنفسهم.

يذكر الدليل النجاحات التي تحققت في المعرفة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وبشجع النقابات على تنفيذ سياسات مكان العمل والتفاوض بشأن التحرش الجنسي، بما في ذلك الضغط من أجل تحسين التشريعات حيث يكون ذلك ضروريا.



© Fish

عمل الاتحاد الدولي على دعم تنظيم العمال في القطاع غير النظامي، الذين يواجهون خطر العنف بشكل كبير. ففي آذار من سنة 2016 على سبيل المثال حققت جمعيات صاحبات الأعمال الحرة، وهي أحد النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الأطعمة والتبغ ورابطة انتلاف العمال مكسبا هاما لصالح العاملين في القطاع غير النظامي في ولاية جوجارات حيث تمكنت من استصدار هويات لهؤلاء العمال من الحكومة. وكانت هذه أول مرة يحصل فيها عمال القطاع غير المنظم على هويات تعرف بهم كعمال وتمنحهم الحق في الحصول على التأمين الصحي المجاني، والتأمين ضد الحوادث للنساء والأطفال، وتغطية العلاج في المستشفى والقدرة على الوصول للخدمات الصحية الريفية في المناطق النائية لهم ولأسرهم. استلم عشرات الآلاف من العاملين في القطاعات المختلفة المشاركة بطاقت الهوية الخاصة بهم، ويتضمن هؤلاء باعة الطعام في المتجولون، وباعة الخضار، ومساعدو الطهارة ومقدمو الطعام، إضافة للعاملين في الزراعة والمناطق الريفية.

نظمت الشبكة العالمية لعمال السكر التابعة للاتحاد الدولي لقطاعات الأطعمة والزراعة والفنادق والمطاعم وتقديم الطعام والتبغ واتحادات العمال سلسلة من ورشات في أربع مزارع سكر مختلفة في المحافظة الغربية ومحافظة نيانزا في كينيا، شاركت فيها العاملات الأعضاء في اتحاد كينيا لعمال مزارع السكر. ناقشت الورشات القضايا التي تهم العاملات في قطاع السكر في كينيا ورفعت توصياتها لتطوير برنامج نقابي للتصدي للمخاوف العاملات بما يتعلق بالتحرش الجنسي، والحاجة لمنظور جنس في التعامل مع الصحة والسلامة المهنية، وحماية فترة الأمومة، والحد من التوتر من خلال توفير مرافق رعاية الطفل.

الاتحاد العالمي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة¹²²

يشارك الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة في عدد من النشاطات للتصدي للعنف والتحرش في مكان العمل. بالنسبة للاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة ودائرة تساوي الفرص في الاتحاد، يعد التصدي للعنف والتحرش قضايا تمس القيم الرئيسية للمنظمة. ويؤمن الاتحاد أن العمل اللائق هو حق أساسي من حقوق الإنسان: الحق بالعمل في بيئة صحية وأمنة، خالية من أي شكل من أشكال التمييز والعنف. كما يؤمن الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة أن النقابات لا تستطيع العمل بمعزل عن غيرها، وأنها يجب ألا تعتمد فقط على نية الحكومات وأصحاب العمل الحسنة.

وبحسب فيرونیکا فيرنانديز ومينديز، رئيسة قيم التساوي بالفرص في الاتحاد: "نحن نؤمن أننا كنقابات يجب أن نعمل سوياً في جميع قطاعاتنا، ونتعاون سوياً في بناء استراتيجيات للتقييم وسياسات الوقاية".

يسلط اتحاد التجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة الضوء على جانبين محددين من العنف والتحرش في العمل؛ الأول هو أن حالات التحرش أخذت في الازدياد نتيجة التكنولوجيا والمراقبة في العمل، والزيادة في تشغيل العمال عن طريق التعاقد بالباطن في الاقتصاد 'المستقل'. أما الجانب الثاني فهو العنف الجنس في العمل، والذي يرى الاتحاد أنه يؤثر على النساء في أكثر أوضاع العمل هشاشة.

أبلغ الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة عن زيادة في الاستخدام غير المنظم للتكنولوجيا في العديد من القطاعات، بما فيها الصحة، والبيع بالتجزئة والنقل، إضافة إلى أنماط العمل الجديدة المرتبطة بالتكنولوجيا، مثل التعاقد بالباطن للعمل في الاقتصاد 'المستقل'، الأمر الذي يؤثر على سلامة العمال وكرامتهم. يبين عمل الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة في مجال أساليب التواصل الجديدة وتكنولوجيا الإنترنت أن أصحاب العمل يراقبون أداء عمل الموظفين بشكل متزايد، وهي ظاهرة تمتد لتشمل الوظائف المهنية، والإدارية والخدماتية. أدت المستويات المتزايدة من المراقبة عن طريق التكنولوجيا إلى زيادة الهيمنة والتحرش، مما أدى إلى زيادة التوتر، حيث يشعر العمال بأنهم دائماً تحت المراقبة، وأن أدائهم يقاس بتكنولوجيا التتبع. ويرى الاتحاد الدولي كذلك أن العمال في الاقتصاد 'المستقل'، مثل سائقي سيارات الأجرة عن طريق تطبيق أوبر لا يتمتعون بحقوق العمل الأساسية، كما أنهم معرضون للتحرش والتمييز العرقي والتمييز على أساس النوع الاجتماعي. وتتسبب ساعات العمل الطويل، وتكثيف العمل، والضغط المتزايد من أجل تحقيق أهداف العمل، والعمل عن طريق السحب المحسوبة، والتوقع بأن الوصول للعاملين متاح على مدار الساعة عن طريق البريد الإلكتروني، وأنهم مستعدون للعمل من أي مكان (بما في ذلك البيت) تتسبب في إخلال التوازن بين العمل والحياة ويتسبب في العديد من المخاطر النفس – اجتماعية. يفيد الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة أن بعض الحكومات وأصحاب العمل سعوا للتصدي لهذه المشكلة. فعلى سبيل المثال، تم إقرار تشريعات في فرنسا سنة 2016 تعطي العمال الحق في عدم استقبال أي رسائل إلكترونية بعد ساعات العمل، بينما يفصل بعض أصحاب العمل خادمتهم في نهاية يوم العمل، كشركة فولكس فاجن على سبيل المثال (2012). ويرى الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة أنه يمكن الحيلولة دون النتائج السلبية المترتبة على الاستخدام غير المنظم للتكنولوجيا عن طريق تدريب المدراء على تحديد وإدارة المخاطر المرتبطة بالاستخدام السيء للتكنولوجيا والنتائج النفس-اجتماعية.

يجب أن يتم تخصيص موارد كافية لمعالجة أسباب ونتائج المشكلة، بما فيها الحماية القانونية.

ركز الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة بشكل خاص على العنف الجنس اعترافاً منه بأن النساء يتأثرن بالعنف أكثر من غيرهن، وأن هذا الموضوع موضوع أساسي فيما يخص التمييز. في سنة

¹²²يمثل الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة أكثر من 20 مليون عامل يعملون في أكثر من 900 مهنة في التنظيف والأمن، التجارة، الأعمال المالية والمصرفية، الألعاب، التصميم الجرافيكي والتعبئة، الشعر والتجميل، تكنولوجيا المعلومات، التكنولوجيا والخدمات، الإعلام، الضمان الاجتماعي، الرياضة، الأعمال المؤقتة والأعمال التي توفرها وكالة الاستخدام، السياحة، إضافة إلى الأعمال المهنية والإدارية الأخرى

2008، أطلقت دائرة التساوي في الفرص التابعة للاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذا العلاقة حملة¹²³ "كسر الحلقة!" بهدف التوعية بموضوع العنف، خاصة العنف ضد المرأة. ومنذ ذلك الوقت تطلق هذه الحملة مرة أخرى في بداية كل عام كجزء من أيام النشاط التي تستمر لستة عشر يوماً، وتحمل شعاراً مختلفاً كل عام. وفي السنوات الماضية، ركزت الحملة على جوانب مختلفة من العنف الجندري والعنف الذي يربط المنزل بمكان العمل، وتسلب الضوء على أثر التحرش والتحرش الجنسي على سلامة العمال العقلية، والعاطفية والجسدية.

يقر الاتحاد بأن العنف متجذر في الثقافة وأن المعتدين والضحايا قد لا يدركون التوجهات أو الأفعال العنيفة لأنها أصبحت تعتبر 'طبيعية' لدرجة أنها صارت خفية. ولهذا السبب، ركز الاتحاد على الحاجة للتوعية من خلال عمليات التوعية والتثقيف، لإبراز التوجهات والأفعال العنيفة، ونجد طرقاً لتتصدى لها على المستوى الفردي والمستوى الاجتماعي. أنتجت حملة "كسر الحلقة!" العديد من مقاطع الفيديو، والوثائق، وحفائظ الأدوات، والموارد، ومدونة تستطيع من خلالها النقابات الأعضاء أن تشارك بنشاطات حملتها، إضافة لموقع إلكتروني خاص بالحملة. وفي كل سنة، ركزت الحملة على موضوع مختلف، ابتداءً من محاربة عدم التكافؤ الناشئ عن العنف (2009) وحتى الأقنعة المختلفة التي يمكن أن يضعها العنف: الاتجار بالبشر، الاستغلال الجنسي، الختان/ تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية، الزواج القسري، حتى قتل النساء (2010). أما في سنة 2012 ركزت حملة الاتحاد على العنف ضد النساء والفتيات، استعداداً لنقاشات التي كانت ستجري في نيويورك في شهر آذار 2013، في الاجتماع السابع والخمسين لهيئة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، حيث أعطيت النقابات لأول مرة في هذا الاجتماع حقوق أصحاب المصلحة المشروعين في التصدي للتمييز، والاستغلال والعنف في مكان العمل. وفي السنوات التالية، ركزت الحملة على العنف كمشكلة تخص الرجال والنساء على حد سواء. وفي سنة 2013، كان تركيز الحملة على الرجال بصفتهم وكلاء للتغيير: 'هل لديك الرجولة الكافية؟'، وتم إنتاج حقيبة أدوات للنقابات الأعضاء. وفي سنة 2014، ركزت الحملة على الكلفة الاقتصادية للعنف، والهدف هو إبراز العنف الجندري في عملية صناعة السياسات الاقتصادية والاستراتيجيات الإنمائية. ركزت الحملة الأخيرة على أثر العنف في الإعلام بهدف تحدي الصور النمطية الجندرية التي تسمح بصعود العنف. كما تم إصدار دليل يتناول موضوع العنف المرتبط بالإعلام.

هناك أيضاً أمثلة من حملات النقابات ونشاطات التوعية الهادفة لإشراك الرجال في القضاء على العنف ضد المرأة. تعهدت النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة في جنوب إفريقيا بالتصدي للعنف ضد المرأة، والتزم الموقعون بشجب العنف علناً، والسعي لإيجاد تواصل واضح بدلاً من افتراض وجود موافقة، والاستماع للطرف الآخر، والسعي لضمان التساوي بينهم وبين أي شخص يواعدونه وكل شخص يعرفونه. ووعدوا بالآلا يغضوا الطرف، والآلا يقفوا مكتوفي الأيدي والآلا يلزموا الصمت. كما التزم الموقعون بلعب دور شخص ومهني وقيادي للقضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة.

الاتحاد الدولي للخدمات العامة¹²⁴

في اجتماعها الذي عقد في أيار 2016، اتفقت لجنة المرأة في الاتحاد الدولي للخدمات على ضرورة إعطاء الأولوية للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة، مع التركيز بشكل خاص على حالات العنف على يد طرف ثالث. كما اتفق أعضاء لجنة المرأة على أن تجارب النقابات الأعضاء في التوعية وتنظيم الحملات والنشاطات الهادفة للقضاء على العنف في مكان العمل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في النقاشات المتعلقة في التحضيرات لتطوير معيار حول العنف ضد النساء والرجال في العمل. وبصفتها مسؤولة مكتب المساواة في الاتحاد الدولي للخدمات العامة، تقول فيرونیکا مونتوفار:

¹²³ <http://en.breakingthecircle.org/>

¹²⁴ يمثل الاتحاد الدولي للخدمات العامة أكثر من 20 مليون امرأة ورجل يعملون في قطاع الخدمات العامة في أكثر من 150 دولة. 65% من أعضاء الاتحاد هم من النساء. يعمل أكثر من 50% من أعضاء الاتحاد في قطاعات الصحة والرعاية الاجتماعية.



"بما أن الغالبية العظمى من القوى العاملة في قطاع الصحة هي من الإناث، يصبح البعد الجندي للمشكلة واضحا".

بدأ التعاون مع الشركاء للتصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة سنة 2002، عندما اشترك الاتحاد الدولي مع مكتب العمل الدولي، والمجلس الدولي للممرضين/ الممرضات، ومنظمة الصحة العالمية لتطوير إرشادات لإطار عمل التصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة.¹²⁵ تعرف الإرشادات العنف في مكان العمل وتوفر توجيهات حول الحقوق والمسؤوليات العامة، والنهج الأفضل، والتعرف على العنف، وتقييم العنف، وتدخلات مكان العمل، والمتابعة والتقييم. كما تم إنتاج دليل تدريبي مع قرص مدمج ليكملا إرشادات إطار العمل. صممت الإرشادات بحيث تستخدم من قبل الحكومات، وأصحاب العمل والعمال، وأثبتت أنها يمكن أن تكون أداة مفيدة للباحثين والحلفاء الآخرين الذين يعملون نحو القضاء على العنف في مكان العمل. تبين البيانات الموجودة في الإرشادات أن العنف والتحرش في قطاع الصحة يشكل 25% من جميع حالات العنف والتحرش في العمل. كما أن أكثر من نصف العاملين في قطاع الصحة معرضون للإساءة اللفظية، كما ينتشر العنف في جميع الدول وجميع المهن في القطاع. في 2003 شارك الاتحاد الدولي للخدمات العامة وبعض من أعضائها في لجنة خبراء ثلاثية اجتمعت بناء على طلب من منظمة العمل الدولية لتعمل على صياغة مدونة لقواعد الممارسة حول العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات، والتدابير اللازمة لمحاربة هذه الظاهرة.¹²⁶

استمر أعضاء الاتحاد الدولي للخدمات العامة في التصدي لمسألة العنف في مكان العمل في سياق عملها على تحقيق المساواة بين الجنسين. وكان التركيز على نشاطات التوعية والحشد ضد التمييز والعنف، وتنظيم الحملات الوطنية حول القضاء على العنف الجندي، والمشاركة في الحوار الاجتماعي من أجل تطوير آليات للقضاء على التحرش الجنسي وأشكال العنف الأخرى في مكان العمل، وإدراج تدابير لحماية ضحايا العنف الأسري في الاتفاقيات الجماعية.

¹²⁵ <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42617/1/9221134466.pdf>

وفي 25 تشرين الثاني 2012، أطلق التكتل النسوي في المؤتمر العالمي 29 في ديربان جهوداً جديدة في النضال من أجل القضاء على العنف ضد النساء والفتيات.¹²⁷

وخلال 'فعاليات 16 يوماً ضد العنف الجندي' في 2013 رفع الاتحاد الدولي للخدمات العامة صوته حول هذا الموضوع، مطالبا بقوة في أن يعطى الأولوية لدى النقابات الأعضاء في الاتحاد. وفي 2015، قامت النقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي للخدمات العامة في البرازيل، وبدعم من منظمة إمباكت (IMPACT) ومركز التضامن التابع للاتحاد الأمريكي للعمل - ومؤتمر المنظمات الصناعية بإنتاج دليل حول العنف الجندي في مكان العمل في البرازيل. وكان الغرض من الدليل هو توفير المعلومات، وبناء القدرات وحشد الناشطين النقابيين لتحديد حالات العنف في مكان العمل والتبليغ عنها. كما أن الدليل أداة مفيدة في جهود محاربة العنف الجندي في مكان العمل. وفي نفس السنة (2015)، قامت النقابات الأعضاء في الاتحاد في تشيلي بدعم من مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) وجامعة أرتور براد والدائرة الوطنية للخدمات المدنية أنتجت دليلاً لمنع التحرش في العمل على أساس النوع الاجتماعي في القطاع العام. يوفر الدليل بيانات إحصائية حول العنف والتحرش في العمل في القطاع العام في تشيلي، وهو أداة مفيدة في التعرف على حالات العنف في مكان العمل، ومنع وقوعها والتبليغ عنها.

وتقول مسؤولة مكتب المساواة في الاتحاد الدولي للخدمات العامة، فيرونیکا مونتوفار، أن نقابات الخدمات العامة أيضاً تلعب دوراً أساسياً في التوعية بالقوانين والأدوات المصممة للتصدي للعنف والتحرش وتعزيزها:

... موقع العاملين في القطاع العام موات لنشر وتنفيذ ومراقبة القوانين والأنظمة التي تساعد في تحقيق المساواة بين الجنسين وتوفير الحماية من العنف والتحرش. وحتى في الأماكن التي تتوفر فيها القوانين، لا تكون المجتمعات وخاصة النساء مدركين لها.

يخلق العنف ضد النساء عدم المساواة ويوجد فجوات في التنمية، الأمر الذي يؤثر على سلامة الأجيال الحالية واللاحقة.

يذكر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أمثلة تبين كيف ردت النقابات الأعضاء على الدعوة العالمية للعمل للقضاء على العنف ضد المرأة ومحاربة العنف في مكان العمل. ومن خلال حملات مبتكرة، في أماكن العمل الفردية وعلى المستوى الإقليمي والوطني، قامت النقابات الأعضاء باستخدام قوتها الجماعية للتوعية، وكسر الصمت، وتنظيم الحملات المنادية بسن قوانين وطنية ونشر معيار منظمة العمل الدولية العالمي حول القضاء على العنف الجندي في العمل والمجتمعات المحلية.

تتضمن الأمثلة على ذلك: حملة 'العاملون في الرعاية الصحية يعانون للعنف النفسي والجسدي' التي نظمتها نقابة الخدمات العامة في كوريا؛ وحملة 'أثر العنف الأسري على المرأة لا يتوقف في المنزل' التي نظمتها اتحاد الخدمات العامة (كندا)؛ وحملة 'العنف ضد العاملين في قطاع الصحة غير مقبول' التي نظمتها الاتحاد العام للخدمات العامة في المملكة المتحدة؛ إضافة إلى أعمال فنية مبتكرة كان جزءاً من الحملة التي نظمتها الاتحاد الوطني للعاملين في الحكومة) بمناسبة 25 تشرين الثاني لمحاربة العنف ضد المرأة (ترينداد وتوباغو).

الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب¹²⁹

دفعت المخاوف حول الممارسات المتحيزة جنسياً والمساواة التي تواجهها النساء في قطاع الإنشاءات بالاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب لاتخاذ موقف حاسم حول العنف ضد المرأة، والذي يتضمن وضع إرشادات حول التحرش الجنسي لأعضائه من النقابات. تتضمن واحدة من التحديات الرئيسية التي سلط عليها

127

http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/EN_Congress2012_WomenCaucus_Background_Information_final_web.pdf

<http://world-psi.org/en/available-spanish-and-english-psi-brazils-guide-violence-against-women-workplace> 128

¹²⁹الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب هو اتحاد النقابات العمالية في قطاع البناء، ومواد البناء، والأخشاب، والحراجة والقطاعات المتحدة، ويصل عدد المنظمات الأعضاء فيها إلى 350 منظمة في 135 دولة تمثل أكثر من 12 مليون عامل.

الاتحاد الضوء مشاركة النساء في عضوية النقابات، التي تبقى في حدود 20% في القطاعات التي يمثلها.¹³⁰ تمت إثارة موضوع النوع الاجتماعي أول مرة سنة 2005 في مؤتمر نظمه الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، الذي تحول بعدها إلى الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب. سلطت الندوة التي نظمت في بيونيس آيريس الضوء على عدد من التحديات التي تواجهها المرأة في العمل، وتم تشكيل استراتيجية للنقابة في استجابة لهذه التحديات. تضمنت القضايا الرئيسية طبيعة العمل غير النظامي، وغياب الضمان الاجتماعي، عدم احترام النقابات وحقوق العمال في العديد من الشركات، وتدني مستوى مشاركة المرأة في النشاطات النقابية.¹³¹

تم تحديد العنف في القطاع والاتجار بالنساء والأطفال في أوروبا الشرقية على أنها مشاكل رئيسية. وضع مؤتمر بيونيس آيريس خطة استراتيجية للسنوات 2006 – 2009، نصت على أن يتم تطوير الدمج الاجتماعي أكثر، الأمر الذي سيكون له تبعات على عمليات تنظيم، وتحسين، وتطوير وتقويم عمليات صنع القرار في جميع مجالات سياسات الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب ومجالات عمله.

واعتمادا على هذه التجربة، أطلق الاتحاد سنة 2008 سياسة واستراتيجية للمساواة بين الجنسين¹³². وكان الهدف منها وضع خطة عمل لتمكين المرأة في النشاط النقابي وإيجاد سياسة نقابية عادلة للجنسين على أساس المساواة بينهما. وفي سنة 2014، تبنى الاتحاد سياسة تنص على ضرورة تمثيل النساء بمستوى 30% بالحد الأدنى في جميع النشاطات النقابية.

كما أقر الاتحاد بأن التحرش الجنسي هو أحد مشاكل الصحة والسلامة المهنية التي تؤثر على الصحة الجسدية والعاطفية وأمان النساء العاملات. يسترشد الاتحاد في عمله باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 حول التمييز، بما أن الاتفاقية تعتبر التحرش الجنسي شكلا من أشكال التمييز على أساس الجنس. في 'سياساته وإجراءاته الخاصة بالتحرش الجنسي'، تبنى الاتحاد سياسة عدم التسامح المطلق مع التحرش الجنسي. وفيما يبقى الإطار الشامل لعمل الاتحاد في هذا المجال هو سياسة المساواة بين الجنسين، قام أيضا بتنفيذ عدد من الحملات والمفاوضات الخارجية (مثال: من خلال الاتحادات النقابية العالمية).

فيما يلي ملخص النهج والاستراتيجيات المختلفة التي تبناها الاتحاد:

- 0 سياسة المساواة بين الجنسين، وهي منظمة حول ثلاثة محاور: التنظيم بهدف الإبراز، التثقيف للتمكين وتنظيم الحملات التي تنادي للمساواة (بما فيها التحرش الجنسي، والصحة والسلامة)
- 0 سياسة التحرش الجنسي: تم إنتاج منشور يحمل شعار 'لا للتحرش الجنسي' للتوعية بالتحرش الجنسي وكيف تؤثر على كرامة العمال. تعرف السياسة التحرش الجنسي على أنه 'أي عروض جنسية غير مرغوب فيها، سواء كانت لفظية، أو جسدية أو عن طريق الإشارة، وأي جمل مهينة بشكل مباشر، أو أي ملاحظات يوجهها شخص لها طابع تمييزي على أساس الجنس تكون مهينة للعامل، أو تتسبب في إهانته، أو تهديده أو الترفع عليه، أو تتدخل في أداء العامل، أو تقوض أمانه الوظيفي أو تساهم ترهيبه من بيئة عمل. يتضمن المنشور أيضا آلية لرفع الشكاوي، وإشراك ممثلي النقابات عند الحاجة.
- 0 حملات الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب: يتضمن المنشور إرشادات لإشراك النقابات المحلية في منع التحرش الجنسي. يدعو الاتحاد النقابات لاتخاذ عدد من الخطوات: تحديد ممثلين للنقابات في مواقع العمل مكلفين بمتابعة مسائل المساواة؛ التوعية بمسألة التحرش الجنسي؛ تدريب مسؤولي النقابات على كيفية التعامل مع الحالات؛ تبني آليات للشكاوي وإجراءات تأديبية.
- 0 حقيبة أدوات تدقيق النوع الاجتماعي: تم تطوير هذه الحقيبة على المستوى الإقليمي لترسيم وتحديد مجالات لتدخل النقابات للمساواة بين الجنسين. تحدد حقيبة الأدوات كذلك أولويات لإدخال التحسينات وقياس التقدم.

¹³⁰الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب (2014) بناء قوة النساء من خلال النقابات العمالية، دراسة بحثية حول النساء في قطاعات الاتحاد. الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب: جنيف

¹³¹الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب (2005) تقرير ندوة الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب للمرأة الذي عقد في 3 كانون الأول 2005، بيونيس آيريس، الأرجنتين

¹³²الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب (2008) الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب سياسة واستراتيجية المساواة بين الجنسين، الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب،

0 الاتفاقيات الأطارية العالمية: يستخدم الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والإنشاء اتفاق إطاريا نموذجي يتضمن بنودا حول عدم التمييز. تستخدم النقابات الأعضاء في الاتحاد للتصدي لانتهاكات حقوق العمل والنقابات وحرمان العمال من حرياتهم النقابية وحقوقهم في التجمع. ولم تستخدم هذه الاتفاقيات بعد كآلية للتصدي للعنف في مكان العمل. يشير الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب أن هذه المسألة ستدرس عند التفاوض حول اتفاقيات مستقبلية وتنفيذ الاتفاقيات الموجودة حاليا.

الاتحاد الدولي لنقابات العمال¹³³

يرى الاتحاد الدولي لنقابات العمال أن وجود اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تتصدى للعنف المبني على النوع الاجتماعي سيغلق فجوة هامة، لأن هذا النوع من الحماية ليس متوفرا إلا في بضعة دول فقط، ولا توجد هناك أي معايير دولية ملزمة قانونيا تتعامل مع موضوع العنف في عالم العمل بشكل خاص.

وستلزم اتفاقية منظمة العمل الدولية الحكومات بالعمل مع النقابات العمالية وأصحاب العمل من أجل إصلاح القوانين ووضع آليات تنفيذ لحظر العنف والعنف الجندي في العمل.

ويرى الاتحاد الدولي لنقابات العمال أن هذا سيسهم بشكل كبير في إحقاق حقوق المرأة.

تبنى الاتحاد الدولي لعمال النقابات قضية العنف ضد المرأة من خلال تبني قرار حول العنف ضد المرأة في المؤتمر العالمي الأول للمرأة سنة 2009.¹³⁴ وتم إنتاج دليل نقاش حول العنف ضد النساء والفتيات خلال المؤتمر.¹³⁵ وخلال المؤتمر الثاني للاتحاد الدولي لنقابات العمال تم الاتفاق على تعزيز المشاركة الملائمة للمرأة في مفاوضات النقابات وتنفيذ خطة للعمل للمفاوضات الجماعية. وستغطي هذه الخطة جانب الصحة والسلامة للنساء في مكان العمل، وسياسة للصحة بما فيها فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ إضافة إلى سياسات وإجراءات للقضاء على التحرش الجنسي، التمييز والعنف في مكان العمل وفي المجتمع بشكل عام؛ وتدريب جميع المفاوضين وممثلي النقابات على كيفية دمج سياسات النوع الاجتماعي في جميع نشاطات النقابات العمالية.¹³⁶

شارك الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشكل فاعل في جهود المناصرة والحملات المنادية بالقضاء على العنف ضد المرأة في مكان العمل. وتضمنت نشاطاته ما يلي:

0 حملة الاتحاد الدولي لنقابات العمال العالمية المطالبة باستحداث اتفاقية في منظمة العمل الدولية حول العنف والتحرش في مكان العمل، وتطالب بالتركيز بشكل خاص على العنف الجندي. وكجزء من حملة 'أوقفوا العنف الجندي في العمل'، تم توزيع مواد الحملة ومنشوراتها بشكل واسع على النقابات الأعضاء.¹³⁷ ومن النقابات الأعضاء التي عملت على تقديم الحملة الاتحاد الأمريكي للعمل - ومؤتمر المنظمات الصناعية (الولايات المتحدة)¹³⁸، الاتحاد العام للعمل (الأرجنتين)¹³⁹ واتحاد عمال السنغال (السنغال)¹⁴⁰.

0 في كل عام في 25 تشرين الثاني، يصدر الاتحاد الدولي لنقابات العمال بيانا لدعم نشاطات المناصرة التي تنظمها المراكز الوطنية التي تعمل لوقف/ منع العنف والتحرش في مكان العمل.

¹³³ يمثل الاتحاد الدولي لعمال النقابات 176 مليون عامل من 328 منظمة أعضاء في الاتحاد في 162 دولة ومنطقة. ¹³⁴ أنظر أيضا بيان اتحاد النقابات العالمية. أوقفوا العنف ضد العمال (2007): <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article4591>

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/women.pdf>

¹³⁵ راجع بارت ل. الفصل 4.4، عمل لائق، حياة لائقة للنساء، <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESSDecisionsEN.pdf>

¹³⁶ مكان العمل. راجع صفحة 27 <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESSDecisionsEN.pdf>

¹³⁷ <http://www.equaltimes.org/will-the-ilo-take-a-stand-against-V7xV5hDQBqR>

¹³⁸ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/letter_on_gender-based_violence_in_the_workplace.pdf

¹³⁹ <http://www.ituc-csi.org/cgt-argentina>

¹⁴⁰ <http://www.ituc-csi.org/cnts-stop-a-la-violence-sexiste-au>

- 0 حملة 12x 12 للمناداة بالمصادقة على الاتفاقية 189، وإصلاح قوانين العمل وتنظيم عمال المنازل (العمال المهاجرين)، الاهتمام بشكل خاص بالعنف والإيذاء والاستغلال الذي يعاني منه عمال المنازل في دول الخليج. أدت الحملة إلى إجراء إصلاحات هامة في بعض دول الخليج التي منحت عمال المنازل المزيد من الحماية.¹⁴¹
 - 0 تضمن بروتوكول حملة العمل القسري الذي نظمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال مع منظمة العمل الدولية حملة لمنع احتجاز النساء الموريتانيات كعبيد. وأسفرت تدخلات الاتحاد الدولي لنقابات العمال عن اتخاذ الحكومة لخطوات من أجل وقف ومنع العمل القسري.¹⁴²
 - 0 الضغط من أجل إدراج اللغة في الاستنتاجات المتفق عليها في هيئة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، وخاصة خلال الجلسة 57 (2013)، والتي كان العنف ضد النساء والفتيات الموضوع الرئيسي فيها.¹⁴³
 - 0 وفي 8 آذار 2008، وبالتعاون مع اتحادات النقابات العالمية، أطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال حملة 'عمل لائق، حياة لائقة' التي ركزت على عدة أشياء من بينها العنف ضد المرأة. واحتفل الاتحاد بيوم 25 تشرين الثاني، وهو اليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة، على أنه أحد اللحظات المهمة في تاريخ الحملة.¹⁴⁴
 - 0 نظم الاتحاد الدولي لنقابات العمال بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة نشاطا حول العنف ضد النساء والفتيات في مؤتمر الاتحاد الثاني، وتم إطلاق حملة بطاقات تدريبية بهذه المناسبة.¹⁴⁵
 - 0 أطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال عددا من الفعاليات الدولية للتصدي للعنف ضد المرأة في الدول التي يرتكب فيها العنف بأحد أشكاله، بما فيها حملة 2011/2010 للقضاء على الجرائم الجنسية والعنف ضد النساء في الكونغو،¹⁴⁶ وحملة للتوعية بالعنف ضد النقابات في كولومبيا.¹⁴⁷
 - 0 تتضمن نشرة الاتحاد الدولي لنقابات العمال التي حملت عنوان 'وقف التحرش الجنسي في العمل' سنة (2008) عددا من البنود، من ضمنها قائمة تحقق لفعاليات النقابات وإجراءات نموذجية للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي المقدمة بشكل رسمي أو غير رسمي.¹⁴⁸
 - 0 ركز الاتحاد الدولي لنقابات العمال انتباهه على العنف الأسري كأحد قضايا مكان العمل، كما حصل في تقرير أصدره الاتحاد الدولي لنقابات العمال – منطقة آسيا والمحيط الهادي حول العنف الأسري في الفلبين.¹⁴⁹
- حدد مشروع الاتحاد الدولي لنقابات العمال 'قرارات من أجل الحياة' العنف والتحرش كأحد القضايا الرئيسية التي تؤثر على الحياة اليومية للشابات في الدول المشاركة (زيمبابوي، جنوب إفريقيا، أنغولا، موزمبيق، زامبيا، البرازيل، إندونيسيا، الهند، بلروسيا، كازخستان، أذربيجان وأوكرانيا).¹⁵⁰

¹⁴¹ للمزيد من المعلومات راجع: <http://www.ituc-sci.org/unite?lang=en> وفعاليات 2014: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant>

¹⁴² أنظر: <http://www.50forfreedom.org/>; <http://www.ituc-csi.org/mauritanian-women-kept-as-slaves> و <http://www.ituc-mauritania-ratification-of-forced>

¹⁴³ <http://www.ituc-csi.org/stop-violence-against-women-and>

¹⁴⁴ <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198>

¹⁴⁵ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Postcard_VAW_webb_2_.pdf

¹⁴⁶ <http://www.ituc-csi.org/congo-democratic-rep-of>

¹⁴⁷ <http://www.equaltimes.org/violence-against-women-the-global#.V7xbxvDQBaq>

¹⁴⁸ <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article4496>

¹⁴⁹ <http://www.ituc-csi.org/philippines-domestic-violence-at>

¹⁵⁰ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions_for_LifeWEB.pdf

هدفت حملة 'قرارات من أجل الحياة' لتمكين الشباب من مواجهة تحديات مكان العمل ومناصرة حقوق العاملات النساء. يقر دليل الحملة بأن العنف والتحرش في العمل هو مشكلة هيكلية، متجذرة في عوامل اجتماعية، واقتصادية، وتنظيمية وثقافية أوسع".

وهي ترى بشكل خاص أن الاختلال في التوازن بالعمل وظروف العمل المؤقتة تزيد من خطر التحرش الجنسي، والإيذاء، والاعتصاب والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. والعنف الأسري كذلك يعد أحد مشاكل مكان العمل، حيث يؤثر على قدرة النساء على العمل وكسب الرزق. تضمنت النتائج الناجحة من الحملة زيادة كبيرة في مشاركة النساء الشباب في مفاوضات النقابات من أجل التوصل إلى اتفاقيات التفاوض الجماعية، ووضع سياسات مكان العمل تتصدى لمخاوفهم. فعلى سبيل المثال، تمكن أحد ممثلي النقابات من الاتحاد العام لعمال التجارة وتقديم الطعام من التفاوض والاتفاق على سياسة لمكان العمل تتصدى للتحرش الجنسي مع المنظمة التي تعمل فيها وفتح باب النقاشات مع العمال الشباب لكسر الصمت الذي يحيط بالمسألة. ويتضمن دليل الحملة موارد للتعامل مع التحرش الجنسي، وتعريفات وإرشادات حول التفاوض بشأن سياسات وإجراءات مكان العمل.





الفصل السابع

الاتفاقيات الإطارية العالمية

الاتفاقيات الإطارية العالمية، والتي تعرف أيضا بالاتفاقيات الإطارية الدولية هي اتفاقيات أو بيانات مشتركة بين الشركات متعددة الجنسيات والاتحادات النقابية العالمية. وهي طريقة تسعى من خلالها النقابات والشركات متعددة الجنسيات لبناء تعاون دولي وفعاليات مشتركة، حيث يكون أصحاب العمل المشتركين حاضرين في دول وأقاليم مختلفة.

ولأن معظم الاتفاقيات الإطارية العالمية تميل لتمثيل المبادئ المحددة في معايير العمل الدولية. وتؤمن الاتحادات النقابية العالمية بأن وجود معيار لمنظمة العمل الدولية يتناول العنف والتحرش في مكان العمل سيكون مهما جدا في دعم المطالبة بإدراج قضية العنف والتحرش في العمل في الاتفاقيات الإطارية العالمية في المستقبل. وحتى آذار 2014 كان قد تم التفاوض بشأن 142 اتفاقية إطارية عالمية وتوقيعها بين الشركات متعددة الجنسيات والاتحادات النقابية العالمية.¹⁵¹

¹⁵¹حلل التقرير المحتوى والنطاق الرسمي لتطبيق الاتفاقيات الإطارية العالمية التي وقعت خلال الفترة الزمنية التي امتدت بين 2009 وأيار 2015. ومن ضمن الشركات التي غطاها التقرير كان هناك 43 مقرا في أوروبا، واثنان كان لها مقرات في البرازيل، وإندونيسيا، واليابان وإفريقيا الجنوبية، بينما كانت ماليزيا، وروسيا الاتحادية والولايات المتحدة مقرات لشركة واحدة من الشركات الموجودة في العينة. وجدت الدراسة أن العديد من الاتفاقيات الإطارية العالمية استخدمت اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية والأدوات الدولية الأخرى مثل إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. كما تشير معظم الاتفاقيات إلى اتفاقيات منظمة العمل الثمانية الأساسية. وفيما يتعلق بمشاركة النقابات العمالية، فإن 50% من الاتفاقيات الإطارية العالمية التي تم تحليلها وقعت من قبل اتحاد عمال المناجم والطاقة وقطاعات التصنيع (IndustriALL)، و26% من قبل الاتحاد الدولي للشبكة النقابية. أما بقية الاتفاقيات فوقها الاتحاد العام لنقابات عمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي للأغذية والزراعة. كما تم توقيع بعض الاتفاقيات من قبل أكثر من اتحاد. أنظر: هادويجر، ف.: الاتفاقيات الإطارية العالمية: تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ورقة خلفية (جنيف، مكتب العمل الدولي، 2015). متاح على: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434248.pdf

تحدد معظم الاتفاقيات الإطارية العالمية إطاراً عاماً للعلاقات الاقتصادية فيما يتعلق بحقوق العمال، والعمل اللائق، والتفاوض الجماعي وحرية التجمع والحرية النقابية، والالتزام بمعايير العمل الأساسية – والتي قامت مؤخراً بتوسيع تغطية هذه البنود لتشمل عمليات الموردين والمتعهدين. وقع الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات والقطاعات ذات العلاقة اتفاقية إطارية مع ثمانية وأربعين شركة متعددة الجنسيات، تحدد معايير وشروطاً لأكثر من 10 مليون عامل حول العالم.

وقع الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب اتفاقيات إطارية عالمية مع واحد وعشرين شركة¹⁵²، وبالرغم من أن عدداً قليلاً من هذه الاتفاقيات يتصدى لقضايا العنف والتحرش في العمل، تنبأ الاتحاد الدولي أن هذا سيكون في الأغلب بنداً يضاف إلى الاتفاقيات الإطارية المستقبلية. أما الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة فوقع سبعة عشر اتفاقية إطارية عالمية، تتضمن اثنتان منها بنوداً مفصلة لمنع التحرش الجنسي في قطاع الأغذية. ويملك الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والقطاعات الصناعية اتفاقيات مع 45 شركة، تتصدى اثنتان منها للتحرش الجنسي في قطاع الملابس. وتتضمن بعض الاتفاقيات الإطارية العالمية موقعين من اتحادين أو ثلاثة اتحادات عالمية، كما هي الحال في الاتفاقية الإطارية العالمية (الاتفاقية العالمية لمسؤولية الشركات الاجتماعية) التي وقعها الاتحاد العام لعمال المناجم والطاقة والقطاعات التصنيع والاتحاد الدولي للخدمات العامة مع شركة الطاقة (EDF) وهذه واحدة من أربع اتفاقيات إطارية عالمية وقعها الاتحاد الدولي للخدمات العامة.

- مثال: طور الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات العامة والقطاعات ذات العلاقة صياغة لبند نموذجي حول المساواة يمكن أن يستخدم في الاتفاقيات الإطارية العالمية تغطي قضايا محاربة التمييز، وتساوي الفرص، والمعاملة المتساوية، والتوفيق ما بين العمل والحياة الأسرية، وعدد من القضايا الأخرى. ولقد تم إدراج هذا البند النموذجي حول المساواة في العديد من الاتفاقيات الإطارية العالمية، بما فيها تلك التي وقعت مع كارفور، وبنك آ. ب. ن. أمرو، وبنك أيتاو وسوسيتيه جنرال.

وعلى المستوى العملي، تشير معظم الاتفاقيات إلى الالتزام بالحقوق الأساسية، كما تشير إلى معايير العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (حرية تشكل النقابات، التفاوض الجماعي، عدم التمييز، القضاء على العمل القسري، والقضاء على عمل الأطفال). وتذهب بعض الاتفاقيات الإطارية العالمية إلى ما هو أبعد من معايير العمل الأساسية لتتضمن الحد الأدنى من شروط العمل (ساعات العمل، الأجور، الصحة والسلامة، التساوي في الأجور، حقوق الأمومة، العنف والتحرش، وغيرها).

كما تتضمن الاتفاقيات الإطارية العالمية بنوداً حول أدوار أصحاب العمل/ النقابات المشتركة في مراجعة ومتابعة التنفيذ – وهو دور تم تعزيزه بشكل كبير في الاتفاقيات الإطارية الموقعة حديثاً.

وجدت واحدة من أول عمليات التقييم الأولية التي نُفذت ضمن هذا المشروع أن ربع الاتفاقيات الإطارية العالمية تشير إلى التحرش، والعنف الجنسي و/ أو الكرامة في العمل. وتشير بعض الاتفاقيات إلى السلامة في مكان العمل والمخاطر الصحية، بالرغم من أنها لم تذكر المخاطر النفس – اجتماعية، والعنف أو التحرش بشكل خاص.

وهذا هو الحال في الاتفاقية الإطارية العالمية حول الصحة والسلامة في العمل التي وقعت سنة 2014 بين غاز جو فرانس - سويس والاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والاتحاد الدولي للخدمات العامة. ويشير عدد كبير من الاتفاقيات إلى مبدأ عدم التمييز والكرامة في العمل، من دون تحديد أي تبعات أو التزامات أخرى. ومن الأمثلة على ذلك: الاتفاقية الإطارية الموقع بين المجموعة المصرفية أ.ب.ن. أمرو وإف. إن. في والاتحاد الدولي للتجارة والخدمات العامة (2015)؛ والاتفاقية بين غاز دو فرانس سويس والاتحاد الدولي للخدمات العامة، والاتحاد العالمي لعمال الكيماويات والطاقة والمناجم والاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب حول الحقوق الأساسية، والحوار الاجتماعي والتنمية المستدامة؛ الاتفاقية الإطارية بين مجموعة رينو ومجلس عمال مجموعة رينو والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة (2013) حول المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية والبيئية؛ والاتفاقية الإطارية العالمية بين بنك سوسيتيه جنرال والاتحاد

¹⁵² للحصول على قائمة بالاتفاقيات التي وقعها الاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب انظر: <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=EN>.

الدولي للتجارة والخدمات العامة حول الحقوق الأساسية (2015).

تتضمن بعض الاتفاقيات بنوداً تتعلق بالتحرش والعنف، كما هي الحال في الاتفاقية التي وقعت سنة 2008 بين شركة فابير كاسيل والاتحاد الدولي لنقابات عمال البناء والأخشاب، والتي تنص على أن "الاعتداء الجسدي، والتهديد بالعنف الجسدي، وأشكال العقاب والقصاص غير المألوفة، والتحرش الجنسي وأشكال التحرش الأخرى وتهديدات رب العمل هي جميعها أفعال محظورة تماماً".

تتضمن الاتفاقية الإطارية الموقعة سنة 2005 بين الشركة الأوروبية للدفاع الجوي والفضاء (EADS) والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة تحت بنود شروط الصحة والسلامة في العمل على أن: "تحظر الشركة الأوروبية أي تهديد أو نوع من أنواع الإيذاء الجسدي و/أو النفسي في مكان العمل". أما قضايا عدم التمييز والكرامة في العمل فهي تظهر كمبادئ في معظم الفقرات، بالرغم من أنه في حالة الاتفاقية الموقعة بين شركة غاز دو فرانس والاتحاد الأوروبي للخدمات العامة/الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة سنة 2014، تم التوصل لاتفاقية محددة لرفع مستوى سلامة وجودة الحياة في العمل، تكلف بموجبها الشركة بالاهتمام "بالسلامة الجسدية، والنفسية والاجتماعية" لجميع العاملين فيها.

وتذهب عشر اتفاقيات إطارية إلى أبعد من ذلك لتتضمن بنوداً محددة حول منع العنف والتحرش في العمل والتصدي لهم، خاصة التحرش الجنسي. وفيما يلي تلخيص للاتفاقيات الإطارية العالمية. وإضافة للتصدي لمعايير العمل الأساسية، تهدف هذه الاتفاقيات لتحقيق تحسينات مستدامة في ظروف العمل والمساعدة في تأمين أجل العمل للعاملين. وهذه جميعها قضايا هامة لأن العديد من الاتحادات النقابية العالمية ترى أن ظروف العمل الرديئة وغير الآمنة تعرض العاملين للمزيد من خطر التحرش والعنف.

0 في سنة 2016 وقع اتحادان نقابيان عالميان هما الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة التزاماً مشتركاً مع مصنع الأغذية والمواد الاستهلاكية المنزلية، يونيليفر، حول منع التحرش الجنسي في مكان العمل. وفيما يلي جزء من نص الالتزام المشترك: "تؤكد يونيليفر، والاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة بالتزامها المشترك في تعزيز التعدد واحتواء الجميع ضمن قوى الشركة العاملة غير الإدارية". يركز الالتزام على أن "منع التحرش الجنسي في مكان العمل هو قاعدة أساسية لتعزيز ثقافة جمع الفئات المختلفة والتعددية". ويذكر البيان المشارك المعايير، المبادئ والممارسات التي تلتزم على أساسها يونيليفر، والاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة على العمل سوياً بضمان تحقيق هذا الهدف. كما ينص على تقديم...الحماية والدعم الكاملين لضحايا التحرش الجنسي طوال العملية ومخرجاتها"، ويضيف: "لن نتسامح يونيليفر مع أي أفعال انتقامية أو محاولات لإيذاء الموظفين الذين يثيرون أو يشيرون لقضايا تتعلق بأي نوع من أنواع التحرش الجنسي، أو الذين يقدمون شكاوي و/أو يشاركون في إجراءات تتعلق بادعاء وقوع تحرش جنسي...".

توفر الاتفاقية تعريفاً شاملاً للتحرش الجنسي لتضمن أن إدارة يونيليفر في جميع مستوياتها، وأن جميع عمالها – بما فيهم العمال الذين يتم التعاقد معهم من خلال طرف ثالث (موردو العمالة) يدركون معنى التحرش الجنسي. كما تحدد الاتفاقية إجراءات يستطيع من خلالها العامل أن يتحدث عن أي مشكلة محتملة ويشعر بالثقة اللازمة للتبليغ عن التحرش. وهي تحدد تدابير واضحة على الشركة أن تتبناها في حالة استلامها للشكاوى، وإرشادات مفصلة لتنفيذ هذا الالتزام بشكل مشترك في جميع أماكن العمل في الشركة وتقييم التقدم. تبني الاتفاقية على العمل الذي تم للتوعية بعدم التكافؤ بين الجنسين، كجزء من هدف يونيليفر لتحقيق التوازن بين الجنسين في جميع الوظائف في كل مصنع من مصانع الشركة. أنشأ الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والاتحاد الدولي للأغذية والزراعة وشركة يونيليفر مجموعة عمل للمساواة بين الجنسين تتواجد في قارتين.

ليس للتحرش الجنسي والأشكال الأخرى من التمييز مكان في يونيليفر، أو أي مكان آخر بالأحرى، والقضاء على هذه الممارسات فقط هو الذي سيتيح لنا إيجاد أماكن عمل متعددة تجمع كل الفئات. ونحن نعرف أن التقدم يتحقق بشكل أفضل من خلال الحوار الصادق، وإيجاد الطرق الفاعلة والموثوقة التي يستطيع العمال من خلالها التحدث عن مخاوفهم وتقديم الشكاوي. وأنا أرحب بشدة بدعم الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة وأعضائهم لنا واستعدادهم لمساعدتنا في البناء

على عملنا معا. ليست هذه القضايا فريدة من نوعها أو خاصة بيونيليفر فقط، ولذلك إن كان لنا أن نحدث تغييرا إيجابيا دائما، فإننا سنعمل أيضا مع الموردين وشركاء العمل وآخرين في هذا المجال وغيره. نحن ملتزمون بحشد جهودنا وراء هذه الاتفاقية فيما نستمر بالعمل على احترام حقوق الإنسان، والمحافظة عليها والنهوض بها. (بول بولمان، المدير التنفيذي لشركة يونيليفر، يتحدث عن الالتزام المشترك ما بين الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والاتحاد الدولي لعمال الأغذية والزراعة).

0 **الاتفاقية الإطارية الموقعة بين إتش أند إم هينز وموريتس جي بي سي أي بي والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة واتحاد عمال الصناعات والحديد في السويد (2015).** تحمي هذه الاتفاقية مصالح 1.6 مليون عامل في مجال الملابس، وتحدد مستوى جديدا من الالتزام بالحقوق الأساسية للعمال في سلسلة التوريد الخاصة بإتش أند إم. بنيت هذه الاتفاقية على قناعة مشتركة بأن التعاون ما بين أطراف سوق العمل ضروري لتحسين وضع عمال الملابس بشكل دائم وإيجاد علاقات صناعية فاعلة. الاتفاقية ملزمة لموردي شركة إتش أند إم هينز وموريتس جي بي سي أي بي وتشتترط تنفيذهم لها، وتؤكد التزام الشركة واحترامها لحقوق الإنسان والحقوق العمالية في مكان العمل، بما فيها الحرية النقابية، والحق في التفاوض للتوصل لاتفاقيات جماعية. وفيما يلي فقرة من الاتفاقية تغطي ضمان الاحترام والكرامة في مكان العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز. "تتم معاملة كل موظف باحترام وتحفظ كرامته في جميع الأوقات. ولا يتعرض أي من الموظفين للعقاب المهين أو الجسدي، أو للتحرش أو الإساءة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية أو اللفظية. ولن يكون هناك أي تمييز في عمليات التوظيف، وتحديد التعويضات، والوصول إلى التدريب، والترقيات، وإنهاء الخدمات أو التقاعد على أساس النوع الاجتماعي، أو الميول الجنسية، أو العرق، أو اللون، أو السن، أو بسبب الحمل، أو الوضع الاجتماعي، أو الدين، أو الآراء السياسية، أو الجنسية، أو الأصول الإثنية، أو الطبقة الاجتماعية، أو المرض أو الإعاقة. هناك آلية للتظلم تمكن الموظفين من تقديم شكاويهم من دون خوف من أي أعمال انتقامية".¹⁵³

0 **الاتفاقية الإطارية العالمية بين الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات، واتحاد النقابات الهولندي وأي بي إن أمرو.** تتضمن الاتفاقية الإطارية العالمية التزاما مشتركا بالحفاظ على حقوق الإنسان والحقوق الاجتماعية كما وردت في معايير العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات والميثاق العالمي للأمم المتحدة. تنطبق هذه الإرشادات على مجموعة أي بي إن أمرو وسلسلة التوريد الخاصة بها بالكامل، والتي تتكون من المتعهدين، والمتعهدين بالباطن، والموردين، والمشاريع المشتركة. "ليس هناك تمييز أو تخويف في عملية التوظيف"، تحدد هذه العبارة مبادئ التساوي في الفرص كما وردت في اتفاقية الأمم المتحدة رقم 111، والتساوي في التعويضات كما وردت في اتفاقية الأمم المتحدة رقم 100. وهي تشير بشكل خاص إلى التخويف والإيذاء: "الإيذاء الجسدي والنفسي، أو التهديد باستخدامهما، وتخويف رب العمل للعمال هي كلها أفعال محظورة تماما". وتحدد فقرة أخرى أن "أي بي إن أمرو تتعهد بوجود بيئة تضمن الاحترام في جميع المستويات، وتحمل جميع المستويات الإدارية بشكل عملي ضمان وجود هذا المناخ".

0 **الاتفاقية الإطارية العالمية بين إنديتيكس الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة حول تنفيذ معايير العمل في سلسلة توريد إنديتيكس (2007، وتم تجديدها في 2014).** كانت الاتفاقية الإطارية العالمية الأولى بين الاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة وإنديتيكس أكبر دار أزياء للبيع بالتجزئة في العالم الأولى من نوعها في قطاع الملابس. حيث ساعدت على: إعادة العمال الذين طردوا بسبب نشاطهم النقابي إلى وظائفهم، ورفع الرواتب، وتعزيز حرية التجمع والحرية النقابية في الدول التي يتصف فيها العمل النقابي بشكل عام بالضعف. كما تنص الاتفاقية للعمل اللائق واحترام معايير العمل الدولية، وتغطي أكثر من مليون عامل في 6,000 مصنع يورد البضائع للشركة ينتشرون في مختلف أنحاء العالم. وتضمن الاتفاقية أيضا دفع الحد من الأجور لكل أسبوع عمل، وتفرض قيودا على عدد ساعات العمل المسموح به، وتنص على ضرورة العمل المنتظم وإدراك الاحتياجات البيئية. تنطبق

¹⁵³الاتفاقية الإطارية العالمية بين الإطارية الموقعة بين إتش أند إم هينز وموريتس جي بي سي أي بي والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة واتحاد عمال الصناعات والحديد في السويد: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industrial_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf.

بنود الاتفاقية على الموردین المباشرين، والمتعهدين والمتعهدين بالباطن، وأيضاً العاملين في المنازل. ولا يسمح بالتعاقد في الباطن من دون موافقة خطية مسبقة من إنديتيكس. وبموجب الاتفاقية يكون الموردون الذين يستخدمون خدمات التعهد بالباطن مسؤولين عن ضمان التزامهم بنود الاتفاقية. تضع اتفاقية العمل العالمية آلية لمتابعة ومراجعة الشكاوي، وهي تهدف لإيجاد تعاون حول برامج التدريب الموجهة للإداريين والعمال. وتم التفاوض حول تفاهم مشترك ضمن اللجنة الفرعية المعنية بالنوع الاجتماعي، والاتفاق على إنشاء لجنة مراجعة بموجب الاتفاقية الإطارية سنة 2013.¹⁵⁴

كذلك تمت إضافة ملحق للاتفاقية النقابية العالمية تتضمن بنوداً تحظر المعاملة القاسية وغير الإنسانية" على أساس الفقرات التالية: "سيحفظ المصنعون والموردون كرامة عمالهم ويعاملونهم باحترام. ولن يسمح تحت أي ظرف من الظروف باستخدام العقاب الجسدي، التحرش الجنسي أو العرقي، أو الإساءة اللفظية، أو استغلال السلطة أو أي شكل آخر من أشكال التحرش أو التخويف"¹⁵⁵ وتركز مدونة إنديتيكس لقواعد السلوك الخاصة بالمصنعين والموردین على اتفاقية إنديتيكس الإطارية المعدلة والموقعة عام 2014. وتحظر مدونة السلوك هذه العمل القسري، عمل الأطفال، التمييز والمعاملة القاسية وغير الإنسانية في جميع أجزاء سلسلة توريد إنديتيكس. وتطبق مدونة السلوك هذه على الموردین المباشرين، والمتعهدين، والمتعهدين بالباطن والعاملين في المنازل على حد سواء. ولا يسمح بالتعاقد في الباطن من دون موافقة خطية مسبقة من إنديتيكس. وبموجب الاتفاقية يكون الموردون الذين يستخدمون خدمات التعهد بالباطن مسؤولين عن ضمان التزامهم بنود الاتفاقية.¹⁵⁶

الاتفاقية الإطارية العالمية حول التنوع بين الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة ودانون (2007)¹⁵⁷ توضح هذه الاتفاقية أن التحرش هو شكل من أشكال التمييز. وتتص الاتفاقية الإطارية العالمية على أن أطرافها ملتزمون "بالمشاركة بشكل فاعل بالعمل ضد جميع أشكال التمييز على أساس انتمائهم الفعلي أو المفترض لمجموعة إثنية معينة، أو شعب أو عرق، أو لأسباب تتعلق بالنوع الاجتماعي، أو بسبب الدين، أو السن، أو النسب، أو مكان الإقامة، أو الميول الجنسية، أو النشاط السياسي أو النقابي، أو الوضع الصحي، أو الشكل الخارجي أو الإعاقة، أو المسؤوليات العائلية أو أي اعتبار آخر لا علاقة له بالكفاءة. وتذكر الاتفاقية بأن: التحرش هو شكل من أشكال التمييز. وأن الحمل لا يمكن أن يعتبر دافعاً للفصل أو سبباً للتمييز.

0 الاتفاقية الإطارية بين الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة/ الهيئة التنسيقية لاتحادات لعمال الموز والزراعة في أمريكا اللاتينية/ تشيكيتا: تفاهم مشترك حول التحرش الجنسي (2013): بعد حملة نقابية تفاوض الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والهيئة التنسيقية لاتحادات عمال الموز والزراعة في أمريكا اللاتينية حول كيفية حماية وتطوير النقابات الحقوق العمالية في الدول المنتجة، كجزء من اتفاقية إطارية إقليمية بين الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة/ الهيئة التنسيقية لاتحادات لعمال الموز والزراعة في أمريكا اللاتينية/ تشيكيتا: "اتفق الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والهيئة التنسيقية لاتحادات لعمال الموز والزراعة في أمريكا اللاتينية وتشيكيتا على العمل على تطوير فهم مشترك للتحرش الجنسي حتى لا يتم التسامح مع هذا النوع من التحرش في مكان العمل. يتضمن العمل المشترك إنشاء استراتيجيات تدريب بحسب اتفاق متبادل، والتشارك بالأمثلة عن الممارسات الجيدة التي تستهدف العاملين من أجل تجنب حالات التحرش الجنسي. ولهذا الغرض، يجب أن يأخذ كل مكان عمل التدابير اللازمة لضمان قدرة العاملين والعاملات على الوصول للمعلومات حول حقوقهم في مكان العمل". كانت هذه الاتفاقية مهمة في دعم جهود التنظيم النقابي في كولومبيا وهندوراس. وتعتبر تشيكيتا أول شركة توقع اتفاقية إطارية عالمية مع منظمات نقابية دولية وإقليمية، وتصرح

¹⁵⁴ للمزيد من المعلومات راجع (شيكيتا): [http://csrblog.chiquita.com/iuf-colsiba-agreement-with-chiquita-benefits-women-on-banana-plantations/and\(IUF\):http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&www=1&uid=default&ID=111&view_records=1&en=1](http://csrblog.chiquita.com/iuf-colsiba-agreement-with-chiquita-benefits-women-on-banana-plantations/and(IUF):http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&www=1&uid=default&ID=111&view_records=1&en=1)

¹⁵⁵ الاتفاق الإطاري العالمي بين إنديتيكس والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة.

<http://www.industrial-union.org/inditex>

¹⁵⁶ للمزيد من المعلومات أنظر: <http://www.industrial-union.org/inditex>

¹⁵⁷ http://www.iufdocuments.org/ifa/en/Danone/7_2007_IUF-Danone_Agreement_on_Diversity.pdf

فيها بأنه لن يكون هناك تسامح مع التمييز أو أي شكل من أشكال التسامح، وهي لا تزال الوحيدة لغاية اليوم. ويفيد التفاهم المشترك حول التحرش الجنسي أن هذا المبدأ سيطبق بغض النظر عما إذا كان الشخص موجوداً على ممتلكات الشركة، أو في مهمة خارج ساعات العمل الرسمية؛ كرحلة عمل أو حفلة من احتفالات العطل الرسمية. ويمكن أن يكون التحرش سبباً للفصل الفوري من العمل، كما تترتب على المعتدي بسببه عدة عقوبات قانونية". تنص مدونة قواعد السلوك على: "يجب علينا أن نساعد في تنشئة بيئة عمل خالية من العنف عن طريق التحدث بصوت عال عندما يضايقنا سلوك زميل لنا في العمل. ونحن نحظر بشدة أي أعمال انتقامية ضد الموظفين الذين يبلغون عن التمييز أو التحرش". ولقد تم الحفاظ على التركيز على هذه المواضيع من خلال عمليات التدقيق السنوية الصارمة (SA8000). وبرامج التدريب والتثقيف الداخلية، إضافة إلى نهج "اللاتسامح المطلق" مع أية انتهاكات، و"خط للمساعدة وأنظمة أخرى لتقديم الشكاوي. والتظلمات – وكذلك من خلال العمل مع النقابات على المستويات المحلية والدولية. وتشير الاتفاقية إلى مدونة قواعد الممارسة الخاصة بالصحة والسلامة في مجال الزراعة الصادرة عن منظمة العمل الدولية كمصدر لصياغة بنود لتجنب التحرش الجنسي التي يمكن أن تدرج في اتفاقيات التفاوض الجماعي.

0 **الاتفاقية الإطارية العالمية بين الاتحاد الأوروبي للخدمات العامة والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة وغاز دو فرانس – سويسرا:** الاتفاقية الأوروبية حول المساواة المهنية بين النساء والرجال (2012). توفر اتفاقية فرانس دو غاز – سويسرا حول المساواة بين الجنسين¹⁵⁸ الموقعة بين الاتحاد الأوروبي للخدمات العامة والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة/ أوروبا التزامات معينة حول المساواة بين الجنسين، بما في ذلك أهمية تبني استراتيجيات للتصدي للمساواة في الأجور وتعزيز تواجد النساء في مواقع صنع القرار. والغرض المعلن من الاتفاقية هو الذهاب إلى ما هو أبعد من التشريعات الوطنية. وهي تتضمن بنوداً حول تطوير خطط عمل على مستوى الشركة مع آليات لمراجعة تقدم العمل سنوياً خلال فترة أولية هي أربع سنوات. وهي تشير بشكل خاص إلى أهمية تطوير سياسات لمنع التحرش الجنسي. كما تنشئ الاتفاقية هيئة، 50% من أعضائها من النساء، مكلفة بتنفيذ مراجعة سنوية لتقدم سير العمل، بناء على مجموعة من المؤشرات المفصلة وضعت لكل مجموعة تضم أكثر من 1000 عامل، وكل شركة تضم أكثر من 150 عامل. وتم إرفاق المؤشرات بالاتفاقية على شكل ملحق.

0 **الاتفاقية الإطارية العالمية بين الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات وكارفور (2015):** من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي والتنوع واحترام حقوق الموظفين الأساسية. يعد كارفور أحد أكبر مجموعات العالم للتوزيع والبيع بالتجزئة، ولقد تم توقيع اتفاقية إطارية سنة 2015 (كتحديث لأول اتفاقية إطارية وقعت سنة 2001)، بهدف تعزيز الحوار الاجتماعي، والتنوع واحترام الحقوق الأساسية في العمل. تركز الاتفاقية بشكل كبير على المساواة بين الجنسين. وهي تشير إلى اتفاقية الأمم المتحدة حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومبادئ تمكين المرأة التي أصدرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وإضافة إلى تعزيز الالتزام بالحقوق الأساسية الواردة في اتفاقيات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، أضافت الاتفاقية عدداً من البنود التي تضمن بيئة عمل آمنة، وصحية تضمن الاحترام، بما في ذلك تجنب المخاطر النفس-اجتماعية، ومحاربة التمييز وتعزيز التنوع والمساواة بين الرجال والنساء. وقبل توقيع الاتفاقية، تم تنظيم سلسلة من الجلسات التدريبية حول موضوع المساواة بين الجنسين ضمن لجنة كارفور الأوروبية للمعلومات والاستشارات. وفيما تشير الخطة بشكل محدد إلى الدول الأوروبية التي يعمل فيها كارفور، يلزم النص الرئيسي لتعزيز عدد من المبادئ عالمياً في فروع كارفور الدولية خارج الاتحاد الأوروبي. وفي هذا السياق، تطالب الاتفاقية الإطارية أن يوقع مشغلو عقود الامتياز ميثاق كارفور للالتزام باحترام حقوق الإنسان، بحسب ما ورد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، والتي تشير بشكل خاص إلى حظر أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش أو العنف".

0 **الاتفاقية الإطارية بين بنك سويسيتيه جنرال والاتحاد الدولي للتجارة والخدمات (2015):** تركز هذه الاتفاقية بشكل خاص على احترام حقوق الإنسان وحقوق العمال في التنظيم والتفاوض الجماعي. وأهداف الاتفاقية هي تعزيز الحوار حول حقوق الإنسان ومعايير العمل الأساسية، وتعزيز ظروف عمل مستدامة ومرضية للعاملين في سويسيتيه جنرال، ونشر هذه المعايير بين الشركات الفرعية وشركاء العمل. أما فيما يتعلق بالحقوق النقابية، تفيد الاتفاقية الإطارية العالمية بأنه "لن يتعرض أي

موظف للتخويف، التحرش أو إجراءات انتقامية نتيجة ممارستهم لهذه الحقوق". تم تشكيل لجنة تتألف من ممثلي إدارة الموارد البشرية ووفد من الاتحاد الدولي للتجارة والخدمات. اجتمعت هذه اللجنة لأول مرة في باريس في أيلول 2016. الاتفاقية الإطارية العالمية بين إينيل والاتحاد الدولي لعمال المناجم والطاقة والاتحاد الدولي للخدمات العامة واتحاد الكيماويات والنسيج والطاقة والمصنعين في إيطاليا واتحاد شركات الكهرباء في إيطاليا ونقابة الكيماويات والنسيج الإيطالية (2014). تحدد هذه الاتفاقية عددا من الحقوق الأساسية ومعايير العمل، بما فيها الصحة والسلامة في العمل، وتصيغ جزءا كبيرا من سياسات المجموعة على أساس إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتغطي جميع عمليات شركة إينيل وفروعها في العالم. كما أنها تلتزم بالحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية العالمية الجيدة مع النقابات العمالية، إضافة للمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز والقضاء على العنف والتحرش في العمل. تنص الاتفاقية بشكل خاص على العلاقة بين العنف والتحرش حيث تقول: "تعتبر إينيل التحرش، والإيذاء، والتخويف وعدم الاحترام سلوكيات غير مقبولة لن يتم التساهل معها في مكان العمل. ويُتوقع من موظفي المجموعة في جميع الأوقات وفي جميع مستويات الشركة أن يحافظوا على علاقات قائمة على الاحترام وحفظ كرامة الآخرين، إضافة للمساواة والتعاون المتبادل، وبالتالي تعزيز وجود بيئة عمل إيجابية تضمن الاحترام". وتم إنشاء مجلس عمل عالمي في المجموعة بهدف مراقبة تنفيذ الاتفاقية، والإشراف عليه، وتنظيم المبادرات اللازمة لضمان وتوسيع الحوار الاجتماعي داخل الشركة. ونظرا لأهمية المبدأ العالمي للتساوي بالفرص، ودوره في الشركة، فإن إينيل ستطلق أفضل المبادرات في هذا المجال في جميع شركات المجموعة وذلك من خلال إنشاء لجنة متعددة الأطراف معنية بتساوي الفرص.



الفصل الثامن

© ILO/M. Crozet

ملخص التحديات الرئيسية التي أثارها الحالات الدراسية والتوصيات

سلطت النقابات العالمية والوطنية الضوء على التحديات، والتوصيات والأولويات المستقبلية، التي تمت صياغتها كأولويات محتملة لينظر في إدراجها في معيار منظمة العمل الدولية حول العنف والتحرش بالنساء والرجال في عالم العمل.

8.1 ملخص العناوين والتحديات الرئيسية التي أثارها الحالات الدراسية

توضح الحالات الدراسية بالتفصيل أن العنف والتحرش في العمل يمثل مشكلة متنامية تتصدى لها النقابات العمالية بطرق مختلفة. ففي بعض الحالات تم دمج العنف والتحرش في العمل في مبادرات الصحة والسلامة المهنية التي تغطي كلا السلامة الجسدية والنفس – اجتماعية في العمل. تعكس العديد من الحالات الدراسية أولويات الحركة النقابية في التصدي للتمييز على أساس النوع الاجتماعي والعنف الجندي، بينما تصدت بعض الحالات الدراسية للعنف ضد العاملين الآخرين في الأوضاع الهشة – كالعامل المهاجرين، والعامل ذوي الصفات العرقية، ومجموعات السكان الأصليين والعاملين المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري

الهوية الجنسانية وثنائي الصفات الجنسية.

ومن العناوين التي تكررت في معظم الحالات الدراسية هي أن العمال في أكثر الأوضاع هشاشة – خاصة النساء المتأثرات بأشكال التمييز المختلفة – هم الأكثر تأثراً بالعنف والتحرش في العمل. كذلك ذكرت الحالات الدراسية دور الأشكال الجديدة من تنظيم العمل، وبروز أنماط جديدة من التوظيف، ونمو الوظائف الهشة وغير المعيارية في تعريض العاملين لخطر العنف والتحرش في العمل بشكل خاص. للهشاشة الاقتصادية والضعف آثار طويلة المدى، وليس أقلها أهمية ترك العمال الضعفاء عرضة للعنف والتحرش المتكرر. يمنع الفقر العمال – والنساء بشكل خاص – من الحصول على الاستقلال المالي. وبعد الاستقلال الاقتصادي ضرورياً إن كان لهن هجر شركائهن المعنفين، وهو يجنبهن وضعاً يجدون فيه أنفسهن دون خيار إلا الاستسلام لأرباب عمل يستغلنهم، وكلاء الاستخدام يتعاملون بطريقة غير أخلاقية والمتجرين بالبشر.

توضح هذه الحالات الدراسية أن النقابات يمكن أن تسهم في إحداث تغيير حقيقي وإيجابي في مكان العمل لتحمي العمال من العنف والتحرش. فمن خلال الاتفاقيات الجماعية يمكن لسياسات مكان العمال والمفاوضات والحملات والنشاطات التوعوية، تمكنت النقابات العمالية من اتخاذ خطوات بناءة لتحدي العنف والتحرش في عالم العمل. تبين الحالات الدراسية كذلك أن التفاوض يمكن أن يعزز بشكل أكبر عندما توفر التشريعات بيئة مواتية وإطار عمل للتفاوض الجماعي للتصدي لمسألة العنف والتحرش في العمل.

فيما يلي ملخص للتحديات الرئيسية التي أثارها النقابات الوطنية والعالمية:

- 0 هناك ميل لإضعاف الإطار الكلي للتفاوض الجماعي في العديد من الدول؛ وتتنبأ النقابات بأن هذا سيحد من قدرتها على التفاوض على المستوى الوطني/ القطاعي ومستوى الشركات.
- 0 أطلقت الأزمة الاقتصادية نمطا عاما يميل إلى الحد من أعداد العاملين، وتغطية ونطاق أثر الاتفاقيات الجماعية. ويتجلى هذا في بعض الدول التي يتم تحويل عملية التفاوض فيها إلى عملية لا مركزية، وفي الصعوبات المتزايدة التي تواجه النقابات في إقناع أصحاب العمل بالتفاوض حول القضايا الرئيسية المتعلقة بالعمل اللائق. وفي بعض القطاعات لم تتمكن النقابات حتى من توقيع اتفاقيات جماعية.
- 0 وفي الحالات التي يتصدى فيها القانون للعنف والتحرش فإن هذا كثيراً ما يتم بطريقة لا تراعي النوع الاجتماعي. فليس هناك فهم أو وعي كبير بالتوجهات المراعية للنوع الاجتماعي أو التحليلات القائمة عليه في التعامل مع العنف والتحرش. ومن المشاكل الواضحة هي أن التقارير المقدمة بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية إسطنبول في أوروبا، واتفاقية بيليم في أمريكا اللاتينية، هذا إضافة إلى العديد من خطط العمل الوطنية والحكومية لمحاربة العنف ضد المرأة، لا تلقي بالاً لمكان العمل وعالم العمل الأوسع.
- 0 بروز أشكال جديدة من تنظيم العمل، وتزايد أعداد أماكن العمل المعزولة والزيادة في الوظائف غير المعيارية هي من ضمن التحديات الرئيسية التي تواجهها في النقابات في تنظيم وحماية العمال من العنف والتحرش. وتؤثر الزيادة في الوظائف غير المعيارية، بما فيها العمل غير النظامي، العقود التي لا تحدد ساعات العمل، والعمل عن طريق الوكالات واستخدام العمالة المؤقتة في قطاعات كالتركيولوجيا، وتقديم الطعام، والتجارة، والخدمات على النساء والعمال الشباب بشكل خاص. وترى النقابات أن هناك صلة قوية بين ظروف العمل الجيدة والحفاظ على كرامة العمال.
- 0 أفادت النقابات أن هناك ارتفاعاً في حالات العنف على يد طرف ثالث والتحرش في الخدمات الأمامية كالصحة، والنقل، والتعليم، وتقديم الطعام، والفنادق، والبيع بالتجزئة وغيرها، وهي مسألة نادراً ما يتم التصدي لها في التشريعات. كذلك، أدت عدم كفاية التمويل المخصص لتقديم الخدمات العامة الجيدة إلى رفع مستويات العنف والتحرش في العمل.
- 0 يخشى العديد من العمال الأعمال الانتقامية التي قد تؤدي لخسارة وظائفهم أو المزيد من التحرش إن بلغوا عن حالات العنف والتحرش في العمل، وخاصة إن لم يكن لديهم ثقة عالية بأن البلاغ سيؤخذ على محمل الجد.
- 0 مشكلة أخرى ذكرتها النقابات هي أن العديد من النساء لا يدركن أن ما يتعرضن له هو في الواقع تحرش جنسي و/ أو أن لهن الحق في طلب المساعدة في مكان العمل أو من خلال المحاكم.

0 أشارت عدة نقابات إلى المستويات المتدنية من الوعي بخطورة مسألة العنف والتحرش بالعمال، وخاصة النساء.

8.2 التوصيات والأولويات المستقبلية

(أ) الحاجة لأن تصدر منظمة العمل الدولية معياراً واضحاً عن العنف في عالم العمل هذه الحالات الدراسية هي مجموعة أولية من المساهمات القائمة على الأدلة والتي ستتاح لهيئات العمال في منظمة العمل الدولية.

يمثل معيار منظمة العمل الدولية فرصة لإيجاد تعريف دولي متفق عليه لأول مرة للعنف والتحرش في عالم العمل، بما فيه التحرش الجنسي.

كانت التوصية الأبرز من النقابات الدولية والوطنية هي أن هناك حاجة ملحة لمعيار دولي حول العنف والتحرش في العمل، وأن هذا سيوفر إطاراً تستطيع من خلاله الحكومات، وأصحاب العمل، والشركات، والنقابات اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصدي لهذه المشاكل.

تعكس التوصيات التالية القضايا التي أثارها النقابات العالمية والوطنية في سياق نقاشاتها حول معيار منظمة العمل الدولية حول العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل، وهي قد تكون توصيات مفيدة لمجموعة منظمة العمل الدولية للعمال. بعض هذه التوصيات يرتبط بشكل خاص بمحتوى معيار منظمة العمل الدولية، بينما يركز بعضها الآخر على الأشياء التي يمكن أن تقوم بها النقابات بشكل منظم للتصدي للعنف ضد النساء والرجال في العمل.

(ب) تمثل الحرية النقابية والتفاوض الجماعي جزءاً لا يتجزأ من المعايير الوطنية والدولية المستقبلية حول تجنب العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما الحوار الاجتماعي الفاعل، والحرية النقابية، والحق في التنظيم والتفاوض على المستوى القطاعي ومكان العمل جزء من نظام علاقات صناعية فاعل للتصدي لمسألة منع التحرش والعنف في عالم العمل والتصدي له. يجب على معيار منظمة العمل الدولية المرجو حول العنف ضد النساء والرجال أن يشدد على أهمية الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي.

ويجب أن تعطى الأولوية لإدراج العنف والتحرش (بما فيها الطبيعة الجنسانية للعنف) في أجندة التفاوض الجماعي بشكل منظم، وضمان دمج ذلك في التدريب الموجه لأصحاب العمل ومفاوضي النقابات لتعريفهم بالطريقة التي يمكن فيها وضع سياسات وقواعد فاعلة للتصدي للعنف والتحرش في العمل.

(ت) وجود بيئة قانونية مواتية للتصدي للعنف والتحرش في العمل وضمان وجود أنظمة علاقات صناعية فاعلة

فإلى جانب نظام علاقات صناعية فاعلة توصي الحكومات بأن تكون ملزمة بإيجاد بيئة قانونية مواتية لمنع العنف والتحرش في مكان العمل والتصدي لهما. ويجب أن يتم تكليف أصحاب العمل بطرح سياسات في مكان العمل بالتشاور مع النقابات لتحديد تدابير الوقاية وإجراءات فاعلة وشفافة تضمن الخصوصية للتعامل مع الشكاوي؛ فرض عقوبات على المعتدين؛ معلومات لضمان فهم العمال للسياسات والإجراءات؛ ودعم ضحايا العنف والتحرش في العمل.

يجب أن يتم تشجيع ودعم الحكومات وأصحاب العمل بالتشارك مع العمال وممثلهم للمشاركة في تنظيم النشاطات التوعوية حول العنف والتحرش في العمل. ومن أجل تعزيز تبني المعيار العالمي، تنفيذ النقابات أنها ستستخدم الأدلة التي تم جمعها في هذه الدراسة وغيرها من الدراسات للضغط على الحكومات وإطلاق حملات وطنية ودولية.



© ILO/M.

0 منظور جندري للعنف والتحرش في العمل

أجمعت النقابات المحلية والعالمية في توصياتها على ضرورة الاهتمام بشكل خاص بالعنف الجندري في المعيار المرجو من منظمة العمل الدولية حول العنف والتحرش بالنساء والرجال في العمل، نظراً لأن النساء يتأثرن أكثر بالعنف في عالم العمل. ويجب أن يقر معيار منظمة العمل المقترح بأن العنف الجندري هو شكل من أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي، وأنه عند التصدي لهذه المسألة يجب أن يتم التفكير في مظاهر عدم التكافؤ البنوية بين الجنسين، إضافة إلى عدم التكافؤ في الأدوار والعلاقات الجندرية.

ويجب أن تكون أحد الأسباب الرئيسية هي تغيير الثقافة في مكان العمل، وهذا التغيير سينتشر ليؤثر إيجابياً على المجتمع الأوسع والأسرة. وهذا يعني ضرورة إشراك الرجال كأبطال للتغيير - خاصة في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال، إضافة إلى الرجال في المواقع القيادية في النقابات وصلاحيات التفاوض. ومن المهم أن يفهم الجميع الأسباب الجذرية للعنف والتحرش، وسبب كونها قضية من قضايا المساواة بين الجنسين. وهذا يعني أن هناك حاجة لإرشادات محددة وجهود توعوية تعرف بأسباب التحرش الجنسي وارتباطها بعدم التساوي بين الجنسين.

كما يجب اتخاذ خطوات للربط بين تجنب العنف والتحرش والقضاء عليهما بتدابير القضاء على التمييز ضد النساء والعمال الآخرين في أوضاع العمل الهشة، بما فيها النساء اللواتي يواجهن أشكالاً متعددة من التمييز عن طريق التصدي للفجوات الجندرية المتجذرة والتي تتجلى في الأجر والتوظيف، والفصل بين الجنسين في العمل وغياب الحد الأدنى من الأجور.

يجب أن يتم التصدي لأسباب العنف من خلال نهج مراعي للنوع الاجتماعي في مبادرة الأمان في العمل، والصحة

والسلامة، وعلاقات مكان العمل وبيئة العمل.

تلعب النقابات العمالية دوراً هاماً في مراقبة تنفيذ الاتفاقيات، والسياسات والإجراءات التي تتصدى للعنف، والتحرش والتحرش الجنسي على أرض الواقع. وهذا الأمر في غاية الأهمية في ضمان إدراج العنف الجندري بشكل منظم في سياسات الصحة والسلامة وتقييم مخاطر مكان العمل.

كما يجب أن تعطى الأولوية لضمان أن تتولى النساء أدواراً قيادية ودوراً في صنع القرار لأن هذا سيساعد في ضمان أن قادة النقابات يناصرون التصدي للعنف والتحرش، بما فيه العنف الجندري، ويعطونه الأولوية ويضعونه في مقدمة استراتيجيات النقابة.

كما يجب للتدابير المتخذة في مكان العمل أن تأخذ بعين الاعتبار التمييز متعدد الجوانب، بما فيها التمييز على أساس الأمومة، والحالة الاجتماعية، والعرق، والأصول الإثنية، والهوية الجندرية، والميول الجنسية، والإعاقة والسن، كما يجب أن تأخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال المهاجرين والسكان الأصليين. وإضافة للنساء العاملات، هناك مخاطر محددة يواجهها العمال المثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية ومزدوجو الصفات الجنسية، والعمال المتصنفين بصفات عرقية وإثنية، والعمال ذوو الإعاقة.

ث) التصدي لأشكال التوظيف غير المعيارية والهشة ونتائجها

يجب على تدابير التصدي للعنف والتحرش في العمل أن تقر بوجود صلة بين تحول العمل المتزايد إلى عمل غير نظامي وعمل مؤقت من جهة، والمعدلات المتزايدة من العنف والتحرش من جهة أخرى. وهذا يعني التصدي بشكل متواز للعوامل المتصلة من أشكال التوظيف غير المعيارية والهشة والمعدلات المتزايدة من العنف والتحرش في العمل، بما فيها ممارسات التوظيف اللاأخلاقية التي تتبعها وكالات الاستخدام، والعمل من أجل رد الدين.

كما يجب الاهتمام بشكل أكبر بدراسة المخاطر الرئيسية الجديدة الناشئة في تنظيم العمل وأنماطه في أماكن العمل المستقبلية، والأثر المحتمل بسبب المخاطر النفس – اجتماعية المتزايدة التي تؤدي إلى العنف والتحرش (مثل ضغوطات العمل المتزايدة، والتوتر، والتغيرات في تنظيم العمل، والمراقبة والتحرش من طرف أصحاب العمل في قطاعات التكنولوجيا والقطاعات الرقمية، وساعات العمل الطويلة وغير المتوقعة في قطاعات الخدمات، والتصنيع والزراعة، إضافة إلى الخصخصة واعتماد نظام الوظائف المؤقتة في الخدمات العامة).

ويجب أن تتصرف النقابات بشكل استباقي وتعمل على رفع مستوى جهودها في التنظيم، ومناصرة العاملين ودعمهم، وخاصة العمال في الأوضاع التي تنضوي على أكبر قدر من الاستغلال والعزلة، كالعاملين في الوظائف غير المعيارية، والعمال المهاجرين، والعمال المنتمون لمجموعات السكان الأصليين، والعمال المتأثرون بالعمل من أجل رد الدين، أو أولئك المعرضون لخطر الاتجار بالبشر.

ج) بناء الوعي وطرح تدابير لإعطاء الأولوية لقضية العنف والتحرش في العمل في سياسات النقابات واستراتيجياتها

يمكن للحوار الاجتماعي بين النقابات العمالية، وأصحاب العمل والحكومة إضافة إلى المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية أن يلعب دوراً مهماً في تطوير سياسات واستراتيجيات فاعلة للقضاء على العنف والتحرش في العمل.

وهناك حاجة لوجود تدابير فعالة لتوفير المعلومات والتوعية بالتزامات أصحاب العمل، والشركات والسلطات العامة، وحقوق ضحايا العنف والتحرش للقضاء على الصمت وإفلات مرتكبي العنف والتحرش من العقاب.

كذلك من الضروري تحسين القدرة على الوصول إلى أنظمة شكاوي موثوقة توفر الخصوصية، وأنظمة عدالة عن طريق ضمان تدريب مسؤولي إنفاذ القانون والقضاء على فهم العنف والتحرش في العمل وغيره.

ح) التصدي لأسباب العنف والتحرش في العمل، بما فيها العنف على يد طرف ثالث في الخدمات الأمامية التصدي للعنف والتحرش على يد طرف ثالث يتطلب الاهتمام بالأسباب الجذرية للعنف والتحرش. وفي قطاع الصحة يتضمن هذا توفير الموارد لضمان القدرة على الوصول لخدمات رعاية صحية جيدة وتوظيف طواقم كافية.

ويجب إلزام أصحاب العمل والسلطات العامة لضمان توفير الحماية للعمال الذين يواجهون العنف والتحرش على يد طرف ثالث، كالعاملين في قطاع النقل مثلاً. يمكن أن يلعب أصحاب العمل، والحكومات والعمال دوراً فاعلاً في تصميم وتنفيذ مبادرات لمحاربة العنف والتحرش في العمل. وهذه طريقة فاعلة في إيجاد حلول مشتركة يخرج عنها نتائج مثبته وإيجابية للعاملين.

خ) التصدي لأثر العنف الأسري في عالم العمل

العنف الأسري هو أحد قضايا عالم العمل التي يمكن أن يتم التصدي لها من خلال مفاوضات مكان العمل. وتطالب التوصيات بإيجاد إطار قانوني قادر على إقناع أصحاب العمل بوضع سياسات مكان عمل تضمن أن تكون مسألة الوقاية من العنف الأسري في العمل من ضمن الأمور المطروحة في التفاوض الجماعي. تتضمن التوصيات المحددة الأخرى ما يلي:

- بناء المعرفة ومهارات التفاوض للسياسات القطاعية وسياسات مكان العمل حول العنف الأسري في العمل، بما فيها الاتفاق على فقرات نموذجية يمكن أن تستخدم كقاعدة للتفاوض بشأن الاتفاقيات.
- تدريب ممثلي النقابات العمالية وممثلي العمال لتمكينهم من توفير الدعم لضحايا العنف الأسري بحساسية، بما في ذلك مساعدة النساء في التخطيط الأولي للأمان، وتوجيههن إلى خدمات الدعم المختصة.
- تطوير إرشادات ل ممثلي العمال والممثلين المعنيين بالصحة والسلامة حول التفاوض مع رب العمل على توفير دعم عملي.
- ضمان أن تشمل عمليات تقييم المخاطر في مكان العمل تتضمن الوقاية من العنف الأسري في العمل، وفي أجندة لجان الصحة والسلامة.
- تطوير مؤشرات لتحديد أثر العنف الأسري كقضية من قضايا مكان العمل، مثل تغيير العمل، وتغيير المواقع، وعدم حضور المناسبات الاجتماعية، والانعزال في مكان العمل، أو ارتفاع عدد أيام الإجازات المرضية.
- يمكن أن يكون تطوير سياسات لمكان العمل ضرورياً للتركيز على تنفيذ مبادرات عملية في مكان العمل – التصدي لملاحقة الشريك السابق للعامل.

د) إبراز العنف والتحرش في مكان العمل (من خلال نشر البيانات، والتوعية والحملات الإعلامية)

تشير العديد من النقابات الوطنية والعالمية إلى أهمية طرح إلزام الحكومات بجمع بيانات مقارنة ومنظمة حول أنواع العنف والتحرش المختلفة في العمل، ومراقبة تغير أنماطه عبر الزمن.

وإضافة إلى الممارسات الفضلى الواردة في هذا التقرير سلطت العديد من النقابات الضوء على أهمية الإحاطة بأصوات وخبرات العمال الذين عانوا من العنف والتحرش في العمل، خاصة أولئك الموجودين في أكثر ظروف العمل هشاشة وعزلة في عدد من القطاعات والوظائف غير المعيارية.

ذ) تنفيذ حملات للتوعية بالعنف والتحرش في العمل

هناك حاجة للتوعية، والتثقيف والتدريب ضروري لضمان أن يفهم أصحاب العمل، والمدراء، والعمال وممثلهم العنف والتحرش في العمل، وضمان إلمامهم بمسببات وآثار العنف في العمل، والطرق التي يمكن فيها الاتفاق على حلول وتطبيقها. وهذا جزء هام في تنشئة ثقافة الديمقراطية في مكان العمل لأهميتها في التصدي للعنف والتحرش فيه.

للإعلام أثر كبير على المجتمع، ولذا من الممكن تنفيذ حملات مشتركة ما بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات على المستوى الوطني لتوعية الجمهور، ومسؤولي إنفاذ القانون والقضاء بالعنف والتحرش في العمل.

ر) جعل قضية العنف والتحرش في العمل قضية مركزية في مبادرات الصحة والسلامة

يشكل العنف والتحرش في العمل – بما فيه العنف الجندي – قضية من قضايا الصحة والسلامة الرئيسية،

ويجب أن يتم التصدي لها من خلال برامج الوقاية وتقييم المخاطر. يلعب أصحاب العمل دوراً رئيسياً في التفاوض من أجل إدخال قضية العنف في برامج الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وتعزيز الصحة والسلامة في مكان العمل.

ز) ضمان توفير الدعم المهني والنفس – اجتماعي لضحايا العنف والتحرش في العمل
لأصحاب العمل والنقابات إذا ما عملت مع السلطات العامة دور هام في مأسسة تقديم المساعدة المدربة والدعم النفسي – اجتماعي والمهني لضحايا العنف والتحرش في العمل. ويرتبط هذا بشكل وثيق مع الحاجة لتوفير خدمات عامة جيدة وتتمتع بالتمويل الكافي.

ويجب أن تأخذ الحكومات هذا الالتزام على محمل الجد، لأنه يلعب دوراً مهماً في إلزام أصحاب العمل بتوفير الدعم لضحايا العنف والتحرش.

س) دور الدولة: التصدي للعنف والتحرش في العمل كالتزام أساسي في عمليات التفتيش على العمل
تلعب عملية التفتيش على العمل دوراً هاماً في مراقبة قضية العنف والتحرش في مكان العمل، والتصدي لها والتوعية بشأنها. ويحتاج المفتشون للدعم والإرشاد من النقابات وأصحاب العمل في هذا المجال، كما يحتاجون للتدريب حول كيفية التعرف على المخاطر النفسية – اجتماعية، بما فيها انتشار التحرش الجنسي في مكان العمل.

ش) صياغة ممارسات جيدة من خلال التشارك بالمعلومات المكتسبة، وصياغة بنود نموذجية، ونشرها في المواد الإرشادية التي تبين الأساليب الناجحة. أشارت النقابات المحلية القطاعية للدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في تطوير بنود واتفاقيات نموذجية تتصدى للعنف والتحرش في العمل. تبين الحالات الدراسية أن تبادل الممارسات الجيدة (العالمية والوطنية وعبر الوطنية) مهمة جداً للتشارك بالمعلومات وتعلم طرق جديدة يمكن من خلالها التصدي للعنف، والتدابير الناجحة، والخطوات التي اتخذتها النقابات للتوصل لاتفاقيات مع أصحاب العمل.

يمكن أن تتضمن البنود والاتفاقيات النموذجية التي تتصدى للعنف والتحرش في مكان العمل، بما فيها أثر العنف الأسري على عالم العمل، على سبيل المثال: تصريح ينص على أنه لن يتم التسامح أبداً مع العنف والتحرش؛ إرشادات حول الإجراءات الفعالة في تجنب وحل قضايا العنف؛ دعم الضحايا؛ إلزام أصحاب العمل بتوفير التدريب للإدارة والعمال؛ توفير المعلومات لضمان إلمام العاملين بالإجراءات الموجودة على مستوى الشركة ومكان العمل وفهمهم لها.

تبين الحالات الدراسية أن تبادل الممارسات الجيدة (على المستوى العالمي والوطني وعبر الوطني) ضروري للتشارك بالمعرفة المكتسبة حول طرق التصدي للعنف والتحرش، ما هي الأساليب الناجحة، وما هي الخطوات التي اتخذتها النقابات لتوقيع اتفاقيات مع أصحاب العمل.



الملحق 1

ILO/R. Lord

اتفاقيات التفاوض الجماعي التي تتصدى للعنف والتحرش في العمل

الاتفاقيات المدرجة في القائمة أدناه هي اتفاقية تصدت للعنف في عالم العمل

الدولة	الاتفاقية والبنود ذات العلاقة
أوروبا بلغاريا	تم توقيع اتفاقيات في عدد من القطاعات تتصدى للجوانب المختلفة من المساواة بين الجنسين، بما في ذلك العنف. في قطاع النقل، تم توقيع اتفاقيات حول التحرش والعنف في مكان العمل. تم التوصل لأربع اتفاقيات على المستوى البلدي بين اتحاد عمال النقل في بلغاريا والسلطات البلدية، وتم التفاوض بشأن فصل خاص "لحماية من العنف في مكان العمل والمساواة بين الجنسين في الاتفاقيات الجماعية القطاعية للسنوات 2010 - 2012، ونص الفصل على تطوير نشاطات مشتركة بين أصحاب العمل والنقابات لمنع العنف، وتبني نهج عدم التسامح المطلق.
فرنسا	اتفاقية حول التحرش والعنف في العمل بين مجموعة بي إن بي باريباس ونقابة المصارف (في 1 تموز 2014). تتضمن الاتفاقيات تعريفات، سبل الوقاية، أدوار مختلف الأطراف، التوعية والتدريب، إجراءات تحديد حالات التحرش وإجراءات تقديم الشكاوي، إنشاء لجنة وطنية لحفظ الخصوصية وتدابير لحماية الضحايا والشهود.
اليونان	الاتفاقية الوطنية الجماعية العامة، 2004 - 2005 (والتي تم تنفيذها في السنوات اللاحقة)، تضمنت التزاما بالتصدي لحالات التحرش الجنسي التمر الجماعي في مكان العمل.
إيطاليا	تفاوض اتحاد نقابات العمال في إيطاليا ووقع عددا من الاتفاقيات الناجحة، التي تم التعريف بها عن طريق مبادرة "ليبرا". أورد الاتحاد عددا من الممارسات الجيدة في الاتفاقيات الموقعة مع إيمنيل، نيسنل/ سان بيليجرينو وبيرتون. تغطي اتفاقية وقعت مع شركة الطاقة، إينيل، بموجب اتفاقية رفاه الشركات التي حملت شعار "الناس في إينيل تهتم" جانب الصحة والسلامة، وتتصدى للتحرش الجنسي والعنف في العمل. ووقعت ثلاث نقابات في قطاع البناء وموظفيهم اتفاقية قطاعية في قطاع الأخشاب حول تجنب التحرش الجنسي في العمل والتصدي له. تستخدم النقابات هذه الاتفاقية لتنفيذ الاتفاقيات على مستوى الشركة ومستوى المناطق.
إسبانيا	تتضمن اتفاقية التفاوض الجماعي حول تنظيف المباني فقرة عن التمييز الإيجابي، وتغطي الاتفاقية موضوع عدم التمييز والمساواة في المعاملة، مع التركيز بشكل خاص على المجالات التالية: إتاحة المجال للنساء للتقدم وتولي مناصب عليا، إجازة الأمومة، استمرارية الحصول على المكافآت والزيادة في الأجور، وحدة حول المساواة في برنامج الشركة التدريبي السنوي وإدخال منع التحرش الجنسي في خطط المساواة.
	تفتقر اتفاقية للتوظيف والتفاوض الجماعي، 2012 - 2014، وقعها الاتحاد الإسباني لمنظمات الأعمال، الاتحاد الإسباني للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، الهيئات العمالية والاتحاد العام للعمال، للسلطات التنظيمية، ولكنها تتضمن معايير وإرشادات للتفاوض والتوصل لاتفاقيات التفاوض الجماعي - بما في ذلك المساواة بين الجنسين والتحرش الجنسي - وهي ملزمة لجميع المفاوضين.
	تحدد اتفاقية لخطط المساواة في مكان العمل وقعت بين فودافون والنقابات في إسبانيا التدابير المستخدمة للتصدي للعنف في العمل، وبنودا تضمن الدعم ومنح إجازة لضحايا العنف الأسري.
	استخدمت النقابة المتحدة لعمال الحديد والبناء في إسبانيا التشريع الصادر في 2007 للتفاوض والتوصل لخطط المساواة في جميع الشركات بغض النظر عن حجمها. تصدت خطط المساواة بشكل منظم للعنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي.

السويد	وقع اتحاد عمال الفنادق والمطاعم في السويد اتفاقيات حول العنف والتحرش الجنسي في العمل مع أصحاب العمل في قطاع الفنادق، وخاصة مع جمعية أصحاب العمل فيزيًا (الجمعية السويدية لأصحاب العمل في مجال الضيافة). يتلقى ممثلو النقابات المحليين الإرشادات والتدريب للتفاوض والتوصل لاتفاقيات محلية.
سويسرا	طرحَت اتفاقية عمل جماعية في قطاع صناعة الساعات السويسرية والهندسة الإلكترونية الدقيقة وقعت بين اتحاد أصحاب العمل في قطاع الساعات ونقابة واتحاد عمال سويسرا في 2012/1/1، بنودا حول التحرش المعنوي والتحرش الجنسي في العمل، بما في ذلك طرح أشخاص للمساعدة في الشركات التي تضم أكثر من 50 شخص.
تركيا	غطت اتفاقيات قطاع النسيج الأجور والمزايا الاجتماعية، بما فيها ساعات العمل، العمل المؤقت، التعليم والتدريب. وفي آذار 2013 وقعت اتفاقية عمال البلديات اتفاقية تضمنت بنودا عامة حول التحرش والإيذاء في مكان العمل، وبنودا لصالح العاملات، كالدعم الاجتماعي والدفعات (للأسرة، والأطفال والدعم الغذائي).
المملكة المتحدة	صاغ مؤتمر النقابات فقرة نموذجية حول المساواة ينص على أن أهداف النقابات تتضمن: أ) تعزيز المساواة للجميع من خلال التفاوض الجماعي وممارسات التوظيف في النقابات، وب) الوقوف بشكل فاعل ضد جميع أشكال التحرش. وهي تهدف لضمان نشر المساواة في جميع نشاطات النقابة، بما فيها التفاوض الجماعي. وبحلول 2014، كانت ثلاثة أرباع النقابات الأعضاء في مؤتمر نقابات العمال قد تبنت الفقرة.
أوروبا بشكل عام	الاتفاقية الإطارية الأوروبية 2007 لمنع وإدارة العنف في العمل والقضاء عليه 2007 (الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال ومجموعات أصحاب العمل الأوروبية: بيزنيس يوروب، والجمعية الأوروبية للأعمال الحرفية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة والمركز الأوروبي لأصحاب العمل والمشاريع). وفي أوروبا توصل الشركاء الاجتماعيون الوطنيون إلى اتفاقيات جديدة، أو أدخلوا عناصر جديدة في الاتفاقيات الجماعية الموجودة على المستوى القطاعي ومستوى الشركات، كما عملت على صياغة بيانات، وإرشادات وإعلانات مشتركة.
أوروبا بشكل عام	في تموز 2010، اتفق الشركاء الاجتماعيون من قطاعات التجارة، والأمن الخاص، والحكومات المحلية، والصحة والتعليم (الاتحاد الأوروبي للخدمات العامة، الاتحاد الدولي للتجارة/الخدمات، الاتحاد الأوروبي لنقابات العمل، الجمعية الأوروبية لأصحاب العمل في قطاع المستشفيات والرعاية الصحية، المجلس الأوروبي للبلديات والأقاليم، الاتحاد الأوروبي للمعلمين، اتحاد التجارة الأوروبي) على إرشادات للتصدي للتحرش والعنف على يد طرف ثالث في العمل كالزبائن، والعملاء، والمرضى وأفراد الجمهور العام.
أمريكا اللاتينية الأرجنتين	تحدد اتفاقية العمل الجماعية العامة لعام 2006 للخدمات المدنية الوطنية عددا من الفقرات حول المساواة بين الجنسين، بما فيها إنشاء هيئة تساوي الفرص، التي تتولى دور توفير الإرشادات والسياسات لمنع العنف في مكان العمل ومحاربته. تغطي الاتفاقية: (1) مبدأ التساوي في الفرص والمعاملة على أسس مختلفة (السياسية، وعضوية النقابة، والجنس، والميول أو التفضيلات الجنسية، النوع الاجتماعي، الوضع الاجتماعي، السن، الجنسية، الأصول العرقية والإثنية، الدين، الإعاقة، الخصائص الجسدية، أو الإيدز)، وأي فعل، أو إلغاء، أو فصل، أو طرد يتعارض أو يلغي مبدأ عدم التمييز والتساوي في الفرص والمعاملة في القدرة على الوصول للعمل وفي علاقات التوظيف. (المادة 121)، (2) تعزيز النساء العاملات بناء على مبادئ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمقرة في القوانين 23.179 و 24.632 والمرسوم رقم

98/254، والتعزيز الفاعل للمساواة بين الجنسين (المادة 121). تنص الفقرة IX على إنشاء لجنة لتساوي الفرص والمعاملة (مؤلفة من أصحاب العمل الحكوميين والنقابات العمالية) لتعزيز الالتزام بالاتفاقية وتساوي الفرص والمعاملة، والنشاطات المصممة لمنع العنف في مكان العمل والقضاء عليه.

اتفاقية التفاوض الجماعي للمعلمين في محافظة شوبوت، وهي تنص على منح إجازة لضحايا العنف الجندي: تمنح هذه الإجازة للمعلمين الذين يتعرضون لأي فعل من الأفعال التي تتسبب بأضرار مباشرة في المجالين العام والخاص، وتؤثر على حياتهم أو أمنهم الشخصي بحيث تضطرهم لطلب إجازة من العمل لهذه الأسباب. وهذه الإجازة سواء كانت إجازة كاملة أو جزئية تتطلب تقريراً ملائماً صادراً عن الخدمات التي توفر الرعاية والاهتمام لضحايا هذا النوع من العنف. تقوم هذه الخدمات بتقييم الظروف وفترة الإجازة المطلوبة. وضمن حقهم في الحصول على الحماية أو المساعدة الشاملة، يمكن للضحايا أن يختاروا طلب الحد من ساعات العمل أو تغييرها أو تغيير مكان العمل". ويمكن لهم الحصول على إجازة مع ضمان العودة للعمل.

أعطى اتحاد عمال البناء في الأرجنتين الأولوية لإدخال بنود حول التحرش الجنسي في اتفاقيات قطاع الإنشاءات

البرازيل

تتضمن اتفاقية جماعية في قطاع المصارف وقعت في سنة 2011 بين نقابة العاملين في بنك ساو باولو وأوساسكو الإقليمي وأصحاب العمل ذوي الإعاقة لمنع العنف الجسدي، والنفسي واللفظي والتنمر على العمال من قبل أصحاب العمل، والمدراء، والزملاء والزبائن، وتغطي مسائل التعويض عن إصابة أو موت العاملين في حالة السطو المسلح. تفاوضت النقابات على مستوى مكان العمل أيضاً، وهي جارية الآن من خلال لجنة تساوي الفرص الثنائية، ولجنة ظروف الصحة والعمل الثنائية ولجنة الأمن.

كولومبيا

الاتفاقية الوطنية في القطاع العام (أيار 2015): تغطي الاتفاقية التمييز وتعزيز المساواة، بما فيها إنشاء لجنة فرعية للنوع الاجتماعي ضمن لجنة المفاوضات الدائمة. تتضمن طلبات النقابة: التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، أوقات عمل مرنة وساعات عمل أقل، تحسين وضع إجازة الأمومة والأبوة، زيادة وقت استراحة الرضاعة، الاتفاق على أن يتم تخصيص 50% من فرص ومنح التدريب للنساء، وضع أنظمة تمتثل للقانون رقم 1496/11 حول تساوي الأجر بين النساء والرجال والقضاء على التمييز بين الجنسين، والمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 حول العاملين والمسؤوليات العائلية، وإنشاء آلية لمراقبة تنفيذ خطة المساواة الوطنية التي تطبق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 للحد من الفجوة بين الأجور، قانون جديد حول التحرش الجنسي في مكان العمل، وإنشاء لجنة فرعية حول العنف الجندي ضمن الهيئة الوطنية للأجور وسياسات العمال.

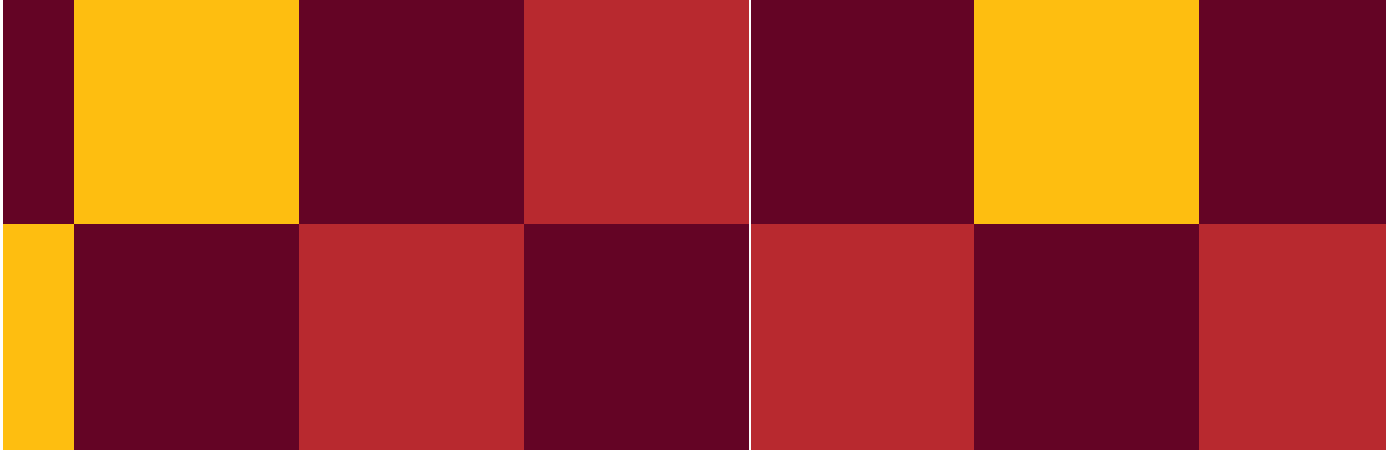
وقع اتحاد عمال كولومبيا اتفاقية جماعية رائدة مع شركة أجورا، وهي أهم منتج للموز في المنطقة. وتعد هذه الاتفاقية وثيقة ملزمة لحوالي 350 مزرعة تنتج الموز في منطقة أورابا، وتهدف لتنفيذ الحوار الاجتماعي وإنشاء علاقات جيدة داخل مكان العمل في منطقة تعرف بارتفاع معدلات العنف فيها.

جمهورية
الدومينيكان

تتضمن اتفاقية وقعت في شركة فيستا سول بونتا كانا (2014 – 2017) بنداً خاصاً يتناول منع وقوع التحرش الجنسي وفرض عقوبات في حال وقوعه. وتعطي الاتفاقية الأولوية للتعامل مع التحرش الجنسي كأحد مشاكل الصحة والسلامة، وتعطي أولوية كبيرة لمنع التحرش الجنسي. وتضمن الاتفاقية وجود آليات للشكوى، وأن مقدم الشكوى لن يتعرض لأي أعمال انتقامية نتيجة تقديمه للشكوى. تنص الفقرة على أن: "التحرش الجنسي هو هجوم على كرامة الإنسان الذي يقع ضحية له، وعائقاً يؤخر من إنتاجية الشركة، ويتسبب في تردي ظروف العمل وفرص الضحية في التوظيف والترقية، لأن ذلك سيؤثر على الصحة والسلامة المهنية، وبما أن التحرش الجنسي يعتبر نتعهد بتبني جميع التدابير

	الضرورة لإيجاد بيئة تمنع وقوع التحرش الجنسي وتحاربه بطريقة فاعلة، بما فيها الفصل الفوري ومحاكمة من يثبت عليه أنه تحرش جنسيا بأي عامل في الشركة". كما وقعت اتفاقية أخرى في جمهورية الدومنيكان بين شركة هانيس براندز ونقابة العاملين فيها، وتنص الاتفاقية على ضرورة اتخاذ إجراءات تأديبية وتنظيم حملات توعية.
الباراغواي	تم إنشاء لجنة للمساواة للتوعية بالتحرش الجنسي بموجب الاتفاقية الجماعية حول ظروف العمل الموقعة بين نقابات العمال في الباراغواي وشركة إيتابيو.
أوروغواي	تم توقيع اتفاقية تفاوض جماعي للسنوات 2013 – 2015 تغطي 120,000 عامل من عمال المنازل وإنشاء لجنة ثلاثية للصحة والسلامة.
إفريقيا	
كينيا	تم توقيع اتفاقية لمدة سنتين في 2014/7/1 بين اتحاد عمال المنازل والفنادق والمؤسسات التعليمية والمستشفيات والعمال المتكاملين في كينيا وجمعية أصحاب الفنادق وشركات تقديم الطعام في كينيا، والتي تغطي عددا كبيرا من النساء العاملات في الفنادق وعمال المنازل. طرحت الاتفاقية حدا أدنى للأجور، وزيادة عامة في الأجور بنسبة 9%، وزيادة بنسبة 9% في بدلات السكن. ويحق للنساء العاملات الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما، كما ويحق لها أن تأخذ 26 يوما إضافية كإجازة سنوية خلال سنة الأمومة. ويحق للعمال الرجال الحصول على 14 يوما إجازة أبوة في حالة إنجابهم طفلا بشرط أن يكون متزوجا.
جنوب إفريقيا	النقابة الوطنية للمعلمين في جنوب إفريقيا هي أحد الأطراف الموقعة على اتفاقية جماعية أدار المفاوضات بشأنها مجلس تنسيق التفاوض في الخدمات العامة مجلس علاقات العمل في قطاع التعليم، والتي تضمنت من 2010: إجازة أمومة غير مدفوعة (15 شهرا)؛ إجازة أمومة مدفوعة (4 أشهر متتالية يدفع أجرها بالكامل)؛ إجازة ما قبل الوضع (8 أيام عمل مدفوعة الأجر في كل حالة حمل، لإجراء الفحوصات الطبية اللازمة)؛ إجازة تبني (45 يوما مدفوعة الأجر عند تبني طفل أصغر من سنتين من العمل)؛ إجازة بسبب المسؤوليات العائلية (خمس أيام عمل في السنة مدفوعة الأجر)، إجازات شخصية طارئة (12 يوم عمل في السنة مدفوعة الأجر). تم توقيع اتفاقية من اتفاقيات مجلس التفاوض في قطاع الأمن والسلامة حول التحرش الجنسي في مكان العمل في 2011. تغطي الاتفاقية نقابات الشرطة والسجون وأصحاب العمل، وهي تحدد تدابير لتنفيذ سياسات منع التحرش الجنسي والتصدي له والقضاء عليه بين الزملاء وعلى يد طرف ثالث، كما تشترط الاتفاقية على أماكن العمل تطوير برنامج للتدريب وتوعية العاملين فيه. وقع اتحاد التجارة وتقديم الطعام في جنوب إفريقيا عددا من اتفاقيات التفاوض الجماعي حول العنف الجندري وسياسات الصحة والسلامة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، إضافة إلى بنود حول اتفاقيات مكان العمل وسياسات العنف الأسري في العمل. توفر سياسة حول التحرش الجنسي تم الاتفاق عليها سنة 2008 بين بنك فيرست راند ونقابة العاملين في المصارف إجراءات لمتبعتها البنك والمشتكي في حال وقوع تحرش جنسي في مكان العمل. وهي تغطي تعريفات مفصلة، وتعتبر التحرش الجنسي شكلا من أشكال سوء التصرف، وتنص على اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة، وتقديم النصح والمساعدة للمشتكين، كما تتضمن الاتفاقية

إجراءات رسمية وغير رسمية للتعامل مع حل النزاعات، والخصوصية، والصدمة والإرشاد، والإجازات المرضية، والتعليم والتثقيف. تم تبني سياسة وإجراءات مؤتمر جنوب إفريقيا للتعامل مع التحرش الجنسي ومنع وقوعه والقضاء عليه في جلسة المؤتمر التي عقدت في تشرين الثاني 2015. وينص القرار على: مسؤولية التعامل مع حالات التحرش الجنسي من خلال عمل حازم وإجراءات واضحة؛ واتخاذ تدابير لمنع التحرش الجنسي؛ والتزام بالعمل نحو القضاء على جميع أشكال التحرش الجنسي في المؤتمر وأعضائه، وكذلك في أماكن العمل والمجتمع. يتضمن القرار كذلك تعريفات واضحة، وبياناً يوضح السياسة، ومبادئ إرشادية وإجراءات للتعامل مع الحالات، وإجراءات تأديبية، ودور المؤتمر في هيئات منع وقوع التحرش الجنسي الذي تم تدريب أعضائه كمسؤولين مدربين على التعامل مع التحرش الجنسي، واللجان التأديبية لحالات التحرش الجنسي، والواجبات التي يتحملها مكتب مؤتمر النقابات ورؤساء الدوائر.	
تم توقيع اتفاقية سنة 2015 بين نقابة عمال الفنادق والمنازل والعمال المتكافلين) وهي تتضمن فقرة حول التحرش الجنسي.	تانزانيا
تم التفاوض بشأن اتفاقية جماعية (2010) بين جمعية مصدري الأزهار في أوغندا ونقابة عمال الزراعة والعمال المتكافلين. تغطي الاتفاقية جميع العاملين بمن فيهم أعضاء النقابات. وشاركت وزارة النوع الاجتماعي والعمل والتنمية الاجتماعية في المفاوضات. تنص الاتفاقية على ضرورة وجود سياسة للتحرش الجنسي في القطاع وفي كل شركة توظف أكثر من 25 عاملاً. تضمنت الاتفاقية تعريفاً لأنواع التحرش الجنسي والإجراءات التأديبية. ويحق للعاملين بعقود دائمة إجازة سنوية مدتها 21 يوماً، وإجازة أمومة مدتها 60 يوماً، وإجازة أبوة مدتها أربع أيام، وإجازة مرضية بحسب عدد الأيام التي تحددها عيادة المزرعة.	أوغندا
أدت فقرة نموذجية عن العنف الأسري صيغت لأغراض التفاوض الجماعي إلى طرح فقرات تمنح إجازة مدفوعة وحقوقاً أخرى في حالة وقعوا ضحايا للعنف الأسري في الاتفاقيات التي تنتج عن التفاوض بين النقابات والشركات المسجلة لدى هيئة العمل العادل الأسترالية. وكذلك على مستوى القطاع، حيث قامت النقابة الوطنية للتعليم العالي على سبيل المثال بالمطالبة بالدخول في مفاوضات لتوقيع اتفاقيات جماعية في قطاع التعليم	آسيا أستراليا
قامت نقابة العاملات الكورية بالتفاوض وتوقيع عدد من الاتفاقيات الجماعية للتصدي للتحرش الجنسي ومنع وقوعه.	كوريا



مكتب منظمة العمل الدولية لنشاطات العمال (ACTRAV)

4, route des Morillons CH-1211 Genève 22 Switzerland

هاتف: +41.22.799.7708

فاكس: +41.22.799.6570

بريد إلكتروني: actrav@ilo.org

ISBN 978-92-2-130778-5