

SUPPORT AN ILO CONVENTION

ادعموا اتفاقية  
منظمة العمل الدولية

**STOP**

**أوقفوا**

العنف القائم على الجندر  
في مكان العمل

**أوقفوا العنف القائم على الجندر  
في مكان العمل**

ادعموا اتفاقية منظمة العمل الدولية



ITUC CSI IGB

الاتحاد الدولي للنقابات

## ما هو العنف القائم على الجندر؟

لا يوجد تعريف واحد متفق عليه عالمياً للعنف القائم على الجندر. يمكن للعنف القائم على الجندر أن يتمثل في أي عمل من أعمال العنف يترتب عليه، أو يُرجح أن يترتب عليه، تكبد النساء والفتيات للأذى أو المعاناة البدنية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بارتكاب أفعال من هذا القبيل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك على صعيد الحياة العامة أو الخاصة.

ويُعد العنف القائم على الجندر انعكاساً لعلاقات القوة غير المتكافئة بين المرأة والرجل في المجتمع وفي مكان العمل. كما أن العنف القائم على الجندر يشكل انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان.

### العنف القائم على الجندر في عالم العمل

يتخذ العنف القائم على الجندر في العمل، سواء في مكان العمل الفعلي أو على الطريق من وإلى العمل، أشكالاً متعددة تشمل:

- الإيذاء الجسدي بما في ذلك الاعتداء والضرب ومحاولة القتل والقتل
- العنف الجنسي بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي
- التحرش الجنسي
- الإساءة اللفظية والجنسية
- البلطجة/التنمر
- الإكراه
- الإيذاء والترهيب النفسي والتهديد بالعنف
- الإيذاء الاقتصادي والمالي
- المطاردة

ويؤثر العنف القائم على الجندر في العمل على النساء بعدة طرق مختلفة. فقد تفقد المرأة وظيفتها إن قررت مجابهة زميل يتسم سلوكه بالعنف. وقد تفقد وظيفتها بسبب تغيبها عن العمل جراء العنف القائم على الجندر. وربما تكون أقل قدرة على التركيز أو العمل المثمر، وبالتالي قد يصبح أجرها ومنصبها وأمنها الوظيفي محل تهديد نتيجة لذلك. وقد تُضطر المرأة إلى أن "تتحمل" السلوك العنيف مجبراً للحفاظ على وظيفتها. وفي أسوأ الحالات، يمكن أن يسفر العنف القائم على الجندر في مكان العمل عن وفاة العاملة نفسها، أو وفاة جنينها الذي تحمله في أحشائها.

وغالباً ما يكون خطر التعرض للعنف أكبر في الوظائف والقطاعات حيث يكون العمل غير رسمي أو غير مستقر، وحيث الأجور منخفضة، وحيث يُحظر على العمال تشكيل نقابات أو الانضمام إليها، وحيث تتضاءل معدلات المساءلة الإدارية.

فصل الوظائف أو المهن بحيث تكون للذكور فقط أو للإناث فقط أيضاً يزيد في كثير من الأحيان من خطر التعرض للعنف القائم على الجندر، سواء على يد الزملاء أو من أفراد الجمهور. ثمة زيادة في تمثيل النساء في الوظائف في مجالات العمل المنزلي والضيافة والصحة والرعاية الاجتماعية وصناعة الملابس الجاهزة والغزل والنسيج ومزارع الشاي والزهور، والشرائح الدنيا من سلاسل التوريد العالمية في الشركات متعددة الجنسيات. كذلك فإن النساء في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل البناء والنقل يمكن أيضاً أن تكون أكثر عرضة لأشكال العنف القائم على الجندر.

بالإضافة إلى العنف القائم على الجندر الذي يحدث في العمل، يمكن للعنف المنزلي أيضاً أن يمتد إلى مكان العمل، على سبيل المثال من خلال فترات الغياب الطويلة / المتكررة، وضعف التركيز والإنتاجية، أو حتى من خلال مطاردتها في مكان العمل من قبل الشريك العنيف.



● خمسة وثلاثون في المائة من النساء حول العالم  
 تعرضن للعنف سواء الجسدي و/أو الجنسي.

● ما بين 40 و50 في المائة من النساء تعرضن  
 تلميحات جنسية غير مرغوب فيها أو ملامسة  
 جسدية أو غير ذلك من أشكال التحرش الجنسي  
 في العمل.

## حملة من أجل التغيير!

تدعو النقابات العمالية، جنباً إلى جنب مع المنظمات النسوية وغيرها من شركاء  
 المجتمع المدني، إلى إبرام اتفاقية دولية جديدة للتصدي للعنف القائم على الجندر  
 في عالم العمل.

**لماذا هناك حاجة لاستحداث معيار لمنظمة العمل الدولية بشأن العنف القائم على  
 الجندر؟**

تشكل أماكن العمل بيئة هامة للتصدي للعنف. كما أن العنف القائم على الجندر في  
 عالم العمل يُعد أحد أهم المعوقات واسعة الانتشار التي تعرقل تمكين المرأة  
 اقتصادياً واستقلالها، فضلاً عن تحقيق المساواة بين الجنسين.

لا يوجد حالياً قانون متفق عليه دولياً للتصدي للأشكال العديدة والمختلفة من العنف  
 القائم على الجندر في مكان العمل!

وإصدار اتفاقية وتوصية لمنظمة العمل الدولية ومن شأنه أن يبعث برسالة قوية بأن  
 العنف ليس جزءاً من وظيفة. كذلك سيساعد على إسماع أصوات العمال في وقوفهم  
 ضد العنف القائم على الجندر، والتفاوض على اتفاقات جماعية للتصدي له. كما  
 سيساعد العمال وأرباب العمل على الاتفاق على سياسات لمنع العنف القائم على  
 الجندر في مكان العمل والتصدي له. وسيمكّن العاملات الإناث من اتخاذ الإجراءات  
 اللازمة.



## انضم إلى الحملة!



- قم بإنشاء تحالفات تضم النقابات والجمعيات النسائية ومنظمات حقوق المهاجرين وغير ذلك من شركاء المجتمع المدني لرفع مستوى الوعي بأثر العنف القائم على الجندر في العمل والأشكال التي يتخذها.
- اجمع قصصاً من العمال لتوضيح كيف أن العنف القائم على الجندر في مكان العمل يؤثر عليهم
- ادعُ لعقد لقاءات مع حكومتك لشرح ضرورة اتخاذ خطوات على المستوى الدولي والوطني لتجريم العنف القائم على الجندر في العمل - يمكنك استخدام الحجج الواردة في هذه المذكرة.
- ادعُ لعقد لقاءات مع أصحاب العمل واتحاداتهم لشرح كيف أن إصدار معيار دولي بشأن العنف القائم على الجندر سيفيد العلاقات التجارية والصناعية ولماذا يجب أن يدعم أرباب العمل هذا المعيار - مرة أخرى، يمكنك الاستفادة من الحجج الواردة في هذه المذكرة.
- أرسل رسالة أو عريضة بالبريد العادي أو الإلكتروني إلى أبرز نواب البرلمان من الحكومة أو أعضاء المعارضة المستقلين للدعوة إلى اتفاقية لمنظمة العمل الدولية بشأن التصدي للعنف القائم على الجندر.
- اجتمع مع وزير العمل وشؤون المرأة في بلدك واحصل على دعمهما.
- اعد اجتماعات مع الأعضاء لإطلاعهم على أهمية هذه القضية، وما يمكنهم القيام به لإحداث فرق في مكان العمل وعلى الصعيد الوطني والداخلي.
- تأكد من تضمين قضايا العنف القائم على الجندر في جدول التفاوض للاتحاد الذي تعمل به.
- قم بإجراء مسوحات في مكان العمل حول تجارب العاملات الإناث مع العنف القائم على الجندر واستخدم النتائج لإثراء مناقشاتك مع الحكومات وأرباب العمل والجهات الفاعلة الأخرى، وكذلك الجدول الذي ستعده للتنظيم والمفاوضات. كما يرجى إبلاغ الاتحاد الدولي للنقابات بالنتائج: [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)
- أشرك دعاة التغيير من الذكور (على سبيل المثال، من بين أعضاء الاتحاد الذي تعمل به، أو من وسائل الإعلام المحلية/الوطنية، أو من السياسيين، أو من عالم الرياضة، أو الآباء، وما إلى ذلك).
- استخدم الصحافة وشبكات التواصل الاجتماعي (تويتر، فيسبوك، المدونات، الخ) لتسليط الضوء على حجم المشكلة ونشر الوعي بذلك وبالحاجة إلى معيار للعمل الدولي بقصد التصدي للعنف القائم على الجندر.
- الرجاء إطلاع الاتحاد الدولي للنقابات على حملاتك : [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org) وسنضيفها إلى المحور النهائي لدينا المعني بالعنف القائم على الجندر.

## الحجج التي تدعم إنشاء معيار لمنظمة العمل الدولية

لماذا ينبغي على الحكومات دعم معيار منظمة العمل الدولية بشأن التصدي للعنف القائم على الجندر؟

- سيساهم في تحقيق حقوق المرأة.
- سيساهم في تحقيق جدول أعمال 2030 (أهداف التنمية المستدامة).
- سيحد من تعرض النساء للعنف القائم على الجندر ويزيد من استقلاليتها الاقتصادية وإنتاجيتها في العمل.
- سيوفر المال. فالعنف المنزلي والعنف في مكان العمل يكلف الاقتصاد مليارات الدولارات في مجالات الرعاية الصحية والقضايا المنظورة أمام المحاكم والأجور المفقودة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر. على سبيل المثال، في أستراليا وحدها تشير التقديرات إلى أن العنف القائم على الجندر سيكلف الاقتصاد 15.6 دولار أسترالي بحلول 2021-2022 ما لم يتم اتخاذ إجراءات فعالة لمنع ذلك.
- سيساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف العمل اللائق.
- سيساعد على تحسين الصحة والسلامة في العمل وتحسين العلاقات الصناعية.
- سيساعد في بناء مزيد من الاتساق في الأطر القانونية الرامية إلى القضاء على العنف القائم على الجندر وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة.

**NO MORE WORDS!**  
**TIME 4 ACTION**

## لماذا ينبغي على أرباب العمل دعم معيار منظمة العمل الدولية بشأن التصدي للعنف القائم على الجندر؟

ان معيار منظمة العمل الدولية بشأن التصدي للعنف القائم على الجندر سيعود بالنفع على أرباب العمل وبيئة العمل والعلاقات الصناعية من خلال:

- ضمان التشاور مع الشركاء الاجتماعيين في صياغة التشريعات؛
- وضع تعريف أكثر تحديداً لما يمكن أن يُعتبر عنفاً قائماً على الجندر في مكان العمل؛
- إعطاء توجيهات واضحة لأرباب العمل والعمال فيما يتعلق بمسؤولياتهم لمنع العنف القائم على الجندر في مكان العمل والتصدي له ومعالجته؛
- مساعدة أرباب العمل في صياغة سياسات مصممة تصميماً جيداً للموارد البشرية تحتوي على إجراءات واضحة لمنع العنف القائم على الجندر والتصدي لعواقبه في عالم العمل - بما في ذلك أثر العنف المنزلي على أماكن العمل؛
- مساعدة أرباب العمل على وضع إجراءات واضحة للإبلاغ عن المظالم والشكاوى؛
- تقديم التوجيهات لأرباب العمل بشأن التحقيق في الشكاوى من العنف القائم على الجندر في العمل والتعامل معها؛
- تحديد أفضل لمدى مسؤولية أرباب العمل (بالوكالة أو مباشرة) عن العنف القائم على الجندر في العمل؛
- خلق ثقافة في مكان العمل حيث لا يتم التغاضي عن العنف الجنسي؛
- تحسين السلامة في العمل والحد من الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها أرباب العمل والناجمة عن العنف القائم على الجندر (على سبيل المثال، من خلال التغيب عن العمل، وتراجع الإنتاجية، والقضايا المنظورة أمام القضاء، أوامر التعويض)؛
- الحد من مخاطر الدعاية السيئة والأضرار التي تلحق بالسمعة بسبب حوادث العنف القائم على الجندر.

## ما الجوانب التي يمكن لاتفاقية منظمة العمل الدولية أن تغطيها؟

- تعريف واسع للعنف القائم على الجندر في العمل والذي يشمل مختلف أشكال العنف التي يعاني منها العمال في أماكن عملهم.
- أحكام لمنع العنف القائم على الجندر في العمل؛
- تدابير لحماية ودعم العمال المتضررين من العنف القائم على الجندر؛

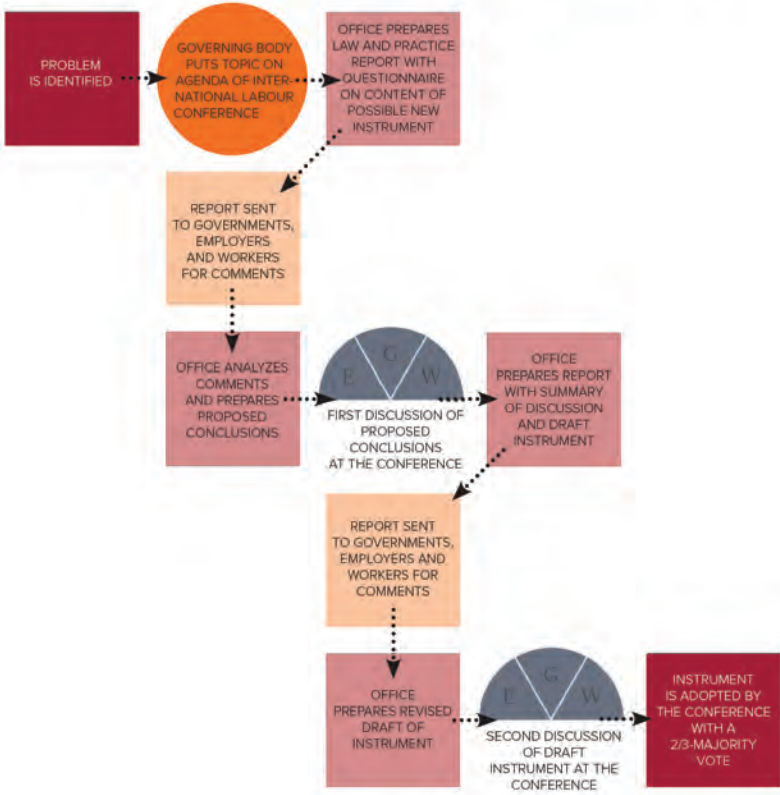
- وصف للمجموعات الأكثر تضرراً من العنف القائم على الجندر: الأشخاص المثليين والعمال الأصليين والمهاجرين، والعمال الذين يعيشون بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وذوي الإعاقات، والمستعبدين بالعمل القسري وعمل الأطفال؛
- حماية جميع العمال دون تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الملكية، أو الحالة الاجتماعية، أو التوجه الجنسي، وحالة فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز، وحالة المهاجرين أو اللاجئين، أو السن أو الإعاقة، أو مكان من العمل؛
- إدراك أثر العنف المنزلي على مكان العمل؛
- وضع تعريف واسع لـ "مكان العمل".
- توفير مختلف فرص العمل وحقوق الضمان الاجتماعي لمقدمي الشكاوى، بما في ذلك الحق في تخفيض أو إعادة تنظيم ساعات العمل.
- وضع بند محدد للعلاج المناسب والحساس لأصحاب الشكاوى من العنف الذين يعانون من أشكال متعددة من التمييز، يحظر على أرباب العمل التمييز ضدهم أو معاقبتهم على عواقب الاعتداء.



# عملية منظمة العمل الدولية



## How an international labour standard is adopted





## الموارد والأدوات:

- النداء العالمي للاتحاد الدولي للنقابات لدعم اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف القائم على الجندر

<http://www.ituc-csi.org/unions-call-for-ilo-standard-on>

- العنف المنزلي والعنف في مكان العمل يكلف الاقتصاد مليارات الدولارات في مجالات الرعاية الصحية والقضايا المنظورة أمام المحاكم والأجور المفقودة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر. راجع تقرير الاتحاد الدولي للنقابات عام 2009 - الجزء الثاني: من يتحمل التكاليف؟

<http://www.ituc-csi.org/ituc-report-gender-in-quality-in>

- Equal Times - مقالات: العنف ضد المرأة، والكفاح العالمي

المضاد: <http://www.equaltimes.org/violence-against-women-the-global>

- نشرة:

[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/leaflet\\_english.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/leaflet_english.pdf)

- اطلب أزراراً عبر [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)

- الاستنتاجات الختامية المتفق عليها في لجنة وضع المرأة بالأمم المتحدة، الجلسة السابعة والخمسين (2013) تدعو الحكومات إلى:

"اتخاذ تدابير تضمن خلو جميع أماكن العمل من التمييز والاستغلال والعنف والتحرش الجنسي، والتهديد، وتصديها للتمييز والعنف ضد النساء والفتيات، حسب الاقتضاء، من خلال إجراءات مثل الأطر التنظيمية والرقابية والإصلاحات، والاتفاقيات الجماعية ومواثيق السلوك، بما في ذلك التدابير التأديبية المناسبة والبروتوكولات والإجراءات، وإحالة قضايا العنف إلى الخدمات الصحية لتلقي العلاج وإلى الشرطة للتحقيق، وكذلك من خلال التوعية وبناء القدرات، بالتعاون مع أرباب العمل والنقابات والعمال، بما في ذلك خدمات أماكن العمل والتعامل بمرونة مع الضحايا والناجيات."

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm#ac>



الناشر المسؤول حسب القانون:  
شاران بورو، الأمين العام

منظمة العمل الدولية - ITUC

5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Brussels, Belgium

Tel: +32 2 224 0211 Fax: +32 2 201 5815

Email: [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) Web: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

D/2016/11.962/19