MONDIAAL FNV

النوع الاجتماعي والتقاطعية: مذكرة توجيهية حول العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) للنقابات العمالية



Mondiaal FNV

الفهرس

الفصل ١: المقدمة	٤
الفصل ٢: فهم النوع الاجتماعي والتقاطعية	٦
الفصل ٣: إدماج النوع الاجتماعي والتقاطعية في العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة	١٤
الفصل ٤: النوع الاجتماعي والتقاطعية في الخطوات الست للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)	١٩
الفصل ٥: الخاتمة	٣٢
الملحق ١: نماذج لبنود اتفاقية المفاوضة الجماعية **(CBA)**	٣٤
الملحق ٢: الإطار القانوني والسياسة العامة للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)	٣٦
المراجع والموارد الإضافية حول العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)	٣٨

الجزء الأول: المقدمة

مذكرة التوجيه هذه تقدم أدوات عملية ونصائح للنقابات العمالية ومنظمات حقوق العمل لدمج منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية في العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD). HREDD هو عملية تستخدمها الشركات لتحديد ومنع وتخفيف والتعامل مع انتهاكات حقوق الإنسان والبيئة. قامت منظمة مونديال FNV بإعداد هذه المذكرة التوجيهية، بدعم من الدكتورة جين بيلينجر، الخبيرة في المساواة بين الجنسين والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في بيئة العمل.

مع التركيز على العمال الذين يواجهون ظروفاً هشة في مكان العمل، تبرز المذكرة التوجيهية الطرق التي يواجه بها بعض مجموعات النساء والرجال (مثل العمال المهاجرين، العمال الأصليين، والعمال في الوظائف غير المستقرة) أشكالًا إضافية ومتداخلة من التمييز بسبب العرق، والإثنية، والميول الجنسية، والهوية الجندرية، والإعاقة.

جزء مهم من العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) هو المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية، التي يجب أن تضمن مشاركة جميع العمال، بما في ذلك النساء والمجموعات الأخرى من العمال الذين يواجهون أكبر درجات الضعف والانتهاكات وعدم المساواة في مكان العمل.

أهداف المذكرة التوجيهية

- بناء استيعاب للمفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والتقاطعية، وعلاقات القوة في العمل.
- تقديم نقطة انطلاق للنقابات العمالية لتعميق استيعابها للأشكال المتعددة والمتداخلة من التمييز وكيف تؤثر على الفئات المختلفة في العمل.
- توضيح السبب وراء اهمية النوع الاجتماعي والتقاطعية للنقابات العمالية الشاملة.
- توفير أدوات عملية للنقابات العمالية ومنظمات حقوق العمل لإدماج منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية في كل خطوة من خطوات عملية العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD).

هيكلية المذكرة التوجيهية

- يتناول الفصل الثاني تعريفات النوع الاجتماعي والتقاطعية وأمثلة عن مدى أهميتهما في أنشطة النقابات العمالية والمناصرة.
- يناقش الفصل الثالث كيف يمكن للنقابات العمالية التفاعل مع العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) والمساهمة في المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية التي يتم الترويج لها في هذه العملية.
- يدمج الفصل الرابع منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية في الخطوات الست لعملية العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD).
- يختتم الفصل الخامس باقتراحات لبناء قوة العمال والنقابات العمالية من أجل وضع النوع الاجتماعي والتقاطعية في قلب عملية العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD).
- تتضمن المذكرة التوجيهية المصطلحات والتعريفات المستخدمة، موارد إضافية، وقراءات.

التوجه نحو نهج تحويلي في العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)

غالبًا ما تكون انتهاكات حقوق الإنسان والبيئة مرتبطة بالنوع الاجتماعي. معالجة هذه الانتهاكات يتطلب تبني نهج تحويلي يراعي النوع الاجتماعي (عاين الشكل رقم ا أدناه). يعالج النهج التحويلي الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها النساء في الوظائف المرتبطة بسلاسل القيمة العالمية. وبناءً على ذلك، توضح هذه المذكرة التوجيهية كيف تشكل المساواة بين الجنسين مع المنظور التقاطعي عنصرين أساسيين في النقابات العمالية دامجة.

تشمل أمثلة انتهاكات حقوق الإنسان في العمل التعرض للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، وغياب التدابير اللازمة لتحديد مخاطر الصحة والسلامة المهنية التي تواجهها النساء والفئات المهمشة الأخرى والتي قد تؤثر على الصحة الإنجابية أو الجنسية للعمال، فضلًا عن الأجور غير العادلة والاستخفاف بقيمة العمل والمهارات التي تؤديها النساء.

اعتماد نهج تحويلي يعالج الأسباب الجذرية والهيكلية للتمييز القائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية يعد الهدف الأسمى للنقابات العمالية. انظر الشكل رقم ا.



الشكل ا: أين أنتم الآن؟ التوجه نحو نهج تحويلي للنوع الاجتماعي في العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD).

تقييم واقع العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة المستجيبة للجندر (GR-HRDD)

يعد تقييم واقع (Maturity Assessment) العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة المستجيبة للجندر (GR-HRDD) الذي طورته منظمة «بلان إنترناشونال» أداة مفيدة للنقابات العمالية التي ترغب في اقتراح تقييم أولي للشركات. تم تصميمه لإرشاد الشركات من خلال عملية منهجية لتحديد المستوى الذي تعالج فيه هي وشركاتها الموردة قضايا حقوق الإنسان الخاصة بالنساء، ويمكن استخدامه بعد ذلك لوضع خطة. يُوصى بأن تكون النقابات العمالية والعمال مشاركين في إعداد تقييم الواقع. كما يمكن للنقابات العمالية استخدام الأداة لتقييم تقدمها في معالجة قضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان.[1]

ا. للمزيد من المعلومات، راجع خطة الدولية، أداة العناية الواجبة في حقوق الإنسان المستجيبة للجندر:
https://www.planinternational.nl/uploaded/٠٣/٢١/GAA-Report-GRDD-Part-I-ONLINE_DEF.pdf

الجزء الثاني: فهم النوع الاجتماعي والتقاطعية

يُعد اعتماد منظور قائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية أمرًا أساسيًا لإبراز المخاطر التي تواجهها العاملات والعاملون الذين يعانون من أشكال متعددة ومتقاطعة من التمييز.

يركز هذا النهج على التجارب الحياتية للعمال، ويسلط الضوء على الطبيعة المعقدة للتمييز الذي يواجهونه.
وقد يشمل ذلك الأعباء غير المتكافئة التي تتحملها النساء في أدوار الرعاية، والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي والعمل غير المستقر، والنساء اللواتي يحملن هويات اجتماعية متداخلة، مثل النساء ذوات الإعاقة، والعاملات المهاجرات، والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية أو إثنية، والنساء الشابات أو الكبيرات في السن، والعاملات والعاملين من مجتمع الميم عين أو أصحاب الهويات الاجتماعية المتنوعة.

النوع الاجتماعي (الجندر)	الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات التي يُنظر إليها اجتماعيًا على أنها مقبولة أو مناسبة أو مرغوبة لشخص ما بناءً على الجنس المحدد له عند الولادة.
الهوية الجندرية/التعبير الجندري	الطريقة التي يرى بها الأشخاص أنفسهم ويعبّرون عنها — وهي إدراك داخلي وشخصي للنوع الاجتماعي. وقد تختلف عن الجنس المحدد عند الولادة أو عن الطريقة التي يصنف بها المجتمع الأشخاص. (ذكر/أنثى)
الميول الجنسية	الانجذاب العاطفي أو الرومانسي أو الجنسي الدائم والمتواصل تجاه أشخاص آخرين. ملاحظة: الميول الجنسية للفرد مستقلة عن هويته الجندرية.
العرق أو الإثنية	العرق هو مفهوم اجتماعي يقسم الناس اصطناعيًا إلى مجموعات مختلفة استنادًا إلى سمات مثل المظهر الخارجي (وخاصة اللون)، والأصل العرقي، والانتماء الثقافي، والتاريخ الثقافي، والتصنيف الإثني، واحتياجات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في فترة زمنية معينة. أما الإثنية، فهي مفهوم اجتماعي يقسم الناس إلى مجموعات اجتماعية أصغر بناءً على خصائص مثل الشعور المشترك بالانتماء، والقيم، وأنماط السلوك، واللغة، والمصالح السياسية والاقتصادية، والتاريخ، والمنشأ الجغرافي.
الدين أو المعتقد أو الطبقة (الطائفة الاجتماعية)	الدين هو مجموعة شخصية أو مؤسسية من المواقف والمعتقدات والممارسات الدينية. المعتقد هو حالة ذهنية أو عادة فكرية يتم فيها وضع الثقة أو الإيمان في شخص أو شيء ما. والطبقة (أو الطائفة الاجتماعية) هي تقسيم اجتماعي يقوم على الفروقات في الثروة أو المرتبة الموروثة أو الامتياز أو المهنة أو العرق.
الإعاقة	يُعرّف الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل على أنهم «أفراد تقل فرصهم بشكل كبير في الحصول على عمل مناسب، أو العودة إليه، أو الاحتفاظ به، أو التقدم فيه، نتيجة لإعاقة جسدية أو حسية أو عقلية أو ذهنية معترف بها رسميًا» (ILO). وتؤثر عوامل أخرى مثل النوع الاجتماعي والعمر والوضع الاقتصادي على مكانتهم وإمكانية وصولهم إلى سوق العمل.
العمر	هو مقياس لتطور الفرد يُحسب بناءً على عدد السنوات اللازمة لنمو مماثل لدى فرد متوسط النمو.
وضع الهجرة	يشير إلى الوضع القانوني أو الاجتماعي المرتبط بتنقّل الشخص، وغالبًا ما يُستخدم عند الإشارة إلى التنقّل عبر الحدود التي أنشأها الإنسان. ويمكن أن يكون التنقّل مؤقتًا أو دائمًا.
العدالة المناخية	تعني الاعتراف بالتأثيرات غير المتكافئة لتغيّر المناخ على الفئات المهمشة وعلى الأشخاص والمناطق الأقل مسؤولية عن المشكلة المناخية.
التمييز	وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، يُعرَّف التمييز بأنه «أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يتم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إلغاء أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل أو المهنة». (المادة ١(١)(أ)). ومنذ ذلك الحين، أضافت اتفاقيات أخرى لمعايير العمل الدولية مجموعات إضافية تواجه التمييز، مثل: الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشري (HIV/AIDS)، والعمال المنزليين، والعاملين من مجتمع الميم عين (LGBTQI+)، والاهل/مقدّمي الرعاية.

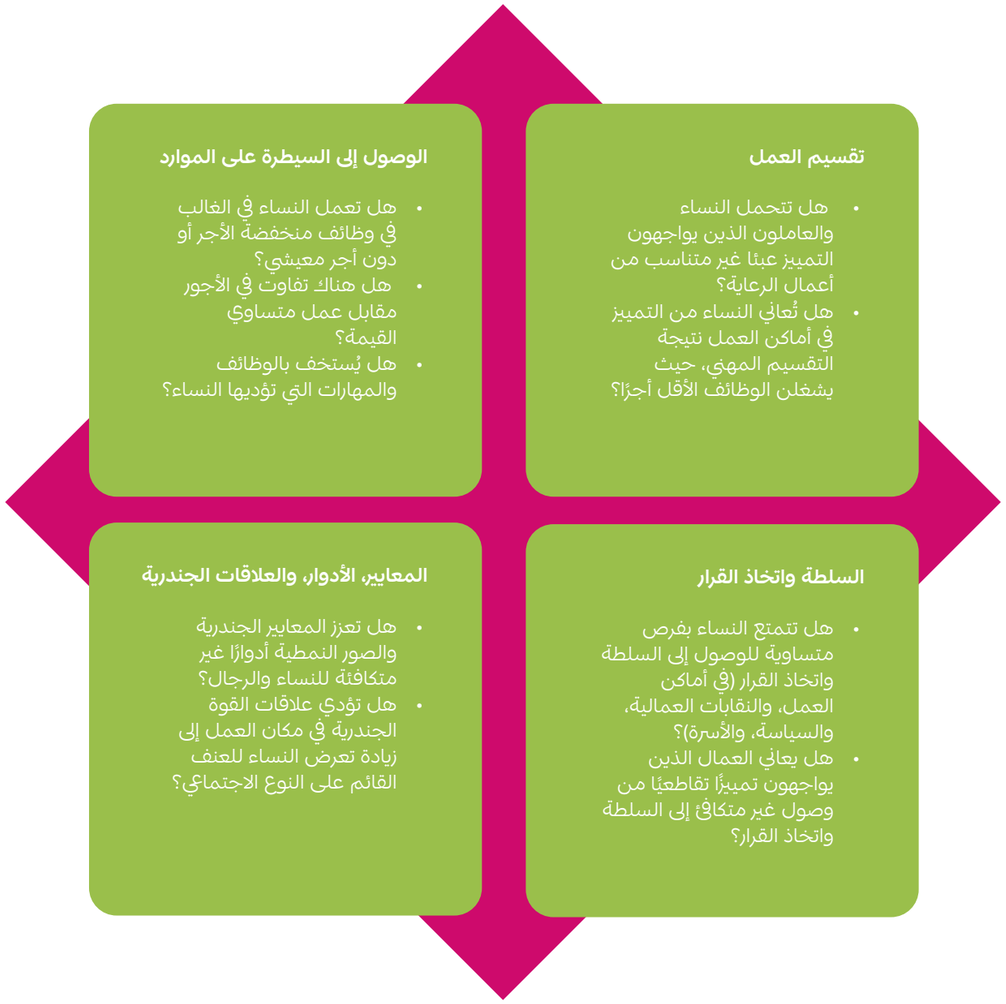
العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي	هو العنف والتحرش «الموجَّه نحو أشخاص بسبب جنسهم أو نوعهم الاجتماعي، أو الذي يؤثر على أشخاص من جنس أو نوع اجتماعي معين بشكل غير متكافئ، ويشمل التحرش الجنسي» (المادة ١(ب) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠). تتأثر النساء بشكل غير متكافئ بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، لا سيما النساء في الوظائف الأكثر تهميشا. من المهم أيضًا الاعتراف بأن العاملين من مجتمع الميم عين (LGBTQI+) قد يكونون مستهدفين من هذا النوع من الانتهاكات، بما في ذلك التمييز، ورهاب المثلية، ورهاب التحول الجنسي.
الاستجابة الحساسة للنوع الاجتماعي	معالجة الفروقات المبنية على النوع الاجتماعي لتعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على الفجوات والتمييز الجندري.
التمييز المؤسسي على أساس الجنس (الذكورية المؤسسية)	السياسات والممارسات في المؤسسات التي تعيد إنتاج نفس التحيزات والأحكام المسبقة والمعايير الجندرية الأبوية السائدة في المجتمع.
التقاطعية	الأشكال المتعددة والمتداخلة من التمييز التي تتفاعل على مستويات متعددة لتخلق نظامًا من القمع. يواجه بعض العمال أكثر من شكل واحد من التمييز، ما يؤدي إلى ما يُعرف بـ«التمييز المتقاطع» أو «التمييز المتعدد». ويساعد اعتماد منظور تقاطعي على إبراز المخاطر التي تواجهها الفئات التي تعاني من أشكال متعددة من التمييز، مثل: العاملات المهاجرات، والعاملات المنتميات إلى أقليات عرقية، أو النساء ذوات الإعاقة.
الانتقال العادل	ضمان عدم تخلف أي شخص أثناء الانتقال نحو اقتصادات ومجتمعات منخفضة الانبعاثات وأكثر استدامة بيئيًا.
مجتمع الميم عين (LGBTQI+)	يشير إلى العاملين من المثليات والمثليين وثنائيي الميول الجنسية والمتحولين جنسيًا والكوير والإنترسكس. (راجع التعريفات في دليل النقابات العالمية).
كراهية النساء (الميزوجينية)	شكل عدائي من التحيز والتمييز ضد النساء، ويتضمن مواقف تمييزية من الرجال وخوفهم وكراهيتهم للنساء أو للأنوثة. وهي شكل من أشكال التمييز الجنسي في مكان العمل يفترض فيه الرجال القوة والسيطرة، ويضع النساء في مكانة خاضعة، مما يؤدي إلى التمييز وانخفاض أجور النساء ومكانتهن.
التمييز الجنسي (التمييز القائم على الجنس)	الأفعال أو المواقف التي تنطوي على تحيز أو تنميط أو تمييز ضد النساء بسبب جنسهن أو ضد الأشخاص الذين يُنظر إليهم على أنهم أنثويين. ينتج التمييز الجنسي عن صور نمطية ومواقف تمييزية تعتبر النساء أو الأشخاص الذين يُعتبرون أنثويين أقل قيمة من الرجال.
التحرش الجنسي	الشكل الأكثر شيوعًا للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل، ويشمل السلوك اللفظي وغير اللفظي والجسدي غير المرحب به. ويُعد جزءًا مهمًا من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠، ويشكّل نوعًا من التمييز على أساس الجنس في إطار اتفاقية رقم ١١١، ويشمل: «مقايضة المنفعة» (أي جعله شرطًا للحصول على وظيفة)، و «بيئة العمل العدائية» (أي بيئة عمل تُشعر الشخص بالترهيب أو العداء أو الإساءة). وتُعد الاتفاقية رقم ١١١ من الحقوق الأساسية في العمل.
الحوار الاجتماعي	التفاوض أو التشاور أو التعاون أو تبادل المعلومات بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. وتشمل أشكال الحوار الاجتماعي: التعاون في مكان العمل، والمفاوضة الجماعية على مستوى الشركة أو القطاع أو الصناعة، والمشاورات الثلاثية الأطراف.
النهج التحويلي	معالجة عدم المساواة الجندرية من خلال تغيير الأعراف والأدوار والعلاقات الجندرية الضارة، والعمل على إعادة توزيع القوة والموارد والخدمات (مثل: رعاية الأطفال، الرعاية الصحية، والدعم القانوني وغيره) بشكل أكثر إنصافًا.
الوضع الاجتماعي والاقتصادي (الطبقة)	حالة تتعلق بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية أو بمزيج منهما.

العمال المتأثرون بالتمييز القائم على النوع الاجتماعي و الأشكال المتقاطعة من التمييز يواجهون بعضًا من أسوأ الانتهاكات في عالم العمل. إن أصوات والأهلية الذاتية للعمال المتأثرين بهذه اللامساواة أمر أساسي إذا كان من المقرر تنفيذ العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) بطرق دامجة.

أدوات لتحديد التمييز القائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية في سلاسل القيمة

نقطة البداية للنقابات العمالية هي إجراء تحليل للجندر، والذي يتضمن جمع الأدلة على اللامساواة بين الجنسين وتقييم الأسباب الجذرية/الهيكلية لتلك اللامساواة.

يتعرف تحليل الجندر على التوزيع غير المتساوي للموارد والفرص والقيود والسلطة بين النساء والرجال. يوفر الشكل ٢ نظرة عامة على أربعة أبعاد لعدم المساواة بين الجنسين والتقاطعية التي يمكن أن تساعد النقابات العمالية في صياغة تحليلها. تغطي هذه الأبعاد بعض الأسباب الجذرية/الهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين: تقسيم العمل، الوصول إلى السيطرة على الموارد، الوصول إلى السلطة واتخاذ القرارات، والمعايير والأنماط والأدوار والعلاقات الجندرية.



الشكل ٢: أربعة أبعاد للنوع الاجتماعي والتقاطعية.

إجراء تحليل جندري

التحليل الجندري هو العملية التي تهدف إلى تحديد الفروقات بين النساء والرجال من حيث مواقعهم النسبية في المجتمع، وتوزيع الموارد، والفرص، والقيود، والسلطة في سياق معين. ويمكن أن يركّز هذا التحليل على الأبعاد الأربعة الموضحة في الشكل ٢، مع إمكانية إضافة أبعاد أخرى إذا كانت ذات صلة بسياق مكان العمل أو القطاع المعني.

ترتبط هذه الأبعاد الأربعة ببعضها البعض بشكل وثيق. فعلى سبيل المثال، غالبًا ما تؤدي الأعراف والأدوار الجندرية إلى التقليل من قيمة عمل النساء ومهاراتهن، بينما قد تعكس العلاقات الجندرية ثقافة تبرير العنف واللوم الواقع على الضحايا، مما يرسّخ العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي ويطبعها كأمر اعتيادي. وفي سياق العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)، قد تنشأ قضايا محددة ناتجة عن تنظيم العمل والإنتاج. ففي قطاع صناعة الملابس، مثلًا، قد يواجه العمال ضغوطًا غير واقعية بسبب ممارسات الشراء التي تهدف إلى خفض التكاليف، مما يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والعنف والتحرش في بيئة العمل.

يتطلب إجراء تحليل جندري التخطيط لتطوير إجراءات تُعالج أوجه عدم المساواة الجندرية والتقاطعية. ويتضمن هذا التحليل عدة خطوات (يُشار إليه أحيانًا بإدماج النوع الاجتماعي أو تقييم الأثر الجندري)، ويُنصح النقابات العمالية بالاطلاع على مزيد من المعلومات حول هذه الخطوات..[٢]

تعريف النوع الاجتماعي والتقاطعية (الجندر)

يشير **النوع الاجتماعي** إلى الأدوار الاجتماعية والثقافية للنساء والرجال والأشخاص الذين يعرّفون أنفسهم على أنهم غير ثنائيي النوع أو غير ممتثلين للمعايير الجندرية السائدة. ويؤثر النوع الاجتماعي في تجارب الأفراد الحياتية؛ فعلى سبيل المثال، قد تختلف تجارب النساء والرجال القانونية والاقتصادية والبيئية والاجتماعية والثقافية. يختلف النوع الاجتماعي عن الجنس البيولوجي، فالأخير يشير إلى الخصائص البيولوجية، بينما يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار المُكتسبة اجتماعيًا، والتي تؤدي إلى اختلاف الأدوار والحقوق والمسؤوليات والامتيازات بين النساء والرجال. على سبيل المثال، تعزز المجتمعات الصور النمطية الجندرية التي تضع النساء في دور الأم أو المُقدّمة للرعاية بالدرجة الأولى. كما تؤدي الأعراف الجندرية والصور النمطية، إلى جانب ثقافة لوم الضحايا، إلى صعوبة تحدث النساء والرجال عن الانتهاكات في أماكن العمل مثل التحرش الجنسي.

تتطلب الاستراتيجيات الهادفة إلى إنهاء عدم المساواة الجندرية والتقاطعية معالجة الأسباب الجذرية والهيكلية لهذه اللامساواة، من خلال أخذ مواطن الضعف التي يواجهها العمال المتأثرون بأشكال متعددة ومتقاطعة من التمييز في الاعتبار. ويُعدّ ذلك جوهريًا في النهج التحويلي لتحقيق المساواة الجندرية. ويشمل هذا تقليص فجوة الأجور بين الجنسين، وتعزيز العمل اللائق في اقتصاد الرعاية، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية تستجيب للنوع الاجتماعي، وإنهاء العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي (GBVH) في عالم العمل، وهي بعض من القضايا التي تعمل النقابات العمالية على معالجتها من خلال التفاوض مع أصحاب العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

فعلى سبيل المثال، يُعد العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي من العوائق الكبرى أمام تحقيق العمل اللائق وضمان كرامة وسلامة وأمان العمال. وينشأ هذا العنف بسبب علاقات القوة غير المتكافئة بين النساء والرجال، ما يُسهم في تعزيز عدم المساواة في مكان العمل، وفي الأسرة، وعلى مستوى المجتمع ككل. ويرتبط بذلك ارتباطًا وثيقًا ضرورة القضاء على ثقافة مكان العمل التي تدعم التمييز الجنسي (كالمواقف التمييزية، والصور النمطية، والتحيزات ضد النساء)، وثقافة الكراهية ضد النساء (الميزوجينية) التي تشمل مشاعر الخوف والعداء تجاه النساء وثقافة الإفلات من العقاب. ومن العناصر الأساسية الأخرى تعزيز القيادة النسائية وزيادة تمثيل النساء في مواقع صنع القرار، وهو أمر تعمل عليه النقابات العمالية بنشاط.

أما **التقاطعية** (أي الأشكال المتعددة والمتقاطعة من التمييز) فهي تعترف بالتشابك المعقّد للهويات الاجتماعية، وما ينجم عنها من أشكال متداخلة من التمييز.

---

٢. راجع موارد المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين (EIGE) حول تحليل النوع الاجتماعي
استراتيجيات فريدريش إيبرت التغييرية نحو المساواة بين الجنسين في النقابات العمالية: دليل إرشادي
خطة الدولية، أداة العناية الواجبة في حقوق الإنسان المستجيبة للجندر – ملخص

"«التقاطعية هي عدسة يمكنك من خلالها رؤية من أين يأتي النفوذ وأين يصطدم ويتشابك ويتقاطع.
ليست المسألة ببساطة أن هناك مشكلة تتعلق بالعرق هنا، ومشكلة تتعلق بالنوع الاجتماعي هناك، وأخرى تتعلق بالطبقة الاجتماعية أو بمجتمع الميم+ في مكان آخر.
فالعديد من المرات، يؤدي هذا النوع من الإطار التحليلي إلى تهميش ما يحدث للأشخاص الذين يعانون من كل هذه الأمور مجتمعة.»

– كيمبرلي كرينشو

نشأت مفهوم التقاطعية من تحليل تداخل أوجه عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعِرق. ومنذ ذلك الحين، استُخدم المفهوم بشكل أوسع للإشارة إلى الطرق التي يتقاطع فيها النوع الاجتماعي مع أشكال أخرى من التمييز والاضطهاد، مثل الطبقة الاجتماعية، والعِرق، والطائفة، والميول الجنسية، والهوية الجندرية (هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٢٢، هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠٢٣، هاندل وآخرون ٢٠٢٢).

الجندر والتقاطعية معترف بهما في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش رقم ١٩٠

«إقرار بأن العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي يؤثران بشكل غير متناسب على النساء والفتيات، واعترافًا بأن اتباع نهج شامل ومتكامل ومستجيب للجندر، يتناول الأسباب الجذرية وعوامل الخطر، بما في ذلك الصور النمطية الجندرية، وأشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة، والعلاقات غير المتكافئة في القوة على أساس النوع الاجتماعي، يُعد أمرًا أساسيًا لإنهاء العنف والتحرش في عالم العمل.»
(اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠، الديباجة)

علاوة على ذلك، فإن تنظيم العمل غالبًا ما يُصمَّم بناءً على طبيعة عمل الرجال، حيث تُوضع السياسات العامة ومعايير السلامة المهنية تقليديًا بما يتناسب مع العمال الذكور، دون أن تأخذ بالضرورة في الاعتبار طبيعة العمل الذي تؤديه النساء في الغالب. وهذا الأمر يُعد ذا صلة خاصة بالنساء المُهمّشات والمُصنّفات عِرقيًا، والآباء والأمهات، والعمال ذوي مسؤوليات الرعاية، والعاملين من ذوي الإعاقة. وبوجه عام، تواجه النساء اللواتي يتحمّلن مسؤوليات الرعاية عوائق كبيرة في الحصول على فرص العمل والعمل اللائق (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ أ). وفي الوقت نفسه، يواجه العاملون المهاجرون في قطاع الرعاية أشكالًا من التمييز وصعوبات في الحصول على عمل لائق وفرص للتقدم المهني (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ ب).

أمثلة على التقاطعية

عاملة تعيش مع إعاقة جسدية تتعرض للتمييز بسبب نوعها الاجتماعي وبسبب إعاقتها.

عاملة مهاجرة تواجه محدودية في الوصول إلى التدريب بسبب نوعها الاجتماعي ووضعها كمهاجرة. كما تواجه طبقة إضافية من التمييز والتحرش بسبب ديانتها وارتدائها الحجاب.

عامل من مجتمع الميم عين (LGBTQI+) يتعرض للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، بسبب التمييز واعتباره لا يتماشى مع «الدور الاجتماعي المفروض عليه».

امرأة من خلفية من السكان الأصليين تواجه صورًا نمطية سلبية تستند إلى نوعها الاجتماعي وهويتها كفرد من السكان الأصليين.

امرأة سوداء من ذوي الإعاقة ومثلية تواجه أشكالًا متعددة من التمييز تشمل التمييز الجنسي، ورهاب المثلية تجاه النساء، والعنصرية، والتمييز ضد ذوي الإعاقة، وكلها تتقاطع لتكوّن أشكالًا متداخلة من التمييز.

ما الذي يمكن أن تفعله النقابات العمالية؟

- تلعب النقابات العمالية دورًا مهمًا، إلى جانب الأطراف المعنية الأخرى، في تبنّي منظور قائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية من خلال إبراز كيف أن التمييز والاضطهاد لهما آثار عامة وخاصة على الفئات المختلفة من العمال المهمّشين.
- فعلى سبيل المثال، فإن محدودية وصول النساء المهمّشات والنساء المستضعفات إلى فرص العمل والعمل اللائق والدخل والموارد المالية والإنتاجية، بالإضافة إلى العبء غير المتكافئ لرعاية الآخرين الذي تتحمله النساء، هي عوامل يجب أخذها في الاعتبار ضمن نهج تحويلي للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD).
- يمكن للنقابات العمالية أن تحدد أين وكيف يواجه العمال مستويات متفاوتة من التهميش في مكان العمل. فالعاملات والعمال من ذوي الهويات المتقاطعة يواجهون مخاطر متزايدة من التمييز والاستغلال والإقصاء وانعدام الأمان والعنف والتحرش. وبعد تحديد هذه القضايا، يصبح من الضروري معالجة علاقات القوة القائمة على النوع الاجتماعي، والصور النمطية، وأوجه عدم المساواة التقاطعية مثل العنصرية، والإعاقة، والانتماء الطبقي، والتوجه الجنسي داخل مكان العمل. ومن المهم أن تضطلع النقابات العمالية بدورها في مواجهة هذه القضايا.
- يمكن الاستفادة من إطار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 كأداة للمطالبة بنهج قائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية، والدفع نحو مفاوضة جماعية تعالج العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. ويمكن لهذا النهج التحويلي أن يضمن إدماج هذه القضايا ضمن إجراءات تقييم المخاطر وخطط الوقاية.



أمثلة على إجراءات النقابات العمالية بشأن النوع الاجتماعي والتقاطعية في عالم العمل

التمييز في الأجور: فجوات الأجور على أساس النوع الاجتماعي والتقاطعية

يرجع التمييز في الأجور والتقليل من قيمة عمل ومهارات النساء إلى أسباب رئيسية تجعل النساء يتقاضين أجورًا أقل من الرجال (IUF، ٢٠٢٣ IndustriALL، ٢٠٢٣). يبلغ متوسط فجوة الأجور بين الجنسين على المستوى العالمي حوالي ٢٠٪ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩). وتكون الفجوات أوسع عند النظر إليها من منظور تقاطعي، على سبيل المثال، عند تسليط الضوء على فجوات الأجور التي تواجهها النساء المستضعفات أو المهمّشات و/أو النساء ذوات الإعاقة. على سبيل المثال، تُظهر أبحاث في المملكة المتحدة أن تقاطع النوع الاجتماعي والعرق والأمومة يؤدي إلى فجوات أكبر في الأجور بين الأمهات من خلفيات المستضعفة أو مهمّشة (Fawcett Society ٢٠٢٤).

كما أن الأمومة تُعد عاملًا إضافيًا، إذ تواجه الأمهات «عقوبة الأجر» التي قد تصل إلى ٣٠٪ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩). ويعاني العمال ذوو الأجور المنخفضة في القطاعات التي تهيمن عليها النساء من فجوات أكبر في الأجور مقارنةً بالعمال في القطاعات الأخرى، وكلما زادت نسبة النساء في قطاع معين، زادت فجوة الأجور (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩). علاوة على ذلك، هناك فجوات بين الجنسين في الوصول إلى الأجور المعيشية، حيث أظهرت إحدى الدراسات أن أقل من ١٠٪ من النساء العاملات في قطاعات الملابس والزراعة يحصلن على أجر معيشي (مؤسسة أنكر، ٢٠٢٤).

إجراءات النقابات العمالية بشأن فجوة الأجور:

- المطالبة من الشركات بتطبيق سياسات الشفافية في الأجور لرصد التمييز في الأجور وتحديد فجوات الأجور بين الجنسين.
- بديل آخر هو طلب جمع بيانات لتحديد ما إذا كانت هناك فجوة بين الجنسين في وصول النساء إلى الأجور المعيشية عبر سلسلة القيمة.
- يجب إشراك النقابات العمالية في إجراءات الشفافية في الأجور وتقديم تقارير فجوة الأجور، بما في ذلك خطط الشركات للحد من أوجه عدم المساواة في الأجور.
- الاطلاع على مصادر إضافية موجهة للنقابات حول الشفافية في الأجور.[3]

تجارب العنف والتحرش من منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية

يمثّل المنظور القائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية أداة أساسية لفهم تهميش العمال/العاملات في مواجهة العنف والتحرش القائمَين على النوع الاجتماعي، كما هو الحال بالنسبة للنساء، والعاملات/العمال المستضعفين، وذوي/ذوات الإعاقة، والعاملات/العمال من مجتمع الميم، الذين يتأثرون بشكل غير متناسب بهذه الانتهاكات (ITUC ٢٠٢٤). في استبيان أجرته نقابة موظفي الخدمة العامة في المملكة المتحدة (UNISON) عام ٢٠٢٤، كانت النساء، والعمال من خلفيات آسيوية وسوداء وأقليات عرقية، والعمال ذوي الإعاقة، وعمال مجتمع الميم عين من بين الفئات الأكثر تعرضًا للعنف والتحرش في أماكن العمل (نقلاً عن ITUC ٢٠٢٤). وبالمثل، أظهر استبيان أجراه مؤتمر العمل الكندي (CLC) في عام ٢٠٢٢ أن النساء، والعاملين والعاملات من غير الثنائيين، والهوية الجندرية المتنوعة، وسكان الشعوب الأصلية، وذوي/ذوات الإعاقة كانوا الأكثر عرضة للتحرش الجنسي في العمل (نقلاً عن ITUC ٢٠٢٤).

لقد شكّلت العديد من النقابات العمالية تحالفات مع منظمات نسوية ومنظمات نسائية للمشاركة في العمل الجماعي والمناصرة والحملات لإنهاء العنف والتحرش القائمَين على النوع الاجتماعي، والدعوة إلى التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ وتنفيذها (ITUC ٢٠٢٤). وغالبًا ما كانت هذه الحملات بقيادة نساء من النقابات العمالية يمثلن أصواتًا تقاطعية (Pillinger et al., ٢٠٢٢).

إجراءات النقابات العمالية لإنهاء العنف والتحرش القائمَين على النوع الاجتماعي (GBVH):

- توفير المعلومات وتدريب العمال وممثلي النقابات لرفع الوعي حول العنف والتحرش القائمَين على النوع الاجتماعي.
- استخدام إطار اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش (C190) لتوجيه المفاوضات مع أصحاب العمل.
- ضمان أن تكون النساء والفئات المهمشة الأخرى في طليعة الحملات والتحالفات مع نقابات أخرى، ومنظمات نسائية محلية ووطنية، ومنظمات حقوق الإنسان، وجماعات المناصرة.
- الرجوع إلى الموارد التي تم تطويرها من قبل ولأجل النقابات العمالية لتعزيز القدرات والمناصرة لإنهاء العنف والتحرش.[4]

الانتقال العادل: النوع الاجتماعي والتقاطعية

تؤكد إرشادات منظمة العمل الدولية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة بيئيًا للجميع، واتفاق باريس للمناخ لعام ٢٠١٥، على أهمية الانتقال العادل وخلق العمل اللائق باعتبارهما عنصرين حاسمين في الاستجابة لتغيّر المناخ. ويعني الانتقال العادل أن عملية التحوّل نحو تقليل الانبعاثات يجب أن تُدار بشكل منصف وعادل للجميع. وهذا يشمل ضمان الحماية الاجتماعية الكافية للعمال المعرّضين لفقدان وظائفهم، وتوفير فرص التدريب وإعادة التأهيل المهني للعمال للاندماج في القطاعات الجديدة منخفضة الانبعاثات. كما أن الحوار الاجتماعي والاتفاقات الجماعية مع أصحاب العمل ضرورية لإنجاح الانتقال العادل.

ومن منظور العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)، فإن كيفية استجابة أصحاب العمل لأهداف التغيّر المناخي وتنفيذها تُعد قضية مركزية، خاصةً بالنظر إلى الآثار الاقتصادية والاجتماعية السلبية للتغيّر المناخي على النساء الأشد فقرًا. ويشمل ذلك تهميش النساء في مواجهة الكوارث المناخية، وضعف وصولهن إلى المعلومات بسبب انخفاض مستويات التعليم أو محدودية الوصول إلى التكنولوجيا، وزيادة تعرضهن للعنف القائم على النوع الاجتماعي خلال الأزمات (UN WOMEN ٢٠٢٣).

يمكن للنقابات العمالية القيام برفع الوعي حول مفهوم الانتقال العادل والمطالبة من الشركات

- تحديد المخاطر التهميش المرتبطة بالنوع الاجتماعي، وضمان إدماج صوت النساء الجماعي وقيادتهن ومشاركتهن الفعالة في خطط العناية الواجبة والمشاركة الفعّالة للأطراف المعنية.
- تقديم معلومات حول سياسات الشركات المتعلقة بالانتقال العادل، وما إذا كانت تتضمن منظورًا قائمًا على النوع الاجتماعي والتقاطعية.
- التفاوض مع أصحاب العمل على تدريب وتأهيل العمال والموظفين خلال مراحل الانتقال.

مورد مفيد في هذا السياق هو مركز الانتقال العادل التابع للاتحاد الدولي للنقابات (ITUC)، والذي يدعو إلى الحوار الاجتماعي والمشاركة بين العمال ونقاباتهم وأصحاب العمل والحكومات، بالتعاون مع المجتمعات المدنية. ومن بين المطالب الرئيسية ضمان أن يكون للعمال صوت ومكان على طاولة صنع القرار عند التخطيط للانتقال إلى عالم منخفض الكربون.[5]

لمزيد من الأمثلة ذات الصلة بالنقابات العمالية في الجنوب العالمي، يمكن الرجوع إلى تقرير منظمة العمل الدولية (ACTRAV ٢٠٢٤): إجراءات النقابات العمالية بشأن تغيّر المناخ والانتقال العادل.[6]

٣. أمثلة تشمل مجموعة أدوات المساواة في الأجور من IndustriALL / بلينجر
مجموعة أدوات المساواة في الأجور من IUF / بلينجر
الاتحاد العام لنقابات العمال في أيرلندا / بلينجر، دليل تقارير فجوة الأجور بين الجنسين
موقع EPIC الإلكتروني (التحالف الدولي للمساواة في الأجور)
منظمة العمل الدولية (٢٠٢٢). تشريعات شفافية الأجور: الآثار المترتبة على منظمات أصحاب العمل والعمال

٤. موقع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ قيد التنفيذ، والذي طورته النقابات العمالية وحلفاؤها لتبادل الممارسات الجيدة
تقرير الاتحاد الدولي للنقابات لعام ٢٠٢٤ حول إجراءات النقابات لإنهاء العنف والتحرش في مكان العمل
ممارسات جيدة وأمثلة إضافية على اتفاقيات المفاوضة الجماعية يمكن العثور عليها في بلينجر / منظمة العمل الدولية (أكتراف، ٢٠٢٤) حول العنف والتحرش في عالم العمل – مبادرات واستراتيجيات ومفاوضات النقابات العمالية منذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٩٠ وتوصيتها رقم ٢٠٦

٥. مركز الانتقال العادل – الاتحاد الدولي للنقابات

٦. تقرير منظمة العمل الدولية: إجراءات النقابات العمالية تجاه تغيّر المناخ والانتقال العادل

الجزء الثالث: دمج منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية في العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)

تُعد العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) عملية مستمرة تهدف إلى دعم الشركات في تحديد ومنع وتخفيف الآثار السلبية الفعلية أو المحتملة على حقوق الإنسان والبيئة، ومساءلتها بشأن تلك الآثار. ويُعطى التركيز لتفادي الانتهاكات والتخفيف منها من خلال تقييم المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات المناسبة في عالم العمل.

وتستند هذه العملية إلى معايير دولية، لضمان ممارسات تجارية مسؤولة عبر سلسلة القيمة. ويتمثل هدفها الأساسي في منع وتخفيف المخاطر الفعلية أو المحتملة ذات الصلة بانتهاكات حقوق الإنسان. وتشمل هذه العملية المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية، وتسليط الضوء على المسؤولية المشتركة، وإشراك العمال والنقابات العمالية.

ينبغي على الشركات أن تقوم بما يلي: تطوير سياسة عامة، وإجراء تقييم للمخاطر، ووضع تدابير للتخفيف من الآثار، وتتبع التقدّم، والتواصل بشأن الجهود المبذولة، وتقديم سبل الإنصاف عند وقوع الانتهاكات. ويجب أن تتناول هذه العملية أشكال التمييز، مثل تلك التي تواجهها النساء، والعاملات من خلفيات معرضة للتمييز العنصري، والعاملات ذوات الإعاقة، وتحدي الافتراضات والصور النمطية والتحيّزات القائمة على النوع الاجتماعي والعرق والإعاقة.

وقد تم إرساء العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) لأول مرة في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs)، وتم تعزيزها لاحقًا من خلال إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي المبادئ بشأن الشركات متعددة الجنسيات(MNEs) والسياسة الاجتماعية (إعلان MNE)، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للشركات متعددة الجنسيات (OECD)، وتوجيه الاتحاد الأوروبي بشأن العناية الواجبة لاستدامة الشركات (CSDDD).[7]

يُقدّم الملحق ا لمحة موجزة عن معايير العناية الواجبة التي أرستها الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون والتنمية، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الأوروبي، والحكومات الوطنية.

لماذا ينبغي أن تلعب النقابات العمالية دورًا في العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)؟

ينبغي أن تكون النقابات العمالية مطّلعة على العناية الواجبة، وأن تضمن إشراك العمال ونقاباتهم في العملية بشكل فعّال. ونظرًا لقرب النقابات من العمال، فإنها تؤدي دورًا أساسيًا في كشف الانتهاكات وتحديدها ومتابعة الجهود المبذولة للتخفيف منها، من خلال الضغط لاعتماد سياسات أفضل والمشاركة في اتفاقية المفاوضة الجماعية.

كما يمكن للنقابات أن تسهم في الكشف عن الآثار المباشرة وغير المباشرة لعدم المساواة بين الجنسين في العمل، مثل العبء غير المتكافئ في الرعاية الأسرية الذي تتحمله النساء وتأثيره على مشاركتهن الاقتصادية.

يمكن للنقابات العمالية تسليط الضوء على الانتهاكات المرتبطة بالنوع الاجتماعي والتقاطعية من خلال استشارة العمال وتوثيق حقوقهم من منظور قائم على النوع الاجتماعي والتقاطعية.

ينبغي للنقابات ومنظمات حقوق العمال أن تلعب دورًا محوريًا في الدعوة إلى تحليل التقاطعية والنوع الاجتماعي ضمن عمليات العناية الواجبة، وإبراز أهمية تنوّع الهويات الاجتماعية للعمال والعلاقات غير المتكافئة في موازين القوى، باعتبارها عوامل تساهم في العديد من انتهاكات الحقوق الأساسية في سلاسل القيمة. كما أن دمج منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية في العناية الواجبة يُثري مبدأ المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية، الذي يُعد أحد المبادئ الجوهرية للعناية الواجبة.

---

7. لمعلومات حول المنظور الحذري في التوجيه الأوروبي بشأن الاستدامة المؤسسية، راجع: أكشن إيد (٢٠٢٤) نحو مواءمة مستجيبة للجندر لتوجيه الاستدامة المؤسسية.
لمعلومات حول أدوار النقابات العمالية في العناية الواجبة في حقوق الإنسان، راجع: CNV١ (٢٠٢٤) كيف يمكن للنقابات العمالية الانخراط في العناية الواجبة في حقوق الإنسان لحماية حقوق العمال؛ و CNV١ (٢٠٢٤) مجموعة أدوات التدريب.

ينبغي أن تلعب النقابات العمالية دور أساسي في تعزيز الوعي بشأن انتهاكات حقوق الإنسان التي تؤثر على النساء والفئات الضعيفة الأخرى، خصوصًا من منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية، وذلك لأن تجارب هذه الفئات غالبًا ما تكون غير مرئية أو مغفلة في أماكن العمل.

ما يمكن أن تقوم به النقابات العمالية:

- تقديم التدريب والإرشاد للعمال وممثلي النقابات حول قضايا عدم المساواة بين الجنسين، والتقاطعية، والعناية الواجبة، وأهمية اتباع نهج تحويلي.
- عقد اجتماعات نقابية في أماكن العمل لشرح هذا النهج للعمال ودورهم بصفتهم أصحاب حقوق.
- تشجيع العمال على ترسيخ قوتهم من خلال المشاركة في المناقشات والاستشارات، ومشاركة وجهات نظرهم حول المخاطر المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتقاطعية في أماكن العمل.
- تخصيص الوقت والموارد اللازمة لدمج منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية في جميع أنشطة العمل النقابي.

التشريعات الأوروبية التي تجعل العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة إلزامية (HREDD)

يُولي توجيه **الاتحاد الأوروبي بشأن العناية الواجبة لاستدامة الشركات (CSDDD)** أهمية خاصة للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة، مع التأكيد على نهج يركز على العمال، وحقوقهم، وكذلك على منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية. ينص التوجيه على أن الشركات قد تحتاج إلى أخذ عوامل متعددة في الاعتبار ضمن نهج للعناية الواجبة يكون مستجيبًا للنوع الاجتماعي وللثقافات المختلفة، مثل: «النوع الاجتماعي، العمر، العرق، الإثنية، الطبقة الاجتماعية، الطائفة، مستوى التعليم، وضع الهجرة، الإعاقة، بالإضافة إلى الوضع الاجتماعي والاقتصادي». كما يضيف التوجيه:

«... ينبغي على الشركات إيلاء اهتمام خاص لأي آثار سلبية محتملة يتعرض لها الأفراد الذين قد يكونون أكثر عرضة للخطر بسبب التهميش أو الاستضعاف أو غيرها من الظروف، سواء بشكل فردي أو كأعضاء في مجموعات أو مجتمعات معينة، بما في ذلك الشعوب الأصلية...»

كما ورد في الجزء الأول، فإن النهج التحويلي تجاه العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) يعني أن الشركات تتجاوز مجرد تطبيق شكلي للقواعد أو ممارسة روتينية، لتعمل على معالجة الأسباب الجذرية والهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين بشكل منهجي. فعلى سبيل المثال، فإن الاستجابة التحويلية لإنهاء التحرش الجنسي في مصنع للملابس تقتضي أن تفهم الشركة وتحدد عوامل الخطر المرتبطة بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي (GBVH)، بما في ذلك العلاقات غير المتكافئة في القوة بين الجنسين داخل المصنع. وعليه، ستكون الشركة أكثر قدرة على تحديد التدابير اللازمة لمنع التحرش الجنسي وتحقيق بيئة عمل آمنة ومتساوية.

ما هي مخاطر حقوق الإنسان المرتبطة بالنوع الاجتماعي والتقاطعية؟

يمكن أن تساعد هذه المقاربة للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة على كشف الانتهاكات المتعلقة بعدم المساواة بين الجنسين والتقاطعية في قضايا مكان العمل، بحيث تُستخدم كأساس لصياغة توصيات حول كيفية التخفيف من آثارها وطرق فعالة لمراجعة التقدم المُحرز. وقد يشمل ذلك مجموعة واسعة من القضايا، مثل الأجور العادلة والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، والسلامة والصحة المهنية، والصحة الجنسية والإنجابية، وحقوق مجتمع الميم عين ومناهضة التمييز ضدهم، والأعباء غير المتكافئة الملقاة على عاتق النساء في مجال الرعاية، والتقسيم المهني القائم على النوع الاجتماعي، والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، وتمثيل النساء في مواقع صنع القرار، وغيرها من القضايا ذات الصلة.

جمع البيانات

البيانات التي تعكس واقع حياة العمال تعتبر أساسية لتحديد انتهاكات حقوق العمال وضمان اتباع اسلوب منهجي في مراقبة وتقرير التقدم المحرز. ومع ذلك، فإن البيانات المجمعة حسب الجنس والتقاطعية ليست دائمًا متوفرة أو يتم جمعها.

يجب على النقابات العمالية أن تدعو أولاً إلى جمع البيانات المجمعة حسب الجنس والتقاطعية في مكان العمل وعبر سلسلة القيمة.

أسئلة يمكن طرحها كمثال:

- هل توجد بيانات تحدد القوة والامتيازات التي تؤثر على قدرة العمال في المطالبة بحقوقهم وفرصهم؟ ما هي فجوات البيانات الموجودة؟
- هل بعض الفئات غائبة عن المناصب القيادية أو مراكز اتخاذ القرار في سوق العمل؟
- هل الأجور شفافة، وهل توجد بيانات عن الأجور لتحديد فجوة الأجور بين الجنسين والأسباب الهيكلية لعدم المساواة في الأجور بين النساء والرجال؟
- هل توجد بيانات عن حالات العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك من التقارير المجهولة أو التقارير التي تجمعها النقابات العمالية أو منظمات حقوق العمل؟
- هل تم التشاور مع جميع العاملات، خاصة النساء الأكثر تهميشًا، بطرق سرية وحساسة؟

اقتراحات للنقابات العمالية

- طلب البيانات المتعلقة بالتوظيف، والوظائف/المهن، والأجور، وساعات العمل حسب الجنس.
- طلب من الشركة تحديد فجوة الأجور بين الجنسين (استنادًا إلى الأجر بالساعة المتوسط) سنويًا، مع تغطية جميع العمال بغض النظر عن وضعهم التعاقدي أو ساعات العمل.
- تدريب العمال وممثلي النقابات العمالية على فهم وتفسير البيانات المفصلة حسب الجنس، بما في ذلك كيفية تحديد فجوات وعدم المساواة بين الجنسين وحساب فجوة الأجور بين الجنسين.
- التشاور مع العمال، وتعزيز أصوات النساء العاملات ووكالتهن، وضمان إجراء استشارات حساسة لالتقاط تجارب أكثر العمال تهميشًا. للحصول على مزيد من المعلومات حول إجراء الاستشارات مع النساء العاملات، انظر الخطوة 2 من عملية العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) في القسم التالي.

المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية

جزء أساسي من العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) هو ضمان دور النقابات العمالية ومنظمات حقوق العمال في المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية للعمال المتأثرين بعدم المساواة بين الجنسين والتمييز المتقاطع.

يمكن للنقابات العمالية تطوير استراتيجيات تهدف إلى إعلام، وتحفيز، وتنظيم، وإشراك العمال الذين يواجهون التمييز المتعدد والمتقاطع.

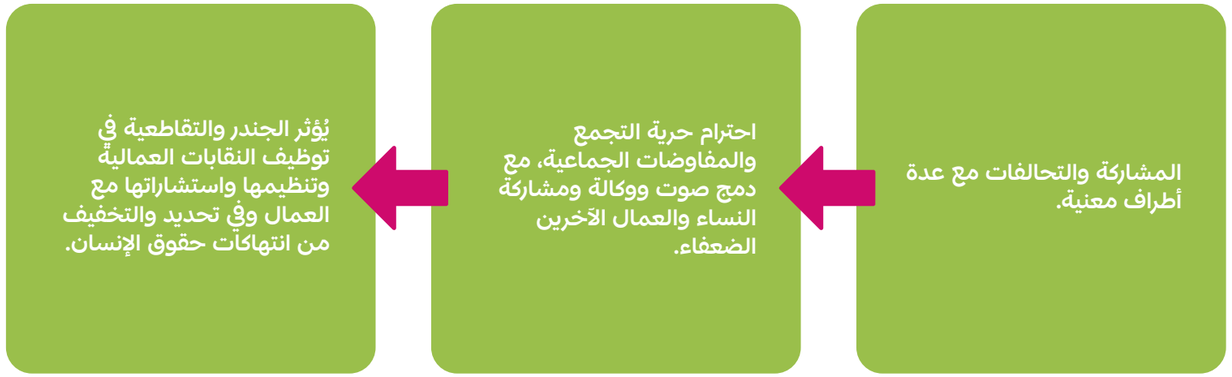
إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للسلوك التجاري المسؤول (RBC)

تسلط إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات (MNEs) بشأن السلوك التجاري المسؤول (RBC) (٢٠٢٣) الضوء على الحاجة إلى قيام الشركات بتنفيذ مشاركة فعّالة للأطراف المعنية، مع مراعاة احتياجات الفئات المستضعفة أو المهمشة:

«لضمان مشاركة فعّالة وذات مغزى، من المهم التأكد من أنها في الوقت المناسب، ويمكن الوصول إليها، ومناسبة وآمنة للأطراف المعنية، وإزالة الحواجز المحتملة التي قد تعوق مشاركة الأطراف المعنية التي تتواجد في وضعية استضعاف أو تهميش.» (الفقرة ٢٨)

«قد يتطلب تنفيذ العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) أخذ المخاطر المتميزة والمتقاطعة في الاعتبار، بما في ذلك تلك المتعلقة بالخصائص الفردية أو الفئات المستضعفة أو المهمشة. تعتبر المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية أمرًا مهمًا في هذا الصدد، وقد يكون من المناسب أيضًا النظر في طرق لتعظيم نتائج التنمية المستدامة لتلك الفئات.» (الفقرة ٥٠)

الشكل ٣ يظهر العناصر الثلاثة للمشاركة الفعّالة للأطراف المعنية، التي تدمج منظورًا متعلقًا بالجندر والتقاطعية. يجب على النقابات العمالية التحقق من تضمين كل عنصر من هذه العناصر الثلاثة في عمليات العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) الخاصة بالشركة. إذا لم تكن موجودة، يجب إعداد خطة للتفاعل مع الشركة وبناء تحالفات مع منظمات حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين للدعوة إلى المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية. [٨]



الشكل ٣: المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية: نهج جندري وتقاطعي للنقابات العمالية.

1. المشاركة والتحالفات مع العديد من الأطراف المعنية:

- التواصل وتعزيز الروابط القائمة مع منظمات العمل، حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والمنظمات غير الحكومية، ومنظمات العمال المهاجرين، والخبراء في قضايا الجندر، والجمعيات التجارية، والأطراف المعنية الأخرى الملتزمة بالمساواة بين الجنسين.
- بناء الوعي وتقديم حجج قوية حول مركزية الجندر والتقاطعية في المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية.
- ضمان مشاركة النساء بشكل فعّال ونشط، خاصة النساء اللواتي يعانين من التمييز المتعدد.

٨. لمزيد من المعلومات، راجع إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠٢٣).

2. احترام حرية التجمع ودمج منظور الجندر والتقاطعية في المفاوضات الجماعية

- التأكد من أن جميع عمليات وخطوات العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) تحترم الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، بما في ذلك حرية التجمع والمفاوضة الجماعية.
- تحديد القضايا الأولوية للنساء العاملات والتشاور مع العمال حول سبل إنهاء التمييز الجندري والتقاطعي.
- بناء الدعم لهذه القضايا مع الأطراف المعنية (المذكورة أعلاه).
- التفاوض مع أصحاب العمل وضمان مشاركة النساء في فرق المفاوضات الجماعية.

3. الجندر والتقاطعية تؤثر على استراتيجيات التوظيف والتنظيم في النقابات واستشاراتها مع العمال

- الاتفاق على استراتيجية لتنظيم وتمثيل العاملات، خاصة اللواتي يعملن في وظائف مهمشة واللواتي يتعرضن للتمييز التقاطعي.
- بناء مهارات القيادة لدى النساء وزيادة مشاركتهن في اتخاذ قرارات النقابات.
- جعل المساواة بين الجنسين أولوية للنقابة (داخليًا وخارجيًا) والالتزام بتغيير الثقافة والعقليات والقوالب النمطية.

التشاور مع النساء والمجموعات الأخرى التي تعاني من التهميش (يتم توفير مزيد من المعلومات في القسم ٣ حول استشارات العمال النساء بشأن الانتهاكات الحقوقية).

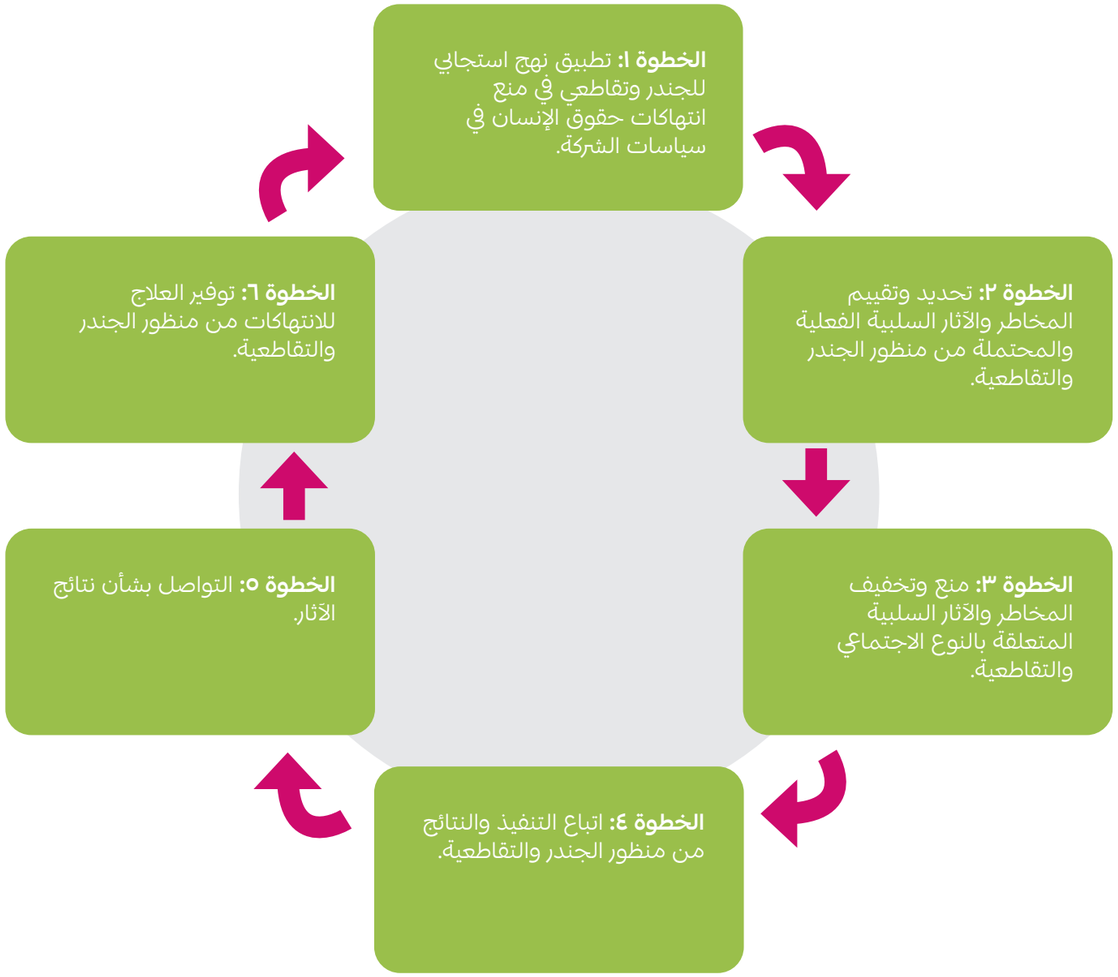
شبكات النقابات العمالية وتبادل المعلومات عبر سلسلة القيمة

بالإضافة إلى ذلك، قد تكون النقابات العمالية منخرطة في رسم خريطة تنظيمها وتمثيلها للعمال عبر سلسلة القيمة. ابحث عن طرق للتواصل مع النقابات عبر سلسلة القيمة.

- بعض النقابات العالمية قد أنشأت شبكات نقابية قطاعية ولجان لتسهيل الاتصال بين النقابات عبر سلسلة القيمة. يمكنك التحقق مع نقابتك لمعرفة طرق للتواصل مع العمال/ النقابات عبر سلسلة القيمة.
- عندما يتم توقيع اتفاقيات إطارية عالمية مع الشركات والنقابات العالمية، عادةً ما يتم إنشاء لجان مراقبة وطنية لمراقبة تنفيذ الاتفاقية عبر سلسلة القيمة. استكشف ما إذا كانت شركتك قد وقعت اتفاقية وإذا كان بإمكانك التنسيق مع لجان المراقبة الوطنية حول كيفية تنفيذ الشركة للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة في البلدان الأخرى.
- إذا كانت هناك فرص للتواصل مع النقابات عبر سلسلة القيمة، فعليها أن تلتزم بمشاركة الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والأمثلة على ما ينجح مع النقابات عبر سلسلة القيمة. يمكن أن يشمل ذلك كيفية تعامل النقابات مع الحواجز أو التحديات المتعلقة بتمثيل العمال بشكل فعّال، والوصول إلى المعلومات، وما إذا كان يتم تضمين منظور الجندر والتقاطعية في أعمال النقابات، سياساتها، وممارساتها.
- يمكن أن يكون تبادل المعلومات أيضًا أداة اساسية في تعلم الطرق الفعالة لضمان تمثيل النساء والمجموعات الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصًا في القيادة والهياكل اتخاذ القرار داخل النقابات.

الجزء الرابع: الجندر والتقاطعية في الخطوات الست للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)

يمكن للنقابات العمالية أن تتفاعل بشكل استباقي مع الشركات والأطراف المعنية والموردين عبر سلسلة القيمة. يقدم هذا الجزء بعض الإرشادات العملية حول كيفية دمج منظور الجندر والتقاطعية في كل خطوة من الخطوات الست للعملية العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)، والتي يتم تحديدها في الشكل ٤. إن هذا النهج أمر حاسم في تحديد وتقييم المخاطر، والحد من الآثار السلبية للأعمال، ومعالجة الأسباب الجذرية/الهيكلية للتمييز القائم على الجندر والتقاطعية.



الشكل ٤: النوع الاجتماعي والتقاطعية في الخطوات الست للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD).

٩. للحصول على معلومات وإرشادات أكثر تفصيلاً حول كيفية تطبيق الشركات للخطوات الست من خلال العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة المستجيبة للجندر (GR HREDD)، يمكنكم الاطلاع على تقرير «بلان إنترناشونال»

الخطوة 1: تطبيق نهج استجابي للجندر وتقاطعي في منع انتهاكات حقوق الإنسان في سياسات الشركة

باختصار، يعني ذلك أن:
يجب على الشركات التأكد من أن سياساتها وأنظمة الإدارة تحترم حقوق الإنسان للعمال مع دمج الاعتبارات المتعلقة بالجندر والتقاطعية. يمكن للنقابات العمالية أن تساهم بشكل فعال في تقديم الأفكار والمعلومات والأدلة حول تجارب العمال في الانتهاكات في مكان العمل. يعد الحوار الاجتماعي المستمر بين النقابات العمالية وأرباب العمل أمرًا بالغ الأهمية في دعم تشكيل السياسات وأنظمة الإدارة.

ماذا يمكن للنقابات العمالية أن تفعل؟	القضايا التي يجب على النقابات العمالية رفعها مع الشركات بشأن سياساتها وأنظمة الإدارة
نقطة انطلاق مهمة هي أن تتحقق النقابات العمالية من أن الشركة لديها سياسات وأنظمة إدارة ذات الصلة، بما في ذلك قواعد السلوك والسياسات المتعلقة بـ السلوك التجاري المسؤول(RBC)، لمعالجة انتهاكات حقوق الإنسان من منظور جندري وتقاطع عبر سلسلة القيمة.	• هل يتم تناول الجندر والتقاطعية عبر جميع مستويات سلسلة القيمة، بما في ذلك جميع الموردين؟ هل يشمل ذلك المواد الخام والمقاولين من الباطن؟ • هل تشير سياسات الشركة، بما في ذلك قواعد السلوك والسياسات المتعلقة بـ السلوك التجاري المسؤول(RBC)، إلى عدم المساواة الجندرية والتمييز عبر سلسلة القيمة؟ • هل تم شمل جميع العمال، مثل العمال المهاجرين أو العمال الذين يعملون بعقود مؤقتة أو ركيكة، في السياسات وأنظمة الإدارة؟ • هل تنص السياسات على حق العمال في حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية؟ هل يحدث ذلك في الواقع؟ هل هناك تمثيل متوازن جندريًا للنساء والفئات الأخرى التي تواجه التمييز في النقابات العمالية؟ • هل تقدم الشركة التزامًا صريحًا لمعالجة المخاطر المتعلقة بعدم المساواة والتمييز والقمع التي يتم اكتشافها في مكان العمل بشأن قضايا مثل عدم الأمان، وعدم المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي، والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي؟ • هل توفر السياسات توافقًا مع المعاهدات الدولية الحالية والمعايير العمالية (انظر الملحق 1)؟ – إذا لم تعالج الشركات هذه القضايا، قدم توصيات حول كيفية دمج الجندر والتقاطعية. – إذا كنت غير متأكد مما يجب تضمينه في سياسات المساواة بين الجنسين والتقاطعية، راجع إرشادات أفضل الممارسات والسياسات النموذجية من IFC، و ILO/UN Women، وPlan International، و IndustriALL Global Union.[١٠]

[١٠] IFC،
* منظمة العمل الدولية/هيئة الأمم المتحدة للمرأة
* بلان إنترناشيونال
* اتحاد صناعات العالم

هل يوجد تقسيم جندري لوضع العمال الوظيفي والحالة التعاقدية والأدوار الوظيفية والأجور؟	• هل تجمع الشركة بيانات مفصلة حسب النوع الاجتماعي و/أو المجموعات الأخرى التي تواجه التمييز؟ • هل تم تحديد فجوات الأجور حسب النوع الاجتماعي؟ هل تعكس منظورًا تقاطعيًا مثلًا فيما يتعلق بأجور العمال المهاجرين؟ – إذا لم يكن الأمر كذلك، قدم اقتراحات بشأن الأدوات التي يمكن للشركة استخدامها لجمع البيانات المفصلة وشفافية الأجور.
هل تم تحديد الانتهاكات المحددة لحقوق الإنسان والاعتراف بها، خاصةً بالنسبة للمجموعات التي تواجه عدم المساواة الجندرية، والتمييز، والتمييز التقاطعي؟	• هل لدى الشركة أدلة قائمة على أنها قد قامت بتقييم المخاطر المحددة الخاصة بالجندر والتقاطعية عبر سلسلة القيمة ومع الموردين مباشرة؟ – إذا كان الأمر كذلك، تحقق من أن ذلك يغطي مجموعة كاملة من المخاطر الفعلية والمحتملة، في مجالات مثل الأجور المنخفضة، وساعات العمل الطويلة، والممارسات العمل غير الآمنة وغير الصحية، والوصول إلى إجازة الأمومة، والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، وعدم وجود سبيل للإنصاف في حالات انتهاك الحقوق. – إذا لم يكن الأمر كذلك، قدم حجة قوية من أجل تقييم مفصل للمخاطر يأخذ في اعتباره الجندر والتقاطعية، بما في ذلك المشاورات مع العاملات.
هل تعالج الاتفاقيات الجماعية وسياسات مكان العمل المساواة الجندرية والتقاطعية؟	• قم بإجراء تحليل للاتفاقيات الجماعية الحالية للتحقق مما إذا كانت البنود في الاتفاقيات الجماعية تعالج الجندر والتقاطعية عبر سلسلة القيمة. • إذا لم تكن هناك اتفاقيات جماعية موجودة، تفاوض على سياسة عدم التسامح مطلقًا مع التمييز والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، تشمل جميع أماكن العمل والموردين. • تأكد من أن الاتفاقيات الجماعية وسياسات مكان العمل تتضمن: – المبادئ وبيان الالتزام بالمساواة الجندرية وعدم التمييز؛ – نهج عدم التسامح مطلقًا مع عدم المساواة والتمييز والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في العمل؛ – أنظمة موثوقة لمعالجة الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان الجندرية أو التقاطعية، مثل الأجر غير المتساوي، والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، وصحة العاملين الإنجابية والجنسية؛ – دمج الجندر والتقاطعية في تقييم المخاطر وبرامج الوقاية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية؛ – المعلومات، والتدريب، وزيادة الوعي للمدراء والعمال؛ – الإنصاف والدعم للضحايا/الناجيات.

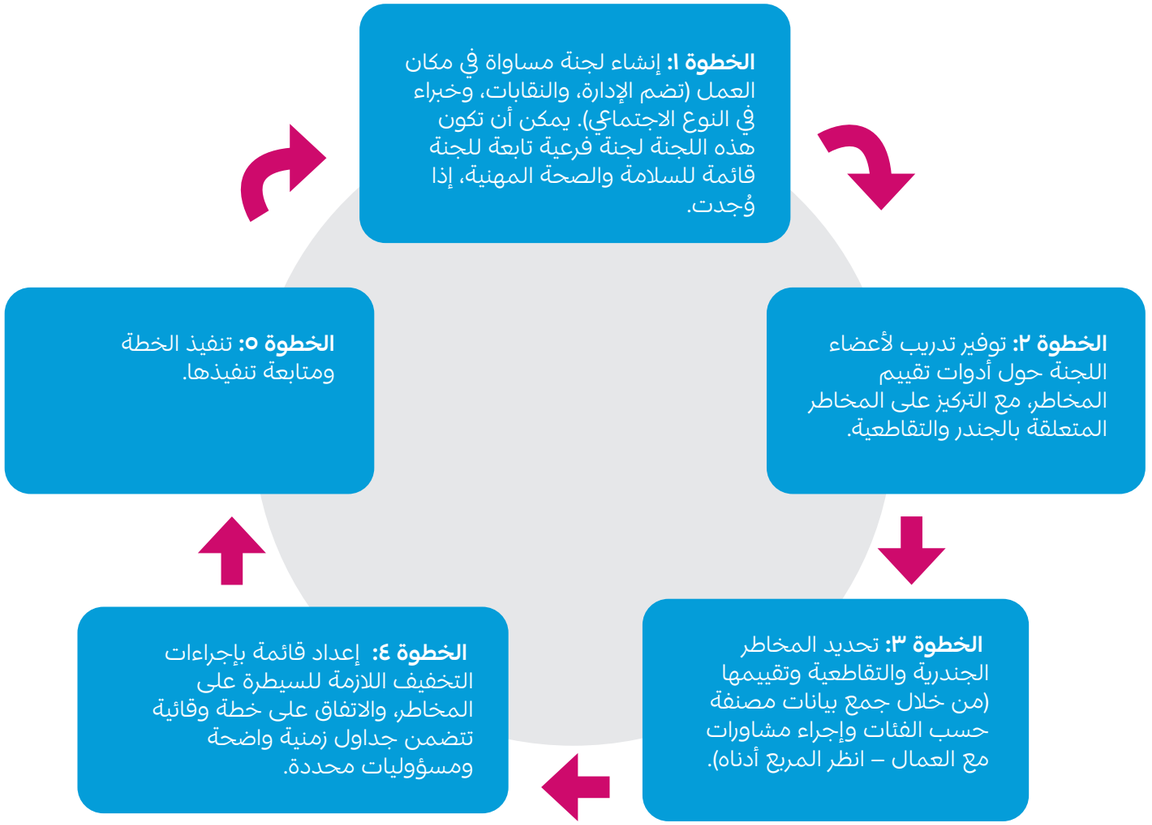
الخطوة 2: تحديد وتقييم المخاطر الفعلية والمحتملة والآثار السلبية من منظور الجندر والتقاطعية

باختصار، يعني ذلك أن:
يجب على الشركات تحديد وتقييم المخاطر الفعلية والمحتملة والآثار السلبية التي قد تؤثر على العمال الذين يواجهون عدم المساواة والتمييز في عملياتها وسلاسل توريدها.

ماذا يمكن أن تفعل النقابات العمالية؟	الإجراءات العملية التي يجب أن تنفذها النقابات العمالية
تحديد المخاطر الفعلية والمحتملة والآثار السلبية التي يواجهها العمال عبر جميع مستويات سلسلة القيمة من منظور الجندر والتقاطعية	• جمع البيانات ذات الصلة وإجراء استشارات مع النساء/العمال الذين يواجهون التمييز لمشاركة مخاوفهم وتحديد المخاطر الجندرية والتقاطعية. • تحديد المخاطر النفسية والاجتماعية الجندرية والتقاطعية في العمل التي تؤدي إلى التوتر، مثل ما يتعلق بتنظيم العمل، واللامساواة في السلطة في مكان العمل، وساعات العمل الطويلة، والتوتر وضغط العمل، والتحرش والتحرش الجنسي، والتصميم السيئ لمكان العمل ، وغياب أو قلة الثقة في سياسات الموارد البشرية، أو نقص التدريب للإدارة والعمال. • إعداد قائمة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال في عالم العمل (تجميعها حسب الموضوع) وتقييم تكرارها وشدتها. بالنسبة للمخاطر الأكثر جديا، يجب ضمان تلقيها اهتمامًا فوريًا ومعالجتها. • عندما تكون المخاطر خارجية، مثل بسبب الأدوار غير المتساوية في الأسرة، أو غياب الخدمات للضحايا/الناجين من العنف المنزلي، حاول إيجاد طرق لمعالجة آثارها في مكان العمل. على سبيل المثال، إذا كانت هناك آثار للعنف المنزلي في مكان العمل، تفاوض على سياسة لتوفير خطة أمان ودعم وإجازة مدفوعة للنساء ضحايا العنف المنزلي. • تقديم التدريب وزيادة الوعي لممثلي النقابات العمالية في مجال الصحة والسلامة حول الأساليب التحويلية الجندرية لتحديد وتقييم المخاطر.
ضمان أن الشركة لديها أنظمة فعالة لتحديد المخاطر وتقييم تكرارها وشدتها عبر سلسلة القيمة	• إذا لم تكن هناك عملية تقييم للمخاطر قائمة، ضع خطة للدعوة و لشن حملة من أجل تبني نهج تحويلي جندري لتقييم المخاطر. • التأكيد على ضرورة إعطاء أصحاب العمل الأولوية للمخاطر الناجمة عن غياب السياسات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل والمعايير الدولية الخاصة بحرية التجمع، وعدم التمييز، والسلامة والصحة المهنية، والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، والأجور العادلة والأجور غير المتساوية، وسياسات الإجازة بما في ذلك إجازة الأمومة وغيرها، من بين الأمور التي تم تحديدها من خلال الاستشارات مع العمال.

الخطوات المتبعة في التحضير لتقييم المخاطر

هناك عدة نقاط مهمة يجب على ممثلي النقابات العمالية أخذها بعين الاعتبار عند المشاركة في تقييم المخاطر. ولكي يتم تنفيذ تقييم المخاطر بشكل منهجي، يجب إجراء مشاورات مع مختصين في السلامة والصحة المهنية والمساواة الجندرية تقودها النقابات. وباختصار، ينبغي أن تسترشد النقابات بالخطوات الموضحة في الشكل ٥.



الشكل ٥: نظرة عامة على الخطوات في تقييم المخاطر.

التشاور مع العمال حول تجاربهم

يُعدّ التعرف على تجارب العمال في انتهاكات حقوق الإنسان جزءًا مهمًا من عملية تقييم المخاطر. حيث تحدث بعض أسوأ الانتهاكات في أدنى مستويات سلسلة القيمة، مثل المصانع، وأماكن العمل، والمناجم، والمزارع التي تزوّد الشركات المتعدّدة الجنسيات (MNEs) بالمنتجات أو المواد الخام.

ورغم أن العديد من الشركات تُجري تدقيقات منتظمة في المصانع، إلا أن هذه التدقيقات قد لا ترصد جميع المخاطر، لا سيما في القضايا الحساسة. لذلك، يجب على النقابات العمالية النظر في أساليب بديلة لالتقاط انتهاكات الحقوق. ويجب أن يكون للتشاور مع العمال أهداف واضحة، وأن يتم بشفافية، وأن يضمن إشراك الفئات العمالية الأكثر تهميشاً. وفي بعض الحالات، قد يكون من الأفضل أن تقود النقابيات أو العمال الذين يملكون هويات تقاطعية هذه المشاورات، وأن تُجرى خارج موقع العمل.

هناك العديد من الطرق المختلفة للتشاور مع العمال، مثل الاستبيانات المجهولة، والمجموعات المركّزة، والمقابلات، وجولات السلامة في المصنع أو المزرعة أو المنجم أو مكان العمل. ومع ذلك، فإن إيجاد بدائل لتدقيقات الشركات من أجل تحديد هذه القضايا أمرٌ ضروري.

من الضروري إيجاد طرق حساسة وسرّية للتشاور مع العمال الذين يواجهون تهميش في أماكن العمل – إذ إن الأنظمة الحالية، مثل تدقيقات الشركات، غالبًا ما تفشل في التقاط هذه القضايا.

كما يجدر مساعدة العمال على الشعور بالراحة عند الرد على الأسئلة الحسّاسة, وتحريك النقاش بطريقة تمكّنهم من التعبير عمّا إذا كانوا قد تعرّضوا أو شهدوا أو سمعوا عن أنماط من السلوكيات المرتبطة بالعنف والتحرّش.

كما يجب إنشاء مساحات آمنة للعمال لمناقشة المخاطر التي يواجهونها، لا سيما في القضايا الحسّاسة التي تسود فيها ثقافة الصمت والوصم ولوم الضحايا.

إجراء تدقيق للسلامة أو جولة سلامة نسائية لتحديد أماكن وقوع المخاطر

إحدى الخيارات العملية والفعالة في بيئة المصنع هي تنفيذ جولة سلامة بمشاركة مجموعة من النساء، وطلب من المشاركات مناقشة الأماكن التي يشعرن فيها بالقلق بشأن الصحة، والرفاه، والعنف والتحرّش القائم على النوع الاجتماعي، أو غيرها من مخاطر السلامة والصحة المهنية. وأثناء التجول في المصنع، يتم التوقف عند نقاط مختلفة وإجراء مناقشة مع المشاركات لتحديد عوامل الخطر المحتملة أو المتصورة. بعد ذلك، يتم وضع علامات لهذه المخاطر على خريطة مكان العمل

خيار آخر هو رسم خريطة لمكان العمل وطلب من النساء وضع علامة (X) في الأماكن التي يشعرن فيها بالأمان أو عدم الأمان. ويمكن تنفيذ ذلك في موقع العمل أو خارجه، كجزء من برنامج تدريبي أو مناقشة ضمن مجموعة تركيز.

إجراء مناقشات ضمن مجموعات مركزة

نقاشات مجموعات مركزة (FGD) هي نقاش جماعي يضم حوالي ٦ إلى ١٢ شخصًا، يوجهه مُيسّر. يتحدث الأعضاء بحرية وتلقائية حول موضوع محدد مسبقًا. ويمكن أن تستغرق الجلسة ما بين ساعة وساعة ونصف. وهي ليست مجرد تفاعل سؤال وجواب، بل تهدف إلى تشجيع النقاش بين أعضاء المجموعة أنفسهم، بتوجيه من المُيسّر.

- حدد موضوع النقاش وأبلغ المشاركين أن كل ما يُقال سيبقى سريًا
- حدد الأسئلة الأساسية التي ترغب في طرحها (لا تزيد عن 4 أو 5 أسئلة)
- اجعل الأسئلة بسيطة وسهلة الفهم، وتجنب الأسئلة الشخصية
- ركّز على الأسئلة التي تهدف إلى إيجاد حلول للمخاطر المحددة وسبل الوقاية منها
- وفّر مساحة آمنة للنقاش، ويفضل أن تكون خارج موقع العمل مع ترتيب مريح (مثل وضع الكراسي في دائرة)
- يجب على المُيسّر أن يخصص وقتًا في نهاية الاجتماع لتلخيص ما تم طرحه والتأكد من موافقة المشاركين
- قم بإعداد تقرير حول نتائج جلسة مجموعات مركزة.

أمثلة على مخاطر حقوق الإنسان المرتبطة بالجندر والتقاطعية في العمل وسبل التخفيف منها

إجراءات يمكن أن تتخذها الشركات الرائدة

مخاطر حقوق الإنسان المرتبطة بالجندر والتقاطعية التي يواجهها العمال عبر سلسلة القيمة	الإجراءات التي يمكن اتخاذها بالتشاور مع النقابات العمالية للتخفيف من المخاطر
لا تشير مدونة السلوك(CoC) الخاصة بالشركة أو سياستها المتعلقة بالسلوك التجاري المسؤول(RBC) إلى أوجه عدم المساواة المرتبطة بالجندر أو التقاطعية.	الدعوة إلى عقد اجتماع للحوار الاجتماعي مع الشركة لمناقشة وتنفيذ سبل شاملة لتعديل السياسات.
لم يتم إبلاغ الموردين والعمال عبر سلسلة القيمة بمدونة السلوك(CoC) أو سياسة السلوك التجاري المسؤول(RBC).	اقتراح أن تضع الشركة استراتيجية تواصل لإبلاغ السياسات، بالتشاور مع النقابات العمالية.
لا توجد أنظمة فعالة للتشاور مع العمال من أجل مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان عبر سلسلة القيمة (كما أن تدقيقات الشركة غير فعالة في رصد هذه الانتهاكات).	وضع أنظمة فعالة للتشاور مع العمال، بما في ذلك الحوار الاجتماعي المنتظم بين الإدارة والنقابات العمالية.
لا توجد أنظمة لرصد الفجوات بين الجنسين في الوصول إلى الأجور الكافية للمعيشة، أو الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، أو حقوق الأمومة، أو السلامة والصحة في العمل.	توفير أدوات لتحديد الفجوات المرتبطة بالجندر والتقاطعية، ومعالجتها، ومراقبتها، ونشر النتائج، وضمان إشراك العمال/النقابات العمالية في متابعة تنفيذها.
لا يوجد شرط بأن تتضمن العقود مع الموردين سياسات وإجراءات وبنودًا تتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وتمثيل النقابات العمالية.	الضغط على الشركات لوضع التزامات تعاقدية مع الموردين لجمع بيانات مفصلة حسب الجندر ومراعية للتقاطعية. التأكد من أن الاتفاقات الإطارية العالمية والالتزامات المشتركة بين الشركة والنقابات العمالية العالمية تتضمن التزامات صريحة بتعزيز المساواة وعدم التمييز عبر سلسلة القيمة.

الإجراءات التي يجب على الموردين عبر سلسلة القيمة اتخاذها

مخاطر حقوق الإنسان المتعلقة بالجندر والتقاطعية للعمال عبر سلسلة القيمة	الإجراءات التي يمكن اتخاذها بالتشاور مع النقابات العمالية للتخفيف من المخاطر
الموردون يفتقرون إلى سياسة تعالج الجندر والتقاطعية.	دعم النقابات المحلية للتفاوض على السياسات مع الموردين، بما في ذلك التدريب والإرشادات حول أفضل الممارسات في السياسات أو القوالب الخاصة بسياسات عدم التسامح مطلقًا مع الانتهاكات.
الموردون لا يعالجون المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان في سياسات السلامة والصحة المهنية من منظور الجندر والتقاطعية، بما في ذلك مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش.	إعداد إرشادات لتقييم المخاطر وتقديم التدريب لممثلي النقابات العمالية.
الموردون لم ينفذوا آليات لتقديم الشكاوى أو أن الآليات القائمة غير كافية ولا يثق بها جميع العمال.	إجراء مشاورات مع النقابات العمالية لضمان أن أنظمة الشكاوى توفر آليات شكاوى سرية، ومعالجة فعالة للشكاوى. في حالة عدم وجود ثقة في نظام الشكاوى، يجب على النقابات العمالية النظر في إنشاء أنظمة سرية ومجهولة تمكّن العمال من الإبلاغ عن الانتهاكات، على أن تتم مناقشتها مع الإدارة.

الإجراءات الخاصة بسياسات النقابات العمالية الداخلية

المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان الجندرية والتقاطعية للعمال عبر سلسلة القيمة	الإجراءات التي يمكن اتخاذها بالتشاور مع النقابات العمالية للتخفيف من المخاطر
النساء والعمال الذين يواجهون التمييز التقاطعي غير ممثلين في المناصب القيادية للنقابات العمالية وهياكل اتخاذ القرار، استشارات مكان العمل والتفاوض الجماعي.	تقوم النقابات العمالية بوضع استراتيجية جندرية وتقاطعية لـ: أ) إدخال سياسات، بالاضافة الى الأهداف، لتحسين تمثيل النساء والمجموعات الأخرى التي تواجه التمييز في هياكل اتخاذ القرار في النقابات العمالية؛ ب) ضمان مشاركتهم الفعّالة في فرق التفاوض الجماعي؛ ج) تقديم تدريب قيادي للنساء والمجموعات الأخرى التي تواجه التمييز.

الخطوة 3: منع والتخفيف من المخاطر والآثار السلبية المتعلقة بالجندر والتقاطعية

اختصار، يعني ذلك أن الشركات قد...
حددت وطبقت تدابير في سياساتها وعملياتها وميزانياتها لوقف ومنع والتخفيف من المخاطر المتعلقة بالجندر والتقاطعية. التركيز الأساسي هنا هو على الوقاية. وقد تم ذلك بالتشاور مع العمال والنقابات العمالية.

إجراءات للنقابات العمالية	الإجراءات العملية التي يجب أن تنفذها النقابات العمالية
تحديد مصدر الانتهاك، مثل الشركة الرئيسية/ الشركة متعددة الجنسيات(MNEs)، المورد، أو خدمات الأعمال الأخرى.	• بمجرد تحديد مصدر الانتهاك، يمكن للنقابات العمالية اقتراح طرق عملية لتخفيف المخاطر والآثار السلبية. • على سبيل المثال، إذا كان الانتهاك مرتبطًا بمخاطر الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بالجندر في مصنع المورد، يمكن اقتراح استراتيجيات والإشارة إلى السياسات والقوائم المرجعية ذات الصلة.[11]
تطوير خطة للوقاية أو خطة عمل لوقف أو منع أو التخفيف من المخاطر والآثار السلبية التي تم تحديدها.	• التشاور مع العمال بشأن آرائهم حول ما يمكن تضمينه في خطة الوقاية. • التحقق من أن خطة الوقاية التي أعدتها الشركة تحتوي على جداول زمنية واقعية وتشمل آلية للمراقبة بمشاركة النقابة العمالية.
التفاوض مع أصحاب العمل بشأن اتفاقية المفاوضة الجماعية(CBA) والسياسات في مكان العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، عدم التمييز، والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.	• توفير تدريب للعمال على مهارات التفاوض من أجل الاتفاقيات الجماعية، مع التركيز على النساء والعمال الآخرين المتأثرين بالتمييز التقاطعي. • تقديم التوجيه والدعم للعمال في جميع مراحل عملية التفاوض الجماعي. • الاستفادة من التدريب والموارد الأخرى المتاحة من منظمات حقوق العمل، والنقابات العالمية، والنقابات الوطنية.[12]
بناء حوار اجتماعي مع الشركة لضمان توفير المعلومات المنتظمة، والتشاور، والتفاوض على الاتفاقيات الجماعية والسياسات في مكان العمل.	• تقديم قضية قوية لتنفيذ وتعزيز الحوار الاجتماعي مع أصحاب العمل. • تنفيذ حملات بين العمال والحصول على دعم أوسع من جمعيات الأعمال، والاتحادات العمالية، والمنظمات المجتمعية من أجل الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي. • وضع مطالب التفاوض الجماعي التي تعالج المخاطر الجندرية والتقاطعية، مثل: الوصول إلى التوازن بين العمل والحياة، ودعم الاهل ومقدمي الرعاية؛ إجراءات لتقليل فجوات الأجور بين الجنسين والتمييز أثناء الحمل؛ سياسات لمنع ومعالجة جميع أشكال العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، وسياسات عدم التمييز في التوظيف، والتدريب، وتطوير المهن للنساء، والشباب وكبار السن من العمال، والعمال من مجتمع الميم، والعمال ذوي الإعاقات، والعمال الذين يواجهون التمييز التقاطعي.

11. للحصول على مزيد من المعلومات، يمكن الاطلاع على:

** منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠) بيئات العمل الآمنة والصحية الخالية من العنف والتحرش (٢٠٢٠).*
** الاتحاد الدولي للعمال (٢٠١٩) جعل النساء مرئيات في السلامة والصحة المهنية.*
** الاتحاد العام لنقابات العمال. تقرير وقائمة فحص حول النوع الاجتماعي في السلامة والصحة المهنية.*

12. تشمل الأمثلة مواد تدريبية من اتحاد صناعات العالم حول إنهاء العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي؛ أدوات الاتحاد العالمي للنقابات حول العمال LGBTQI+؛ أدوات الاتحاد العالمي للنقابات حول C190.

أمثلة على الإجراءات التي قامت بها الشركات والنقابات العمالية

تحققت الشركة لمعرفة المزيد عن المخاطر المتعلقة بالأجر غير المتساوي في مكان العمل. أدى ذلك إلى برنامج لتنفيذ الشفافية في الأجور وتحديد فجوة الأجور بين الجنسين في كل مورد. تم تنفيذ استشارات مع العمال، وحملة توعية حول الأجر المتساوي مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، وتدريب للعمال والمديرين بالتشاور مع النقابات العمالية. تم وضع خطة لتقليص فجوات الأجور بين الجنسين من خلال معالجة الشفافية في الأجور، والفصل المهني، وعدم التقدير للعمل الذي تقوم به النساء بشكل رئيسي.[13]

أظهرت الاستشارات التي أجرتها النقابات العمالية مع العمال في قطاعات التعدين والإلكترونيات والملابس والنسيج المخاطر الكبيرة والمتكررة للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي التي يواجهونها. أدى ذلك إلى قيام النقابات العمالية الممثلة للعمال في هذه القطاعات بوضع سياسة نموذجية لعدم التسامح مطلقًا مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل. أدت هذه السياسة إلى التفاوض على بنود في الاتفاقيات الجماعية وتحسين تمثيل النساء في فرق التفاوض الجماعي (IndustriALL ٢٠٢٣). تحدد سياسة عدم التسامح الهدف من خلق بيئة عمل آمنة وصحية خالية من العنف والترهيب والتحرش الجنسي. وتلتزم هذه السياسة الشركات والنقابات العمالية بـ:

- تنفيذ حملات توعية وتدريب مشتركة للوقاية من المشكلة ومعالجتها؛
- إنشاء لجنة مشتركة لمكافحة العنف والتحرش الجنسي؛
- نشر وتوفير معلومات حول سياسة عدم التسامح في أماكن استراتيجية مثل المداخل، أماكن العمل، مناطق الاستراحة، الحمامات، غرف تغيير الملابس والمقاصف؛
- إنشاء إجراءات تقديم الشكاوى لجعل تقديم الشكاوى آمنًا ويسيرًا على العمال ولضمان التعامل الفعال مع الشكاوى؛
- توفير حماية كاملة لكل من يبلغ عن العنف والتحرش الجنسي، سواء كان شاهدًا أو ضحية؛
- تنفيذ العقوبات والإجراءات التأديبية لمحاسبة الجناة، وفقًا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها.

الخطوة 4: متابعة تنفيذ النتائج من منظور الجندر والتقاطعية

باختصار، يعني ذلك أن:
الشركات تمتلك أنظمة لمراقبة وتقييم وتتبع والتعلم من التقدم والنتائج المتعلقة بمخاطر وآثار حقوق الإنسان المتعلقة بالجندر والتقاطعية، بالإضافة إلى السياسات والممارسات والأدوات التي تتضمنها في المستقبل.

[13] *للاطلاع على المزيد، يمكن الرجوع إلى مؤسسة أنكر (٢٠٢٤) فجوات الأجور بين الجنسين في سلاسل التوريد العالمية: النتائج من أماكن العمل في بنغلاديش وكولومبيا والمغرب وتايلاند وتركيا.*

ماذا يمكن أن تفعل النقابات العمالية؟

الإجراءات التي يجب تنفيذها	الإجراءات العملية التي يجب أن تتخذها النقابات العمالية في تنفيذ الإجراءات
الضغط على الشركة لتتبع التقدم في تنفيذ خطة الوقاية/ الإجراءات.	طلب اجتماع مع الإدارة لـ: a) تأسيس لجنة مشتركة في مكان العمل مع تحديد جدول زمني للاجتماعات المنتظمة؛ b) مناقشة خطة الوقاية، بما في ذلك تحديد جداول زمنية للمراقبة والتقارير عن التقدم، مع ضمان الشفافية؛ c) مراجعة وتعلم من الحالات المبلغ عنها لانتهاكات حقوق الإنسان من منظور الجندر والتقاطعية، واقتراح طرق لمنع هذه الانتهاكات في المستقبل.
ضمان الوصول إلى البيانات المفصلة حسب الجنس والتقاطعية لتتبع التقدم.	تقديم قضية قوية للإدارة حول أهمية البيانات المفصلة، على سبيل المثال لضمان: a) الشفافية في الأجور / أنظمة الأجور غير التمييزية؛ b) أنظمة الترقي الوظيفي للنساء العاملات؛ c) الوصول إلى سياسات التوازن بين العمل والحياة / دعم الشركة للآباء والأمهات ومقدمي الرعاية.
التفاوض مع أصحاب العمل حول أفضل الطرق للحصول على رؤى وأصوات العمال، حيث أن تجارب العمال على أرض الواقع أساسية لفهم ما إذا كانت السياسات قد تم تنفيذها.	اجعل نفسك مسؤولًا عن معرفة الأدوات المختلفة مثل الاستطلاعات السرية والمجهولة، والمقابلات خارج الموقع، ونقاشات المجموعات المركزة مع العمال المتأثرين بعدم المساواة والتمييز. على سبيل المثال، إجراء استطلاعات مجهولة عبر الإنترنت بانتظام باستخدام لغة يسهل على العمال فهمها، من أجل متابعة حقوق العمال من منظور الجندر والتقاطعية.

الخطوة 5: التواصل حول نتائج التأثيرات

باختصار، هذا يعني أن...
الشركات تقوم بالتواصل حول خططها، وأنشطتها، ونتائجها، والتحديات التي تواجهها في التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

الإجراءات العملية التي يمكن أن تقوم بها النقابات العمالية

- تنظيم وتسهيل الاجتماعات مع العمال، في تنوعهم الكامل، للتواصل حول سياسات الشركات، التقدم المحرز، والخطط لتخفيف الآثار السلبية على حقوق الإنسان.
- التواصل مع جميع العمال، بما في ذلك الذين يواجهون التمييز القائم على النوع الاجتماعي والتقاطع، بطرق سهلة الوصول. يمكن القيام بذلك من خلال إجراء تقييم للأثر الجندري عند تخطيط الاجتماعات وضمان تضمين جميع العمال.
- تقديم مداخلات وتواصل منتظم للعمال حول متطلبات تقارير العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) وما يتم الإبلاغ عنه.
- التأكيد على أهمية الشفافية وإمكانية الوصول إلى المعلومات بحيث تكون متاحة لجميع العمال بسهولة.
- تضمين المعلومات والتواصل حول النوع الاجتماعي والتقاطعية في استراتيجيات التوظيف والتنظيم النقابي، الحملات، وبرامج تدريب/تعليم النقابات.
- تبادل المعلومات بين النقابات العمالية عبر جميع مستويات سلسلة القيمة حول المفاوضات مع الشركات ومشاركة أفضل الممارسات في التفاوض على بنود اتفاقيات العمل الجماعي (CBA) من منظور النوع الاجتماعي والتقاطعية.

الخطوة 6: توفير سبل الإنصاف لانتهاكات الحقوق من منظور جندري وتقاطعي

باختصار، هذا يعني أن...
قد وضعت الشركات آليات فعالة الإنصاف لمعالجة الأدلة على الأضرار الناجمة عن أنشطتها التجارية، وذلك من منظور جندري وتقاطعي. وتضع خططًا فورية لجبر الضرر والتخفيف من الآثار السلبية.

الإجراءات العملية التي يجب أن تقوم بها النقابات العمالية

- التأكد من أن نظام الشكاوى في الشركة يتضمن آلية عادلة وموثوقة، ويكون الوصول إليها متاحًا لجميع العمال. يجب الاعتراف بأن بعض الفئات من العمال قد تواجه عوائق بسبب التمييز القائم على النوع الاجتماعي والانتهاك المتقاطع.
- يمكن للنقابات العمالية إنشاء أنظمة (عبر الإنترنت أو شخصياً) لمراقبة انتهاكات حقوق الإنسان والشكاوى التي يقدمها العمال إلى الشركة ونتائج هذه الشكاوى.
- التأكد من أن كل مصنع أو مكان عمل يحتوي على لجنة شكاوى/مكافحة التحرش الجنسي الداخلية، التي تضم ممثلين من العمال، والنقابات العمالية، وخبراء النوع الاجتماعي، وهذه يمكن أن تكون وسيلة فعالة للتعامل مع الشكاوى والتحقيق فيها.
- يجب تدريب أعضاء اللجنة على التعرف على الحالات التي يحدث فيها التمييز القائم على النوع الاجتماعي والانتهاك المتقاطع.
- التفاوض والاتفاق على حق جميع العمال في أن يمثلهم اتحاد عمالي أو محام أو زميل في العمل أو صديق.
- التأكد من وجود الحماية لمنع تعرض العمال للانتقام إذا تقدموا بشكاوى، وأن تتم معالجة جميع الشكاوى بشكل حساس وفي أطر زمنية معقولة.
- معرفة ما إذا كان العمال راضين عن كيفية التعامل مع شكاواهم وما إذا كان النظام مناسبًا لهذا الغرض.
- معرفة ما إذا كان نهج استجابي للجندر والانتهاك المتقاطع مدمجًا في أنظمة الشكاوى الدولية، مثل تلك المقدمة من العلامات التجارية أو الشركات بشكل مباشر، أو المبادرات متعددة الأطراف، أو اتفاقية العمل الدولية في قطاع الملابس والمنسوجات (المعتمدة حاليًا في بنغلاديش وباكستان)، أو عبر النقابات العالمية (مثل من خلال لجنة مراقبة تم تأسيسها بموجب اتفاقية إطار عالمي).

أمثلة على برامج عالمية يمكن أن تلهم العمل النقابي على المستوى المحلي

أطلقت شركة H&M استراتيجيتها لأجور المعيشة العادلة في عام ٢٠٢٣.[١٤] وهي مبادرة للحوار الاجتماعي تهدف إلى تسهيل التشاور والتفاوض بشأن زيادات الأجور وظروف العمل الأخرى. تأخذ أجور المعيشة في الاعتبار التقليل من قيمة العاملات من خلال مكافأة مهاراتهن ومستويات تعليمهن ومسؤولياتهن. في عام ٢٠٢٤، جددت H&M والاتحاد العالمي IndustriALL اتفاق الإطار العالمي بينهما مع إدراج بنود جديدة تتعلق بعدم التمييز، ومتوافقة مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ بشأن العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي.[١٥] يشير اتفاق الإطار العالمي إلى التوجيه الجديد بشأن العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي (GBVH) الذي تم وضعه بشكل مشترك للوقاية والمعالجة عبر سلسلة توريد H&M. ويحدد التوجيه التوقعات بشأن تقييم المخاطر، وآليات الشكاوى الفعالة، والمشاورات مع العمال ودعمهم، واتباع نهج قائم على احتياجات الناجيات. وكجزء من تطوير هذا التوجيه، شارك مدراء H&M والفريق، والنقابات العمالية في بلدان الموردين، ولجان رصد اتفاق الإطار العالمي في تدريبات توعوية حول العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، بما في ذلك وضع إجراءات تقييم المخاطر.

في نوفمبر ٢٠٢٣، اعتمد الاتحاد العالمي IndustriALL سياسة داخلية عالمية تحت شعار #لا_للاعذار (#NoExcuse)، ضد العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، وكراهية النساء، والتمييز الجنسي.[١٦] وتتضمن السياسة توصيات حول قيام النقابات بتحسين السلامة في أماكن العمل، وتحسين آليات الإبلاغ، ودعم الضحايا. كما تتضمن آلية لتلقي الشكاوى ومعالجتها، بما في ذلك في الحالات التي لا تتوفر فيها الموارد للموظفين العاملين في المنظمات الأعضاء لمعالجة الشكاوى. ويتوفر ملصق[١٧] يحتوي على ملخص مرئي لهذه التوصيات يمكن استخدامه في النقابات وأماكن العمل. وقد تلقى جميع العاملين والقيادة في IndustriALL تدريبًا حول هذه السياسة وكيفية تنفيذها.

في عام ٢٠٢٣، توصل الاتحاد العالمي IUF وشركة LIPTON Tea and Infusions إلى التزام مشترك بإنهاء التحرش الجنسي في قطاع الشاي. ويحدد هذا الالتزام[١٨] إطارًا وتوجيهات تفصيلية للمفاوضات بين أماكن عمل LIPTON والنقابات المحلية. ويقر الالتزام بأهمية تضمين التحرش الجنسي ومخاطره النفسية والاجتماعية في إدارة السلامة والصحة المهنية، وأن تقييم المخاطر ضروري للوقاية من هذه المخاطر والسيطرة عليها. كما تقر LIPTON بالتزاماتها في مجال العناية الواجبة لضمان عدم حدوث التحرش الجنسي في سلسلة التوريد الخاصة بها.

١٤. https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-living-wages-in-hm-group
١٥. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/SWEDEN/gfa_final_signed/٢٠٢٤/٢٠٢٤-٠٨-٢٦_pdf
١٦. https://www.industriall-union.org/driving-change-to-end-workplace-violence-against-women
١٧. https://www.industriall-union.org/noexcuse
١٨. https://www.iuf.org/wp-content/uploads/٢٠٢٤/١٠/٢٠٢٤-IUF-LIPTON-Teas-and-Infusions-Joint-Commitment-on-Preventing-Sexual-Harassment-signed-e.pdf

الجزء الخامس: الخاتمة

في الختام، للنقابات العمالية دور حاسم في عمليات العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)، وفي كشف الانتهاكات التي يتعرض لها جميع العمال. ومن الشروط الأساسية لهذا الدور أن تقوم النقابات بمراجعة هياكلها وسياساتها الداخلية لضمان شموليتها وتحولها النوعي لصالح المساواة بين الجنسين.

ما الذي يمكن أن تفعله النقابات لتعزيز السياسات والهياكل الشاملة؟

- تعزيز شمولية النقابات من خلال الالتزام برفع الوعي بالمساواة بين الجنسين والتقاطعية، وجعل النهج التحويلي للجندر أولوية في السياسات والإجراءات النقابية.
- تشجيع وتمكين وتدريب النساء للوصول إلى مواقع اتخاذ القرار والقيادة في النقابات. ويمكن أن تسهم البرامج التدريبية المخصصة والسياسات النقابية في تطوير مهارات القيادة لدى النساء ومعرفتهن بكيفية عمل النقابات.
- عند الضرورة، تعديل القواعد النقابية لفرض حصص أو أهداف لتمثيل النساء في مواقع اتخاذ القرار.
- تطوير استراتيجيات وموارد نقابية لتنظيم وتمثيل العاملات، لا سيما في أماكن العمل والقطاعات التي لا تمثلها النقابات، والتي تواجه فيها النساء التمييز.
- العمل على تغيير الثقافة والعقليات والصور النمطية التي تعزز التحيز الجنسي، وكراهية النساء، والتمييز، أو المعاملة غير العادلة للعاملين والعاملات.

فيما يلي ملخص لبعض النقاط الرئيسية للنقابات العمالية:

- التفاوض مع الشركات لاعتماد سياسات تراعي النوع الاجتماعي والتقاطعية عبر سلسلة القيمة وتشمل المساواة وعدم التمييز، والسلامة والصحة المهنية، والسلوك التجاري المسؤول (RBC)، وحقوق الإنسان.
- توثيق الآثار السلبية التي يتعرض لها النساء والعاملون والعاملات الذين يواجهون تمييزًا متعدد الأبعاد، مثل النساء المهاجرات في وظائف هشة أو العمال من مجتمع الميم عين الذين يتعرضون للتمييز العرقي.
- تقديم أدلة على المخاطر لتحميل الشركات المسؤولية عن ممارساتها في سلسلة القيمة، خاصة في حال غياب السياسات المناسبة أو ممارسات الشراء غير العادلة أو الشروط التعاقدية المجحفة مع الموردين.
- رفع الوعي بين جميع العاملين والعاملات والتأكيد على ضرورة أن يكون الجندر والتقاطعية جزءًا أساسيًا من استراتيجيات الشركات وقيادات النقابات.
- إيجاد طرق حساسة وفعالة لجمع الأدلة من خلال التشاور مع النساء والعاملين والعاملات المعرضين للتمييز. وتوثيق الأدلة على التمييز والانتهاكات، والمطالبة بتوفير بيانات مفصلة حسب النوع والتقاطعية.
- ضمان أن تكون جميع العمليات متمركزة حول الضحايا، وأن يتم احترام مصالحهم واحتياجاتهم من الدعم وحقهم في السرية.
- تسليط الضوء على أهمية المعايير الدولية للعمل والحقوق الأساسية في العمل، مثل حرية التنظيم النقابي، والمفاوضة الجماعية، والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز، والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، والسلامة والصحة المهنية.
- بناء استراتيجيات لتمثيل وتنظيم العمال والعاملات الذين يواجهون عدم المساواة والتمييز المتقاطع، وتوفير المعلومات والتدريب لهم حول العناية الواجبة، والجندر، والتقاطعية.
- التطوير والتفاوض على مبادرات مشتركة مع أصحاب العمل لتنفيذ العناية الواجبة من خلال الخطوات الست.
- الشراكة مع جهات أخرى، مثل منظمات النساء، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات حقوق الإنسان، والمبادرات متعددة الأطراف، وجمعيات الأعمال، والتواصل مع النقابات والمنظمات العمالية في مختلف مراحل سلسلة القيمة.





الملحق 1: أمثلة على بنود اتفاقيات العمل الجماعية (CBA)

الأجور المتدنية والمساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي في القيمة

يلتزم طرفا الاتفاق بما يلي:

- تعزيز مبدأ المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي في القيمة، على سبيل المثال، من خلال استخدام طرق لتقييم قيمة الوظائف التي تؤديها النساء غالبًا مقارنة بالوظائف التي يؤديها الرجال غالبًا.
- ضمان أن يتم تقييم الوظائف بشكل خالٍ من التحيز القائم على النوع الاجتماعي باستخدام معايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار المهارات التي تمتلكها النساء والتي يتم التغاضي عنها غالبًا.
- ضمان أن يشمل تعريف الأجر، وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100، الحد الأدنى الأساسي من الأجر أو الراتب، بالإضافة إلى أي مزايا إضافية أو مكافآت تُدفع مباشرة أو غير مباشرة من قبل صاحب العمل، سواء كانت نقدًا أو عينًا.
- القضاء على التمييز في نظام الأجور وتصنيف الوظائف/الدرجات.
- تعزيز الشفافية في الأجور ومنح النقابات العمالية إمكانية الوصول إلى بيانات الأجور في المصنع لحساب فجوة الأجور بين الجنسين ومعالجة التمييز في تحديد الأجور.
- التفاوض لرفع الحد الأدنى للأجور لتحسين أجور العاملات، بما في ذلك العاملات في القطاع غير الرسمي.

العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

يلتزم طرفا الاتفاق بما يلي:

- تنفيذ تدابير وقائية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك تقييمات مخاطر مستجيبة للجندر (راجع قسم السلامة والصحة المهنية).
- معالجة العوامل الجذرية التي تؤدي إلى التحرش الجنسي، مثل ساعات العمل الطويلة، وضغوط الإنتاج، والمواعيد النهائية غير الواقعية، وثقافة العمل في المصنع.
- إنشاء لجنة لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل، وتوفير نظام رسمي وغير رسمي لمعالجة الشكاوى.
- توفير وسائل نقل آمنة للعاملات، خصوصًا أثناء الورديات الليلية.
- ضمان توفير مراحيض ومساحات استراحة آمنة ومنفصلة للعاملات.
- تقديم المعلومات للعاملين/ات حول سياسات مكان العمل وآليات الشكوى بشأن العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي (GBVH)، وتقديم تدريب وتوعية لجميع العمال، وتدريب المدراء والمشرفين.
- توفير الدعم للناجيات من التحرش الجنسي.
- قيام لجنة مشتركة بين النقابة وصاحب العمل بمراجعة دورية لتنفيذ الاتفاق.

السلامة والصحة المهنية المستجيبة للجندر

يلتزم طرفا الاتفاق بما يلي:

- توفير تدريب على النهج المستجيب للجندر في السلامة والصحة المهنية، وضمان معالجة القضايا التي تؤثر على السلامة البدنية والنفسية والاقتصادية للنساء ضمن تقييمات المخاطر وفي عمل اللجان المشتركة.
- إدراج مخاطر الصحة الإنجابية والجنسية للنساء في تقييمات المخاطر، بما في ذلك للنساء الحوامل والمرضعات.
- الاعتراف بأن التحرش الجنسي يُعدّ خطرًا مهنيًا ويمكن الوقاية منه من خلال تقييم المخاطر، مع مراعاة المخاطر المرتبطة بتنظيم العمل، والتنقل، وأوقات العمل، والعمل الإضافي، والعمل الليلي.
- وضع تدابير وقائية لمعالجة المخاطر المرتبطة بالنوع الاجتماعي ومراقبة تنفيذها.

دعم الوالدين: الحماية الأمومية، وقت العمل، إجازة الوالدين، ورعاية الأطفال

يلتزم طرفا الاتفاق بما يلي:

- توفير حماية وإجازة أمومة وفقًا لتوصية منظمة العمل الدولية رقم 191، لمدة لا تقل عن 18 أسبوعًا مدفوعة الأجر، تتيح للعاملات الراحة خلال الحمل والولادة والفترة التالية للولادة.
- فرض إجازة إلزامية لمدة 6 أسابيع بعد الولادة، تُمنع خلالها العاملة من العمل أو إجبارها على العودة المبكرة.
- تقديم مزايا نقدية وطبية، بما في ذلك أجر الأمومة، لضمان قدرة العاملة على إعالة نفسها وطفلها في ظروف صحية ومعيشية مناسبة، على ألا يقل ذلك عن ثلثي أجرها خلال فترة الغياب المرتبطة بالحمل والرعاية الصحية.
- توفير الحماية الصحية للأم والجنين في مكان العمل خلال الحمل وفترة الرضاعة.
- ضمان حماية العمل وعدم التمييز، بما في ذلك حق العاملة في العودة إلى نفس الوظيفة أو إلى وظيفة معادلة بنفس الأجر بعد انتهاء الإجازة.
- توفير ترتيبات للرضاعة تساعد النساء على الرضاعة أو ضخ الحليب في مكان العمل.
- منح الآباء والأمهات الحق في اختيار العمل ضمن ساعات العمل القياسية دون إلزامهم بساعات إضافية لإتمام الطلبات.
- ضمان أن العمل الإضافي ليس إجباريًا، بل اختياريًا وبإشعار كافٍ.
- التأكد من أن الأجور عن ساعات العمل القسوة كافية، بحيث لا يُجبر العاملون/ات على العمل لساعات طويلة لتأمين معيشتهم.

المصدر: مقتبس من دليل CNV (قريبًا) حول المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية بقلم جين بيلينجر.

الملحق 2: الإطار القانوني والسياسي للعناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)

تُدرج العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD) ضمن المبادئ التوجيهية الطوعية للأمم المتحدة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للشركات متعددة الجنسيات(MNEs). وتوفر القوانين الوطنية في عدة دول، بالإضافة إلى التوجيه الأوروبي الجديد، إطارًا قانونيًا يُمكّن النقابات العمالية ومنظمات حقوق العمال من لعب دور استباقي في تعزيز تطبيق نهج مستجيب للجندر وتقاطعي، وفي محاسبة الشركات متعددة الجنسيات (MNEs)

النهج الطوعي

- المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs) – ٢٠١١)
  https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

- الإعلان الثلاثي المبادئ بشأن الشركات متعددة الجنسيات(MNEs) والسياسة الاجتماعية – ١٩٧٧
  https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=%E2%80%A2+Tripartite+Declaration+of+Principles+Concerning+Multinational+Enterprises+and+Social+Policy%2C+1977&ie=UTF-8&oe=UTF-8

- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2023 – (OECD: المبادئ التوجيهية للشركات متعددة الجنسيات(MNEs) بشأن السلوك التجاري المسؤول (RBC)
  https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf

- 2018 – OECD: دليل العناية الواجبة للسلوك التجاري المسؤول (RBC)
  https://mneguidelines.oecd.org//OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

النهج الإلزامي

- توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن العناية الواجبة لاستدامة الشركات (2024) (CSDDD)
  https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html

- يشمل شركات الاتحاد الأوروبي/الشركات الأم (التي يزيد عدد موظفيها عن 1000 موظف وإيراداتها العالمية تتجاوز 450 مليون يورو).

- بموجب توجيه الإبلاغ عن استدامة الشركات المرتبط به (2024)، يجب على الشركات إجراء العناية الواجبة السنوية في مجال حقوق الإنسان والبيئة.

- تشمل القوانين الوطنية المتعلقة بـ HREDD قانون واجب اليقظة الفرنسي، وقانون العناية الواجبة الألماني في سلاسل التوريد، وقانون الشفافية النرويجي، وقانون العبودية الحديثة في المملكة المتحدة.

الاتفاقيات الدولية والمواثيق المعنية بحقوق الإنسان ذات الصلة بـ HREDD:

- مبادئ وحقوق منظمة العمل الدولية الأساسية في العمل:
  - حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعّال بحق المفاوضة الجماعية
  - القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي
  - القضاء على عمل الأطفال
  - القضاء على التمييز في العمل
  - بيئة عمل آمنة وصحية

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100)

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1975 (رقم 156)

- اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)

- اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190) والتوصية 206



المراجع والموارد الإضافية حول العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)

المراجع المذكورة في المذكرة التوجيهية

مؤسسة أنكر (٢٠٢٤) فجوات الأجور بين الجنسين في سلاسل الإمداد العالمية.
https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb#٢٤download

جمعية فوسيت (٢٠٢٤) يوم الأجر المتساوي ٢٠٢٤: حان وقت سد فجوة الأجور بين الجنسين.
https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=٦fa٨d٣٢a-d٤-٢٥١b-٣٤a٣٩f-f٦١b٢aa٢٧٦af

هاندل وآخرون. (٢٠٢٢) النوع الاجتماعي والتقاطعية في دراسات الأعمال وحقوق الإنسان. مجلة الأعمال وحقوق الإنسان (٢٠٢٢)، ٧، ٢٠١-٢٢٥.

منظمة العمل الدولية (٢٠١٩أ) سد فجوة الأجور بين الجنسين: ما هو دور النقابات العمالية؟ موجز سياسات ACTRAV.
https://www.ilo.org/wcmsp٥/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_٦٨٤١٨٩.pdf

منظمة العمل الدولية (٢٠١٩ب) تقرير الأجور العالمي ١٩/٢٠١٨ (٢٠١٩).
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/٢٠١٨/lang--en/index.htm

منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠) بيئات عمل آمنة وصحية وخالية من العنف والتحرش (٢٠٢٠).
https://www.ilo.org/wcmsp٥/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_٧٥١٨٣٢.pdf

منظمة العمل الدولية (٢٠٢٤أ) تأثير مسؤوليات الرعاية على مشاركة النساء في سوق العمل.
https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women٢٥٪s-labour-force-participation

منظمة العمل الدولية (٢٠٢٤ب) العمال المهاجرون في اقتصاد الرعاية.
https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-care-economy

منظمة العمل الدولية/هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩) دليل معالجة العنف والتحرش ضد النساء في عالم العمل.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/٢٠١٩/٣/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

إندستريال (٢٠٢٣) مجموعة أدوات حول المساواة في الأجور.
https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf

الاتحاد الدولي للنقابات (٢٠٢٤) النقابات في العمل من أجل إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل. نتائج استطلاع ٢٠٢٤ بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٩٠.
https://www.ituc-csi.org/Unions-in-action-to-end-violence-and-harassment-in-the-world-of-work

الاتحاد الدولي لنقابات الأغذية والزراعة (IUF) (٢٠١٩) جعل النساء مرئيات في السلامة والصحة المهنية.
https://pre٢٠٢٠.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf

الاتحاد الدولي لنقابات الأغذية والزراعة (IUF) (٢٠٢٣) مجموعة أدوات المساواة في الأجور.
https://www.iuf.org/wp-content/uploads/٢٠٢٣/٠٦/٢٠٢٣Pay-Equity-Toolkit.pdf

جين بيلينجر، رونفي وآخرون (٢٠٢٢) وقف العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في العمل: الحملة من أجل اتفاقية منظمة العمل الدولية. نيوكاسل أبون تاين: أجندة للنشر.

مؤتمر نقابات العمال البريطاني TUC. تقرير وقائمة فحص حول النوع الاجتماعي في الصحة والسلامة المهنية.
https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health

هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (UNPRPD) (٢٠٢٢) دليل وموارد حول التقاطعية: نهج تقاطعي لضمان عدم ترك أحد خلف الركب.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/٠١-٢٠٢٢/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠٢٣) العدالة المناخية النسوية: إطار عمل للعمل.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/٢٠٢٣/١١/feminist-climate-justice-a-framework-for-action

https://www.iuf.org/news/council-of-global-unions-new-training-materials-on-ilo-c-١٩٠focused-on-lgbti-workers/

موارد إضافية حول العناية الواجبة في حقوق الإنسان والبيئة (HREDD)

أكشن إيد (٢٠٢٤) نحو مواءمة مستجيبة للجندر لتوجيه استدامة الشركات.
https://actionaid.org/publications/٢٠٢٤/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence

CNVI (٢٠٢٤) كيف يمكن للنقابات العمالية الانخراط في العناية الواجبة لحقوق الإنسان لحماية حقوق العمال.
https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/V/٠/cf٠VeV٠V٢bdA١be٢٤٣d٥١٤٥٤٨٢a٩١A٢٦a٣V٥obdA٢/CNVI٢٠٪٠٤٠-Role٢٠٪of٢٠٪Trade٢٠٪Unions٢٠٪in٢٠٪Human٢٠٪Rights٢٠٪Due٢٠٪Diligence٢٠٪HREDD.pdf

CNVI (٢٠٢٤) مجموعة أدوات التدريب.
https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit

تحالف المناصرة للفتيات/بلان إنترناشونال (٢٠٢٤) مجموعة أدوات HREDD مستجيبة للجندر.
https://www.planinternational.nl/uploaded/٠٣/٢٠٢١/GAA-Report-GRDD-Part-I-ONLINE_DEF.pdf?x٨٦V٥V

(Social and Labour Convergence (SLCP (٢٠٢٣) مجموعة أدوات العناية الواجبة في حقوق الإنسان..
https://static١.squarespace.com/static/٥f٥bffb٦٣٠٥٣٦e٣e٥٥A٦bbEa/t/٦٤٥٠ca٠٤ebb٢١bE٠١٣١fd٦d١٦A٣٠١٦٢٠٣V٢٢/٥٦/SLCP+Human+Rights+Due+Diligence+Toolkit.pdf

إطار المشاركة الفعّالة للأطراف المعنية – STITCH
https://www.stitchpartnership.org/mse-framework

جين بيلينجر / إندستريال (٢٠٢٤) منع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلسلة توريد البطاريات.
https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Women/Battery-Supply-Chain/industriall_battery_toolkit_gbvh_final.pdf

موارد حول المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية

جين بيلينجر ونورا وينتور (٢٠١٩) «المفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين». أجندة للنشر. متاح للتنزيل المفتوح عبر الرابط:
https://www.agendapub.com/page/detail/collective-bargaining-and-gender-equality/?k=٩٧A١VAA٢١٠V٦A

منظمة العمل الدولية / منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠١٩) مساهمة الحوار الاجتماعي في المساواة بين الجنسين. المبادرة العالمية.
https://www.theglobaldeal.com/resources/Gender٢٠٪Brief_EN_Final_Web.pdf

جين بيلينجر، فيرينا شميت ونورا وينتور (٢٠١٦) «التفاوض من أجل المساواة بين الجنسين». موجز قضايا منظمة العمل الدولية، العدد ٤.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp٥/groups/public/٤٠٪ed_protect/٤٠٪protrav/٤٠٪travail/documents/publication/wcms_٥٢٨٩٤٧.pdf

الصفحة الختامية

حقوق النشر © ٢٠٢٥ MondiaalFNV

المؤلف: MondiaalFNV بالتعاون مع الدكتورة جين بيلينجر

سنة النشر: ٢٠٢٥
التصميم: مكتب الحملات Meute

ترجم إلى العربية: هند عقيل حيدر