



إنهاء العنف والتحرش في العمل

ضرورة وضع معايير عالمية

إنهاء العنف والتحرش في العمل ضرورة وضع معايير دولية

إنهاء العنف والتحرش في العمل ضرورة وضع معايير دولية

| | |
|----|---|
| 1 | مقدمة |
| 1 | لماذا يجب توفر معايير دولية مُلزِمة |
| 2 | تعريف ونطاق تغطية |
| 2 | العنف والتحرش في عالم العمل |
| 5 | العاملون عُرضة لتزايد خطر التحرش والعنف |
| 7 | ما هو مكان العمل؟ |
| 8 | أثر العنف الأسري على عالم العمل |
| 9 | تحويل عبء الإثبات |
| 10 | الممارسات الجيدة |
| 10 | تعريف وتغطية |
| 11 | الوقاية والاستجابة |
| 11 | وضوح الإجراءات والحماية |
| 11 | العقوبات، والجزاءات، والتعويضات، وسبل انتصاف أخرى |
| 12 | الإنفاذ، والمُراقبة، والإبلاغ |
| 12 | العنف الأسري |
| 12 | التوصيات |
| 12 | تعريف، ونطاق تغطية، والحماية المُتساوية |
| 13 | الوقاية والاستجابة |
| 13 | وضوح الإجراءات والحماية |
| 13 | العقوبات، والجزاءات، والتعويضات، وسبل الانتصاف أخرى |
| 13 | الإنفاذ، والمُراقبة، والإبلاغ |
| 14 | العنف الأسري |

مقدمة

حركة "أنا_أيضا" - التي صاغت تارانا بيرك في 2006 من أجل حركة اجتماعية شعبية في الولايات المتحدة ضد التحرش الجنسي، والتي انتشرت في صيغة هاشتاغ #أنا_أيضا في أكتوبر/تشرين الأول 2017 - سلطت الضوء على انتشار العنف القائم على نوع الجنس في عالم العمل في كل من القطاعات الصناعية المعروفة والقوية، والقطاعات المهمشة، وهو في كثير من الأحيان غير خاضع للتدقيق العام. في حين أن النساء والفتيات هن من يكن غالبا الضحية الرئيسية للتحرش الجنسي، فإن الرجال والفتيان يواجهون أيضا هذا العنف والتحرش.

وجد تقرير البنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2018" أن 59 من 189 اقتصادا لا يتوفر على نصوص قانونية محددة تُغطي التحرش الجنسي في العمل. 1 وعلى نطاق أوسع، لاحظت منظمة العمل الدولية، في اجتماع الخبراء لعام 2016، أن الثغرات في الحماية القانونية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل تشمل: غياب التماسك في القوانين؛ وعدم تغطية العاملات الأكثر عرضة للعنف؛ وتعريف ضيق جدا لـ "مكان العمل". كما لاحظت أن مقاربات العدالة الجنائية لا تكفي للتصدي للتحرش الجنسي والتسلط، وأن الواجب العام المترتب على صاحب العمل في حماية صحة وسلامة العمال غالبا ما يستبعد الحماية من العنف.²

تُتيح مناقشة آلية جديدة لمنظمة العمل الدولية لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، ابتداء من عام 2018، فرصة فريدة في منعطف حاسم للمساعدة على إنهاء جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل.

تعرض هذه المذكرة النتائج التي توصلت إليها أبحاث "هيومن رايتس ووتش" بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، لا سيما بالنسبة للعاملات المنزليات والعمال المنزليين، وعاملات وعُمال النسيج، والصيادين، وعاملات وعُمال المزارع، والعاملات والعمال المهاجرين؛ وتسلط الضوء على أمثلة لأفضل الممارسات الحكومية؛ وتعرض توصيات بشأن العناصر الأساسية لاتفاقية منظمة العمل الدولية المقترحة، مُرفقة بتوصية، بشأن إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل.

لماذا يجب توفر معايير دولية مُلزِمة

في حين أن معاهدات حقوق الإنسان الإقليمية والتفسيرات الرسمية لمعاهدات حقوق الإنسان الدولية القائمة تعتبر التحرش الجنسي في العمل انتهاكا لحقوق الإنسان، فلا يتوفر القانون الدولي سوى على القليل الذي يتناول بالتحديد العنف والتحرش في عالم العمل.³ من شأن اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، مُرفقة بتوصية، أن تُعالج هذه الفجوة، ويمكنها أن تقود تطوير قوانين وسياسات وطنية فعالة.

¹ World Bank, "Women, Business and the Law 2018," <http://wbl.worldbank.org/en/reports> (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018).

² International Labour Organization (ILO), "Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3- 6 October 2016)," 2016, http://www.ilo.org/gender/informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018).

³ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48 حول إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/03/PDF/N9409503.pdf?OpenElement> (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018)؛ لجنة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز ضد المرأة (لجنة سيداو)، التوصية العامة رقم 19، العنف ضد المرأة، (الدورة الحادية عشرة، 1992)، المادة 24، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/cedawr19.html> (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018)؛ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة

علاوة على ذلك، من شأن اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، مُرفقة بتوصية، أن تُعزز أيضا من المساعدة في توجيه الاستجابات للعنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، حيث تتعامل الدول بشكل أكثر فعالية مع العنف والتحرش في العمل. يمكن للآليات المُقترحة، من خلال مُقاربة مُتكاملة، أن تعترف بالتفاعلات بين قوانين مكافحة التمييز، وقوانين العمل، وقوانين الصحة والسلامة المهنية، وغيرها من القوانين المدنية لتوفير الحماية الأساسية للعمال، وأن تُكمل العقوبات بموجب الأحكام الجنائية، التي غالبا ما تُركز فقط على أكثر أشكال العنف والتحرش تطرفا. يُمكن أن تُعزز القوانين المدنية الوقاية والمُراقبة بالإضافة إلى تقديم الانتصاف على مجموعة أوسع من أعمال العنف والتحرش، وأن تُوفر مزيدا من المشاركة للضحايا، وتحد من الحواجز أمام الوصول إلى العدالة.

تعريف ونطاق تغطية

العنف والتحرش في عالم العمل

كان ينزع سرواله، ويقول: "انظري، هل رأيت؟ إنه جميل؟" ... يقوم دائما بذلك، ينزع سرواله. عندما نراه، نبدأ في الركض.
- "أنيسة ل."، 28 عاما، عاملة منزلية سابقة في دبي من تنزانيا، حول كيف كان رب عملها يعرض بشكل مُتكرر عضوه التناسلي عليها وعلى عاملة منزلية زميلة لها.

وثقت هيومن رايتس ووتش العنف النفسي، والجسدي، والجنسي في عالم العمل، بما في ذلك بالنسبة للعاملات المنزليات، وعمال المزارع، والصيادين، وعاملات وعمال النسيج، وعمال المناجم، والعسكريات في العديد من البلدان حول العالم.⁴ يشمل التأثير الأذى الجسدي، والنفسي، والجنسي، والاقتصادي.

وصف عاملات منزليات، على سبيل المثال، لـ هيومن رايتس ووتش الانتهاكات النفسية، حيث قام أصحاب العمل بإذلالهن، وإهانتهم، والصراخ في وجههن يوميا مما أدى إلى تعرض بعضهن لمشاكل نفسية استمرت حتى بعد انتهاء توظيفهن. كما أبلغن عن عنف جسدي تراوح ما بين الصفع، والضرب المُبرح بالعصي، والأدوات المنزلية، والأحزمة، والأحذية، أو الحروق بالماء الساخن أو الطعام، والمكواة، والمواد الكيميائية. في بعض الحالات، كان الاعتداء الجسدي شديدا جدا إلى درجة أنه أدى إلى الشلل، والعمى، والموت، بينما وصف أخريات الألم المُزمن مثل ألم الظهر.

رقم 35 بشأن العنف الجنساني ضد المرأة تحديثا التوصية العامة رقم 19، UN. Doc. CEDAW/C/GC/35، 26 يوليو/تموز 2017،
18 مايو/أيار 2018؛ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)،
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018)؛ بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا، الذي اعتمده الدورة العادية الثانية لجمعية الاتحاد، مايو/أيار 2000، CAB/LEG/66.6، دخل حيز التنفيذ في 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2005، المادة 13 (ج)؛ بروتوكول الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن نوع الجنس والتنمية، المادة 22؛ اتفاقية البلدان الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد المرأة والعقاب عليه (بيلم دو بارا)، المادة 2؛ اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (اتفاقية اسطنبول)، المادة 40؛ توجيه المجلس الأوروبي EC/2004/113 الصادر في 13 ديسمبر/كانون الأول 2004، المادة 4 (3)، http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018).

4 انظر على سبيل المثال، Human Rights Watch, "Gender-based Violence in the Workplace," <https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace>



سيسيليا (22 عاماً)، عاملة منزلية سابقة في عُمان، قالت إن صاحب عملها قام بإيحاءات جنسية تجاهها وضربها بعد أن صدته. دار السلام، تنزانيا. © 2017 صوفي ستول

وتقت هيومن رايتس وونش حالات عمال يتعرضون للإيذاء الجسدي على متن سفن تايلاندية لصيد الأسماك في عام 2016. وقام كبار أفراد الطاقم بضرب الصيادين الذين لم يعملوا بالسرعة الكافية أو وفقاً لتوقعاتهم. أفاد بعض الصيادين أنهم تعرضوا للضرب لعدم فهمهم لأوامر صدرت بلهجات مختلفة. وصف الصيادون تعرضهم للكم، والركل، والضرب بقضبان حديدية، وذيول أسماك الراي اللساع، ولفائف من الحبال، وكتل خشبية. ومن بين الممارسات المهينة المستخدمة في تأديب العمال تعريضهم للغرق بالماء، وأشكال محددة للإخضاع متصلة بالثقافة المحلية، مثل أن يضع القبطان باطن قدميه بالإكراه على رؤوس أفراد الطاقم.⁵

العاملات والعاملون ذوو الهوية الجندرية غير النمطية عرضة بشكل خاص للتحرش الجنسي في مكان العمل. تناولت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي في المقام الأول باعتباره شكلاً من أشكال التمييز في مكان العمل. وصنفت هذه اللجنة التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة بطريقتين: "المقايضة" أو "بيئة عمل عدائية"⁶. التحرش الجنسي بـ "المقايضة" هو عندما يكون هناك "أي سلوك

Human Rights Watch, *Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand's Fishing Industry*, January 2018, ⁵ <https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry>

International Labour Organization (ILO), "Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and ⁶ انظر
Recommendations, (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) General Report and observations concerning particular

جسدي، أو لفظي، أو غير لفظي ذو طابع جنسي " يُعتبر " غير مُرحب به، وغير معقول، وُعدواني بالنسبة للمُتلقّي؛ ورفض الشخص أو خضوعه لهذا السلوك يُستخدم بشكل صريح أو ضمني كأساس لاتخاذ قرار يُؤثر على عمل هذا الشخص". يشمل التحرش في "بيئة عمل عدائية" السلوك الذي يخلق بيئة عمل ترهيبية، أو مُعادية، أو مُهينة.⁷ وثقت هيومن رايتس ووتش شكلي التحرش المذكورين. على سبيل المثال، ومثالا على "المُقايسة"، قالت تيريزا ج، وهي امرأة من ولاية كارولينا الشمالية في الولايات المتحدة وتعمل في مزرعة للتبغ، لـ هيومن رايتس ووتش إنه في عام 2011 أخبر المُشرف اثنيتين من زميلاتها في العمل أن عليهما مُمارسة الجنس معه من أجل الحصول على الوظيفة. عندما وجدت تيريزا إحدى المرأتين تبكي، سألتها لماذا فعلت ذلك، فأجابتها، "ليس لزوجي عمل. ليس لي عمل".⁸

وصفت عاملات المنازل - اللواتي يعشن في منازل أصحاب العمل - لـ هيومن رايتس ووتش وضعيات "المُقايسة" و "بيئة العمل العدائية". قالت سوزان ك، عاملة منزلية عمرها 14 عاما من غينيا، لـ هيومن رايتس ووتش كيف أُجبرت على مُمارسة الجنس مع رب عملها مُقابل الطعام: "وإلا فأنا لن أكل كثيرا، وأحيانا لا أكل أي شيء. لم أحصل أبدا على الفطور".⁹ كما روت العاملات المنزليات - كبارا وأطفالا - كيف قام أرباب عملهن الذكور أو أقاربهم بمُلاصتهن، وعروا أجسادهم، وطاردهن في أرجاء المنزل، وحاولوا اغتصابهن، واغتصبنهن. وعندما حاولن الشكوى من الإساءة، بحسب ما قلن، إما تم لومهن، أو طُلب منهن تجنب الإساءة، أو تم طردهن. فرت أخريات من منازل أصحاب العمل خوفا من مزيد من الضرر.

بالإضافة إلى ذلك، لم يُقم أصحاب العمل باتخاذ أي إجراءات ضد سلوك هؤلاء الجناة، وينتقم أصحاب العمل الآخرون من العمال الذين يُبلغون عن التحرش الجنسي أو العنف. على سبيل المثال، توصلت هيومن رايتس ووتش إلى أن أفراد الجيش الأمريكي، ذكورا وإناثا، الذين يُبلغون عن الاعتداء الجنسي يُرحب بنسبة 12 إلى 1 أن يتعرضوا لشكل من أشكال الانتقام، مقابل أن يروا المُعتدي عليهم مُدانا بارتكاب جريمة جنسية. ويتراوح الانتقام ضد الناجين ما بين اعتداءات جديدة، والتهديدات، والتحرش، إلى تكليف بأعمال رديئة، وفقدان فرص الترقية، وإجراءات تأديبية بما في ذلك الإغفاء، وحتى توجيه تهم جنائية.¹⁰

قال العديد من عاملات وعمال النسيج في مختلف البلدان لـ هيومن رايتس ووتش إنهم عندما يشكون من ظروف العمل، بما في ذلك العنف والتحرش، يقوم مديروهم أو المُشرفون عليهم بمُمارسة "الضغط" عليهم، وهو ما اعتبروه

countries," General observation, Convention No. 111, 2003, p. 463,

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003)1A.pdf (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018).

7 السابق.

8 Human Rights Watch, *Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment*, May 2012, <https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexual-violence-and-sexual>

9 Human Rights Watch, *Bottom of the Ladder: Exploitation and Abuse of Girl Domestic Workers in Guinea*, June 2007, <https://www.hrw.org/report/2007/06/15/bottom-ladder/exploitation-and-abuse-girl-domestic-workers-guinea>

10 Human Rights Watch, *Embattled: Retaliation against Sexual Assault Survivors in the US Military*, May 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/05/18/embattled/retaliation-against-sexual-assault-survivors-us-military>, *Booted: Lack of Recourse for Wrongfully Discharged US Military Rape Survivors*, May 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/05/19/booted/lack-recourse-wrongfully-discharged-us-military-rape-survivors>

استراتيجيات مُتعمدة تُستخدم لإحباطهم ومُضايقتهم. وصف العمال كيف رفض أصحاب العمل أن يوافقوا لهم على أجر العمل الإضافي؛ أو أجبروهم على العمل لساعات أطول مع أهداف إنتاجية أعلى؛ أو نقلوهم إلى قسم مُختلف أو إلى موقع صناعي مُختلف بعيد عن منازلهم. غالباً ما تُجبرهم مثل هذه التدابير على ترك وظائفهم. كما أفاد العمال أن مديري المصانع أو "البلطجية" المستأجرون يضربون العمال الذين يُحاولون تكوين نقابات، يُجبرون العمال عبر ممارسة الإكراه البدني على توقيع ورقة فارغة يُمكن تحويلها لاحقاً إلى رسائل استقالة.¹¹

العاملون عُرضة لتزايد خطر التحرش والعنف

قد يكون بعض العمال أكثر عُرضة للتحرش والعنف في العمل بسبب القطاعات التي يعملون فيها، أو بسبب التمييز الذي يُواجهوه بسبب نوعهم الاجتماعي أو توجههم الجنسي، أو وضعهم كمهاجرين، أو عرقهم، أو أصلهم العرقي، أو أي وضع آخر.

قد لا يتوفر العمال المنزليون، وعمال المزارع، والعاملون في قطاعات هشة على حماية مُتساوية من العنف في مكان العمل بموجب قوانين العمل، مقارنة بالعمال الآخرين. على سبيل المثال، قد يتم إقصاء العاملات والعمال المنزليين بالكامل من قوانين العمل لبعض الدول، أو لا تحق لهم الحماية من التحرش الجنسي لأن عدد العمال في مكان عملهم لا يتجاوز عتبة الحد الأدنى، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية.

قد يكون الأطفال – سواء تجاوزوا السن القانونية الدنيا للعمل أو مُنخرطون في عمل الأطفال – عُرضة بشكل خاص للتحرش والاعتداء الجنسي، لأن أصحاب العمل قد يرون أن من السهل ترهيبهم. وبسبب صغر سنهم وعدم نضجهم النسبي، قد يكون الأطفال أقل قدرة على مقاومة التحرش الجنسي أو تقديم الشكاوى.

خلصت تقارير هيومن رايتس ووتش عن عمال النسيج إلى أن العمال يعقود قصيرة الأجل، وأجور يومية، وغير ذلك من أشكال العمل العرضية هم أكثر عُرضة لظروف عمل مُسيئة، بما في ذلك التحرش الجنسي، مقارنة بالعمال الذين يتمتعون بأمان وظيفي وحماية قانونية ضد الفصل التعسفي.¹² يُؤدي غياب آليات فعالة للتعويض عن الظلم وحماية المُبلغين إلى ترك العمال عُرضة للمخاطر.

يُواجه العمال المهاجرون واللاجئون وطالبو اللجوء عوائق بسبب وضعهم، والحوجز اللغوية، وعدم إلمامهم بالقوانين المحلية. قد يخشى العمال المهاجرون دون وثائق رسمية الاقتراب من السلطات للإبلاغ عن الإساءات خوفاً من الاعتقال أو الترحيل. ومن المُرجح أن يُواجه العمال المُهاجرون الذين يرتبط وضعهم القانوني بأرباب عملهم وضعيات تعسفية لأن أصحاب العمل يعلمون أنهم لا يستطيعون ترك عملهم دون فقدان وضعهم القانوني. وثقت هيومن رايتس ووتش العنف، بما في ذلك العنف الجنسي، الذي تعرضت له عاملات منزليات مُهاجرات في منطقة الشرق الأوسط، حيث تنفذ الدول نظام الكفالة الذي يتم بموجبه ربط تأشيرات العمال بأرباب عملهم ولا يُسمح لهم

¹¹ انظر على سبيل المثال، Human Rights Watch, "Work Faster or Get Out": Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry, March 2013, <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>; "Whoever Raises their Head Suffers the Most": Workers' Rights in Bangladesh's Garment Factories, April 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>.

¹² Aruna Kashyap (Human Rights Watch), "Tackling Sexual Harassment in the Garment Industry" commentary, *Just-Style*, December 11, 2017, <https://www.hrw.org/news/2017/12/11/tackling-sexual-harassment-garment-industry>.



منات العاملات المنزليات المنضوات في "اتحاد عاملات المنازل والعاملات المتحالفات الجنوب أفريقيات" في مسيرة في أبريل/نيسان 2013 أمام مكتب وزارة العمل، مطالبات بتصديق جنوب أفريقيا على معاهدة "منظمة العمل الدولية" للعمل المنزلي. صادقت جنوب أفريقيا على المعاهدة في يونيو/حزيران 2013. © 2013 كوساتو/نورمان مامباين

بمغادرة أو تغيير وظائفهم دون إذن صاحب العمل.¹³ في عام 2016، وجدت هيومن رايتس ووتش أن الخسارة المُحتملة للإقامة القانونية جعلت اللاجئات واللاجئين السوريين عُرضة

للاستغلال العمالي والجنسي من قبل أصحاب العمل في لبنان، وحدت من قدرتهم على اللجوء إلى السلطات طلباً للحماية.¹⁴

للاستغلال العمالي والجنسي من قبل أصحاب العمل في لبنان، وحدت من قدرتهم على اللجوء إلى السلطات طلباً للحماية.¹⁵

يُواجه العاملون من المثليين/ات، ومزدوجي/ات التوجه، ومُتحولي/ات النوع الاجتماعي (مجتمع الميم) مخاطر خاصة من العنف، والتحرش، وحواجز تحول دون وصولهم إلى العدالة. على سبيل المثال، قد يؤدي انعدام الخصوصية في مرافق الصرف الصحي إلى تعريض الأشخاص متحولي النوع الاجتماعي أو ذوي الهوية الجندرية غير النمطية للتحرش أو العنف. قالت ألينا، وهي امرأة مُتحولة من أوكرانيا، لـ هيومن رايتس ووتش في عام 2014 إن مُشغلها اكتشف، في إحدى المناسبات، هويتها كمُتحول النوع الاجتماعي لأنه رآها وهي تتبول. في وقت لاحق، تحرش بها جنسياً، مما دفعها إلى ترك وظيفتها.¹⁶

¹³ انظر على سبيل المثال، هيومن رايتس ووتش، "باعوني": انتهاك واستغلال عاملات المنازل في عُمان، يوليو/تموز 2016، <https://www.hrw.org/ar/report/2016/07/13/291928>؛ هيومن رايتس ووتش، "لقد قُمتُ بشرائك سلفاً": الإساءة إلى العاملات المنزليات الوافدات واستغلالهن في الإمارات العربية المتحدة، أكتوبر/تشرين الأول 2014، https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/uae1014ar_ForUpload.pdf.

¹⁴ هيومن رايتس ووتش، "أريد فقط أن أعمل كإنسانة": كيف تُسهل شروط الإقامة في لبنان الإساءة ضد اللاجئتين السوريتين، يناير/كانون الثاني 2016، https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/lebanono116ar_web_2.pdf.

¹⁵ هيومن رايتس ووتش، "أريد فقط أن أعمل كإنسانة": كيف تُسهل شروط الإقامة في لبنان الإساءة ضد اللاجئتين السوريتين، يناير/كانون الثاني 2016، https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/lebanono116ar_web_2.pdf.

¹⁶ Human Rights Watch, "Allegation letter regarding the legal gender recognition procedure in Ukraine, as specified in Order No. 60 of the Ministry of Health of Ukraine," April 27, 2015, <https://www.hrw.org/news/2015/04/27/allegation-letter-regarding-legal-gender-recognition-procedure-ukraine-specified>.



عسكريات أمريكيات ناجيات من الاعتداء الجنسي يصنعن لافتات كتبن عليها تجاريهن جراء الاعتداء. لاحقاً، علقن اللافتات أمام قاعدة سان دييغو البحرية. © 2014 ماري ف. كالفرت

ما هو مكان العمل؟

من المهم تضمين مجموعة متنوعة من الأماكن التي تتعلق بعالم العمل عندما يتعلق الأمر بالعنف والتحرش. وتعتبر العديد من آليات منظمة العمل الدولية مفهوم مكان العمل أنه يتجاوز المكان الفعلي الذي يُنجز فيه العمل ليشمل الحالات الناشئة عن، أو أثناء، أو في ارتباط بالعمل، بما في ذلك التنقل من وإلى العمل.¹⁷ عدم تضمين هذه الصياغة يُمكن أن يترك العمال عرضة للعنف والتحرش. على سبيل المثال، الموظف الذي يُضايق زميله أثناء تنقله إلى العمل أو في دورة مياه خارج مكان العمل الفعلي، قد لا يكون مسؤولاً عن أفعاله إذا كان القانون لا يعتبرها مكان عمله الفعلي.

كما ينبغي لأصحاب العمل مراعاة العوامل التي يُمكن أن تزيد من احتمالات العنف والتحرش ضد الموظفين حتى إذا ارتكبتها أحد العموم. على سبيل المثال، مُطالبة العمال بالعمل في وقت مُتأخر من

¹⁷ على سبيل المثال، تُشير المادة 11 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 إلى "أثناء العمل أو فيما يتعلق به"، ويُشير بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2002 إلى الاتفاقية رقم 155، المادة 1، إلى أن مُصطلح "حادث مهني" يشمل ما حدث ليس فقط أثناء العمل، لكن "الناشئ عن" العمل. يشمل التعريف المُقترح لـ "الحوادث الصناعية" في الفقرة 5 (أ) من توصية منظمة العمل الدولية رقم 121 أي حوادث "بغض النظر عن أسبابها، والتي استمرت خلال ساعات العمل"، في "أي مكان لا يكون فيه العامل سوى من أجل عمله". تدعو الفقرتان 5 (ب) و (ج) إلى تضمين حوادث السير التي تحدث أثناء قيام العامل بالتحضير للعمل وفي طريقه من وإلى العمل.

الليل دون توفير نقلهم إلى بيوتهم، يُمكن أن يجعل العاملات أكثر عُرضة للتحرش أو العنف في وسائل النقل العام.

وتقت هيومن رايتس ووتش في عام 2013 كيف أن غياب عُرف تغيير الملابس ومراحيض آمنة للنساء في مراكز الشرطة في أفغانستان يُهدد سلامة ضابطات الشرطة. قال مُستشارة دولية تعمل عن قُرب مع ضابطات الشرطة الأفغانيات لـ هيومن رايتس ووتش إن الاعتداءات الجنسية على نساء الشرطة غالباً ما تحدث في أماكن معزولة مثل المراحيض ومناطق تغيير الملابس غير الآمنة. لا تستطيع العديد من ضابطات الشرطة التنقل إلى العمل بزي الشرطة بسبب التهديدات الأمنية التي يُشكلها مُتمردو طالبان أو غيرهم ممن يُعارضون وجود نساء في الشرطة. عدد قليل فقط من مراكز الشرطة يتوفر على مراحيض مُنفصلة وآمنة وسهلة الولوج للنساء؛ وفي بعض الأحيان، لا تتوفر مراكز الشرطة في المناطق الريفية على مراحيض، ويضطر كل من النساء والرجال إلى البحث عن أماكن معزولة في الخارج. ومع ارتفاع عدد النساء في قوة الشرطة، ازدادت ادعاءات الضابطات بتعرضهن للاغتصاب، أو الاعتداء، أو التحرش الجنسي من قبل زملائهن الذكور.¹⁸

أثر العنف الأسري على عالم العمل

العنف الأسري هو أكثر أشكال العنف التي تتعرض لها النساء على مستوى العالم انتشاراً. وجدت منظمة الصحة العالمية في تقريرها لعام 2013 أن 35 في المئة من النساء في جميع أنحاء العالم تعرضن لعنف جسدي و/أو جنسي من قبل شريك حميم أو عنف جنسي من قبل غير الشركاء.¹⁹ يُؤثر العنف الأسري على مجموعة من حقوق الإنسان ويُعيق النمو الاقتصادي والتنمية.

يمكن أن يكون الناجون عُرضة لمزيد من خطر العنف إذا لم يبذل صاحب العمل جهوداً كافية للمساعدة على حمايتهم أو إذا انتقم منهم بسبب تصرفات مثل الغياب عن العمل لحضور جلسة محكمة. يُمكن لأصحاب العمل اتخاذ تدابير من شأنها أن تُساعد على احتفاظ الناجين من العنف الأسري بالعمل – في بعض الأحيان هو مكان آمن – وهذا من شأنه أن يُساعد على أمنهم الاقتصادي. من دون هذه التدابير، يُمكن أن يبقى الناجون محاصرين ويعتمدون اقتصادياً على المعتدي عليهم. في بعض الحالات، ينتقم أصحاب العمل من الناجين الذين يأخذون إجازة من أجل التعافي، أو أتوا إلى العمل مع إصابات ظاهرة، أو إذا ظهر المعتدي في مكان عملهم.

قالت "أرمين" لـ هيومن رايتس ووتش كيف فقدت وظيفتها في عام 2015 في مركز طبي في أرمينيا بعد أن جاء زوجها آنذاك مرتين إلى مكان عملها:

عملت في مُنوبة 24 ساعة. جاء ذات ليلة وكان في حالة سكر. قال اجئت لأرى ما إذا كُنت تعملين بالفعل أو إذا كُنت تفعلين شيئاً آخر مع حبيب. لن أسمح لك بالعمل في أي مكان. سأقطع

Human Rights Watch, "Afghanistan: Urgent Need for Safe Facilities for Female Police," April 25, 2015, ¹⁸ <https://www.hrw.org/news/2013/04/25/afghanistan-urgent-need-safe-facilities-female-police>

¹⁹ منظمة الصحة العالمية، "التقديرات الإقليمية والعالمية للعنف الموجه نحو المرأة، معدلات الانتشار والتأثيرات الصحية لعنف الشريك الحميم والعنف الجنسي من غير الشركاء"، 2013، <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/ar>، (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018).



أطفال وامرأة يبحثن عن الذهب في منجم حرفي في دائرة كينيبيبا، مالي. الاستغلال الجنسي منتشر في مناطق المناجم، لا سيما المناجم الكبيرة التي تجمع مجموعات سكانية مختلفة عدة من خارج مالي وداخلها. © 2010 منظمة العمل الدولية/إيبك

رقبتك! بعد ذلك جاء المدير وقال لي ألا آتي إلى العمل بعد الآن. قال: "ليس من الجيد أن يأتي زوجك إلى هنا لحل مشاكل عائلتك".

لم يُقدم مدير المركز الطبي أي مساعدة لأرمين.²⁰

تحويل عبء الإثبات

من شأن تخفيف الحواجز أمام العدالة في القضايا المدنية وتحويل عبء الإثبات في قضايا العمل المتعلقة بالتمييز، بما في ذلك التحرش، أن يعترف بعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة بين صاحب العمل والموظف، وكذلك الالتزامات التي تُلزم صاحب العمل باتخاذ إجراءات، وقائية وتأديبية على حد سواء، لمكافحة التمييز في مكان العمل، بما في ذلك التحرش.

Human Rights Watch, "Armenia: Little Protection, Aid for Domestic Violence Survivors," January 12, 2018,²⁰ [.https://www.hrw.org/news/2018/01/12/armenia-little-protection-aid-domestic-violence-survivors](https://www.hrw.org/news/2018/01/12/armenia-little-protection-aid-domestic-violence-survivors)

تعتبر لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فيما يتعلق بقضايا التمييز في العمل، بمجرد أن يُقدم المُشتكي أدلة معقولة أو ظاهرة على التمييز، فإن تحويل عبء الإثبات إلى صاحب العمل "هو أداة مفيدة لتصحيح وضع يُمكن أن يؤدي إلى عدم المساواة".²¹

ورحبت لجنة الخبراء في تقريرها لعام 2017 عن ألبانيا "بتوزيع عبء الإثبات الوارد في تعديلات [قانون العمل]، أي أن صاحب الشكوى يتحمل عبء إثبات أن السلوك المزعوم يُشكل تحرشا. وبعد ذلك، يقع العبء على مُرتكب الجريمة/صاحب العمل إثبات أن التحرش لم يُكن مقصودا (مُحددا بشكل موضوعي). وأشارت اللجنة إلى أن "صاحب العمل يتحمل مسؤولية اتخاذ جميع التدابير المعقولة، وقائية وتأديبية على حد سواء، لضمان أن بيئة مكان العمل خالية من التحرش – بعبارة أخرى، بيئة عمل غير مُعادية، أو ترهيبية، أو مُهينة، أو مُذلة".²²

الممارسات الجيدة

تعريف وتغطية

- تحظر بلجيكا "العنف، والتحرش، والتحرش الجنسي" في حق المُتدربين والمُتمرنين، وغير الموظفين الذين يؤدون العمل تحت سُلطة شخص آخر (مُقاولين من الباطن وفئات مهنية مُماثلة).
- اعتمدت أستراليا وتنزانيا قوانين مُحددة تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من التحرش والتمييز في العمل. تنص قوانين في الولايات المتحدة، وهندوراس، والاتحاد الأوروبي على أن التحرش القائم على الإعاقة، على غرار التحرش الجنسي، يمكن أن يتخذ شكل بيئة عمل عدائية.
- يُوسع القانون في الهند، الذي يحكم التحرش الجنسي، نطاق تغطيته ليشمل تقديم الحماية في مكان العمل ضد مثل هذا التحرش لمجموعة كبيرة من فئات النساء بمن فيهن الطالبات، و"زائرات مكان العمل" (مثل الزبونات أو العميلات)، والعاملات بشكل مُباشر أو غير مُباشر (بمن فيهن المُتدربات، والمتمرنات، والمتطوعات، والعاملات من خلال وكيل).
- ينطبق القانون على كل من القطاعات المنظمة وغير المنظمة.
- تنص ماليزيا على أن التحرش الجنسي في مكان العمل يشمل أي تحرش جنسي مُتعلق بالعمل "ينشأ من، وأثناء العمل" ويمتد إلى ما وراء حدود المكتب الفعلي.

ILO, "Special survey on the application of Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation, Report of ²¹ the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)," 1996, para. 231, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2018).

ILO, Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017); Discrimination (Employment and ²² Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Albania (Ratification: 1997), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3301428

الوقاية والاستجابة

- تعترف السياسة الوطنية لمعهد أوروغواي الوطني للمرأة لعام 2013 بالشركات التي تُدرج في سياساتها الداخلية لجنة تستقبل وترصد حالات التحرش الجنسي.
- يُقدم المعهد الكوري الجنوبي لتعزيز وتنمية المساواة الجندرية تدريباً للموظفين العموميين حول كيفية تقديم خدمات المشورة في حالات التحرش الجنسي، وتدريباً على الوقاية من التحرش الجنسي والعنف الجنسي.
- تتطلب مديرية رقابة التضامن الاجتماعي في بلجيكا تقديم مُستشارات الوقاية لإخطارات إذا حدث خلال تقديم مشورة نفسية واجتماعية رسمية في أعقاب فعل عنف في مكان العمل، أن اعتقدت المستشارة بوجود خطر جسيم وفوري على العمال.

وضوح الإجراءات والحماية

- تُوفر أمريكا الشمالية، والاتحاد الأوروبي، والعديد من بلدان أمريكا اللاتينية الحماية للعامل من انتقام/تأثر أصحاب العمل أو زملاء العمل لتقديمه شكوى أو المشاركة في شكوى تتعلق بالعنف في مكان العمل.
- تنص ألمانيا على حق الموظفين في رفض العمل إذا لم يتخذ صاحب العمل تدابير مناسبة لوقف التحرش في مكان العمل.
- تشترط قوانين الاتحاد الأوروبي، المُطبقة في جميع الدول الأعضاء، تحويل عبء الإثبات إلى المُدعى عليه، بعد إثبات الحقائق التي قد تفترض وجود تمييز. ويشمل ذلك التحرش كشكل مُحدد للتمييز.
- تسمح البيرو لصاحب العمل باتخاذ إجراءات احترازية، بما في ذلك تنقيح المُتحرش أو الضحية، إذا طلب الأخير ذلك، والتوقيف المؤقت للمُتحرش، والمساعدة النفسية للضحية، وإصدار أوامر زجرية ضد المُتحرش.

العقوبات، والجزاءات، والتعويضات، وسبل انتصاف أخرى

- تعتمد إيرلندا، وألمانيا، والمملكة المتحدة على مبدأ المسؤولية غير المُباشرة التي تؤدي إلى اعتبار صاحب العمل مسؤولاً عن التحرش أو التحرش الجماعي التي يرتكبها الموظفون، ما لم يُثبت صاحب العمل أن الخطوات المعقولة قد اتخذت لمنع الموظف من المشاركة في التحرش. في البرازيل، استُخدم قانون الحالة المُلزِمة لإلزام أصحاب العمل بالمسؤولية المدنية عن أفعال الموظفين الذين يتحرشون بزملائهم جسدياً أو جنسياً إن لم يُقم صاحب العمل باتخاذ تدابير حماية.
- في الهند، ينص القانون الذي يحكم التحرش الجنسي في مكان العمل على عقوبات على أصحاب العمل الذين لا يتحملون مسؤولياتهم بموجب القانون.
- في فنلندا، يمتد التعويض إلى الاعتداءات التي يرتكبها الغير، حال لم يتخذ صاحب العمل الخطوات المناسبة للتخفيف من المخاطر.
- تُقدم أستراليا ومحاكم في إسبانيا وكندا تعويضاً عن الإصابات المُتعلقة بالعمل الناتجة عن العنف والتحرش.

الإنفاد، والمراقبة، والإبلاغ

- تتوفر كولومبيا، وكوستاريكا، وكينيا على قوانين تُعالج العنف في مكان العمل الذي يُقدم لمفتشي الشغل تعليمات بشأن كيفية التعامل في حالات التحرش حينما تُقدم الضحية شكوى.
- تأمر ناميبيا مفتشي الشغل بالتوعية خلال عمليات التفتيش المتعلقة بالعنف في مكان العمل.

العنف الأسري

- تشترط أستراليا على أصحاب العمل تلبية طلبات إجراء تغييرات في ترتيبات العمل لحماية ضحايا العنف الأسري أو العنف المبني على نوع الجنس.
- تسمح بورتوريكو لصاحب العمل بأن يطلب أمر حماية لصالح موظفيه ضد زوار إذا كان أحد موظفيه ضحية للعنف الأسري في مكان العمل.
- تُوفر إسبانيا للنساء العاملات ضحايا العنف القائم على نوع الجنس تخفيضا في وقت العمل وإعادة تنظيمه، ومرور ساعات العمل وغيره من أشكال تنظيم وقت العمل.
- تُتيح ولاية مانيتوبا الكندية والولايات الأمريكية أوريغون، وكاليفورنيا، ومقاطعة كولومبيا، وإيطاليا إجازة قانونية مدفوعة الأجر لضحايا العنف الأسري. وتتوفر أستراليا، والمملكة المتحدة، وإقليم يوكون في شمال غرب كندا، والبرازيل على بعض الاتفاقات الجماعية القطاعية التي تُتيح الإجازة وغيرها من المُستحقات المدفوعة للناجين من العنف الأسري.
- تسمح البرازيل للقضاة بإصدار أمر لأصحاب العمل بالحفاظ على علاقة العمل مع ضحايا العنف الأسري، وعند الضرورة، منح الضحايا إجازة لمدة أقصاها ستة أشهر.

التوصيات

توصي هيومن رايتس ووتش بأن تتضمن أية اتفاقية لمنظمة العمل الدولية بشأن إنهاء العنف والتحرش في مكان العمل ما يلي:

تعريف، ونطاق تغطية، والحماية المتساوية

- تعريف شامل لجميع أشكال العنف والتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي.
- الاعتراف بأن العنف القائم على أساس نوع الجنس هو شكل من أشكال التمييز.
- تعريف واسع لمكان العمل والبيئة ذات الصلة بالعمل، ليشمل التعريف للحالات الناشئة عن، أو أثناء، أو في ارتباط بالعمل مثل الانتقال من العمل وإليه.
- المساواة في التغطية للأفراد من أية هوية جنسانية، مع اشتراط تنفيذ يُراعي نوع الجنس في ضوء علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجال والنساء والتمييز المُنتشر ضد المرأة.
- مجموعة واسعة من العلاقات القائمة على العمل، بما في ذلك العلاقات التي تشمل المُشرفين، وزملاء العمل، والزبائن، والعملاء.
- حماية مُتساوية للمجموعات المُعرضة للخطر، بما في ذلك العاملات والعمال المُهاجرين، واللاجئين، وطالبي اللجوء، والمُهاجرين غير القانونيين، والمثليين/ات، ومزدوجي/ات التوجه الجنسي، ومُتحولي/ات

- النوع الاجتماعي (مجتمع الميم)، وأعضاء الأقليات العرقية/الطائفية/الدينية/اللغوية، والنساء الحوامل، والعمال الأصغر سناً، والعمال بعقود عمل هشّة، والأشخاص ذوي الإعاقة.
- جميع قطاعات التوظيف، بما في ذلك القطاعين العام والخاص، والاقتصاد غير الرسمي.

الوقاية والاستجابة

- نصوص قانونية تضمن أن السياسات الوطنية والتوجيهات الأخرى تشمل تدابير الوقاية مثل التدريب، وسياسات وإجراءات موارد بشرية واضحة، وحملات توعية.
- نصوص قانونية لتطوير التدريب، وصوغ الممارسات الفضلى، ودعم التوجيهات لأصحاب العمل بالتحقيق والتعامل مع الشكاوى.
- حماية حرية تكوين الجمعيات، وتشجيع المفاوضة الجماعية والنشاطات النقابية للمساعدة على منع العنف والتحرش، والتصدي لهما، بمشاركة كاملة من العاملات.
- آليات متعددة للتظلم وجبر الضرر تكون مُتاحة لجميع العمال.

وضوح الإجراءات والحماية

- إجراءات قضائية وإدارية تحترم خصوصية الناجين.
- الوضوح في عبء الإثبات في الشكاوى المدنية والإدارية، أو غيرها من الشكاوى غير القضائية.
- الحماية من الانتقام لصالح العمال ومُمثلي العمال (مثل النقابات) الذين يُبلغون عن العنف أو التحرش.
- إتاحة سلامة الإجراءات القانونية لجميع الأطراف.

العقوبات، والجزاءات، والتعويضات، وسبل الانتصاف أخرى

- الجمع بين العقوبات المدنية (التعويضية والتأديبية) والعقوبات الجنائية ضد الجاني.
- التعويض المادي، وجبر الضرر، وغيرهما من أشكال الدعم والانتصاف للضحايا.
- تطوير مُدونات سلوك نموذجية، وبروتوكولات لأصحاب العمل بشأن التدابير الإنصافية والتأديبية.

الإنفاذ، والمراقبة، والإبلاغ

- توفر هيئة/هيئات الإنفاذ والرصد على سلطة التحقيق، وإنفاذ القانون، ومساعدة الضحايا، وجمع البيانات، ونشر التقارير الدورية، وتحديد ومعالجة أنماط عدم إنفاذ قوانين وسياسات العنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، من قبل المؤسسات.
- واجبات الإبلاغ المُنتظم والإلزامي لمثل هذه الهيئات بشأن أصحاب العمل من القطاع الخاص والعام.

العنف الأسري

- الحماية للعمال، الذين يقعون ضحايا العنف الأسري، من انتقام أصحاب عملهم، بما في ذلك الفصل من العمل.
- نصوص قانونية بشأن تسهيلات معقولة للناجين من العنف الأسري (على سبيل المثال طلب العلاج الطبي، وحضور جلسات المحكمة)

HUMAN
RIGHTS
WATCH



عاملات في مصنع ألبسة في كمبوديا.
© 2014 سامر مسقطي/هيومن رايتس ووتش

HRW.org