

في 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2025، تُحيي لجنة المرأة العالمية التابعة للاتحاد الدولي للخدمة العامة اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة من خلال العمل الجاد على تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 في أماكن العمل حول العالم . وتُوجّه هذه الدعوة إلى نقابات الخدمات العامة لاتخاذ إجراءات ملموسة لمنع جميع أشكال العنف والتحرش في العمل ومعالجتها.

اليوم، نطلق نهجًا لتقييم المخاطر التحويلية والتقاطعية بين الجنسين والذي يعترف بأن العنف والتحرش لا يؤثران على جميع العمال بالتساوي؛ فالنساء والعمال المتنوعون بين الجنسين وغيرهم من الفئات المستضعفة، غالبًا ما يتعرضون بشكل غير متناسب لأشكال صريحة وخفية من الأذى، بما في ذلك التحرش الجنسي وتوزيع المهام غير المتكافئ، والحواجز المهنية، وفجوات الأجور، والضغط المرتبطة بالعمل.

من خلال تحديد هذه المخاطر وتحليلها وتحويلها والتخفيف منها بشكل منهجي، تضمن هذه الطريقة أن تعالج التدابير الوقائية والحماائية بفعالية أوجه عدم المساواة الهيكلية، وثقافة المؤسسة، وفشل بنى العمليات في مكان العمل، ومواطن الضعف المتداخلة. تدعم هذه الطريقة، تهيئة أماكن عمل آمنة وشاملة وعادلة بما يتماشى مع أهداف الاتفاقية رقم 190 لحماية العمال من جميع أشكال العنف والتحرش، مع تعزيز الكرامة والمساواة والمعاملة العادلة لجميع الأجناس والتنوعات المتداخلة، جاعلة من النقابات العمالية محركًا للتغيير.

تقييم مخاطر العنف والتحرش في مكان العمل

طريقة تحويلية وتقاطعية بين الجنسين للنقابات العاملة في الخدمات العامة

جدول المحتويات

1. المقدمة

2. الأهداف

3. المكونات الأساسية

○ الخطوة 1: التحليل السياقي

○ الخطوة 2: تحديد المخاطر

○ الخطوة 3: تحليل المخاطر

○ الخطوة 4: تحديد أولويات المخاطر

○ الخطوة 5: القضاء على المخاطر / التخفيف / تدابير السيطرة

○ الخطوة 6: خطة التدخلات

○ الخطوة 7: المراقبة والمراجعة

4. المنهجية

1- المقدمة

تلعب النقابات دورًا محوريًا كمحرك للتغيير في معالجة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي والأبعاد التقاطعية في مكان العمل. ومن خلال الاستفادة من صوتها الجماعي وقوتها التفاوضية، يمكن للنقابات التأثير على سياسات المنظمة، وتعزيز بيئات عمل آمنة وشاملة، وضمان حماية جميع العمال -

بغض النظر عن جنسهم أو أي خصائص تقاطعية أخرى - من الأذى. تهدف هذه الطريقة لتقييم مخاطر العنف والتحرش في مكان العمل إلى تعزيز قدرة النقابات على العمل في بُعد تحويلي، والتصدي لأوجه عدم المساواة النظامية واختلالات موازين القوى. ويُعد إجراء تقييم شامل للمخاطر وتقديمه خطوة أساسية في هذه العملية، حيث يوفر رؤية قائمة على الأدلة تكون بمسابة دليل للتدخلات، وتزويد أصحاب الأعمال بالمعلومات، وتدعم التدابير من خلال آليات التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

2. الأهداف

تهدف الطريقة إلى:

- تحديد مخاطر العنف والتحرش والضغط النفسية والاجتماعية في العمل في الخدمات العامة.
- التعرف على أنماط المخاطر المرتبطة بالجنسين (على سبيل المثال التحرش الجنسي، وعدم المساواة في توزيع المهام، والحواجز المهنية، وأعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر).
- التوصية بالتدابير الوقائية والتخفيفية والتحويلية.
- تعزيز بيئات العمل التحويلية بين الجنسين الآمنة والشاملة والمنصفة من خلال الحوار الاجتماعي واتفاقيات المفاوضة الجماعية.

3. المكونات الأساسية

تتكون عملية التقييم من سبع خطوات رئيسية .

الخطوة 1 التحليل السياقي:

الهدف: فهم بيئة العمل وثقافة المنظمة النقابية وقوة النقابات على إحداث التغيير.

الإجراءات:

- تحديد خصائص قطاع الخدمات العامة الذي تعمل فيه المؤسسة أو الشركة: خدمات الاتصال المباشر (الخدمات التي تتعامل مباشرة مع الأشخاص حيث يتفاعل الموظفون بشكل مباشر مع الجمهور أو مستخدمى الخدمة) أو خدمات الاتصال غير المباشر (الخدمات خلف الكواليس أو خدمات البنية الأساسية التي تدعم تقديم الخدمات العامة ولكنها لا تتمتع عادة باتصال مباشر مع المستخدمين).
- مراجعة المبادئ التوجيهية التنظيمية لمعالجة العنف والتحرش: السياسات واتفاقيات التفاوض ، الجماعي، وحماية المبلغين عن المخالفات، وغيرها.
- تقييم تنظيم العمل: وتشمل الكثافة، وساعات العمل، ووضوح الأدوار والوظائف، والجداول الزمنية، والإشراف.
- تحليل التركيبة السكانية للقوى العاملة: وتشمل الجنس، العمر، الدور، نوع العقد، أنماط التحول، وغيرها من أشكال التنوع التقاطعية.
- تقييم العوامل الثقافية: المعايير المتعلقة بالإبلاغ عن التحرش، وأدوار الجنسين والشمولية.
- تحديد التأثيرات الخارجية: المعايير الجنسانية المجتمعية، ومخاطر التنقل، وسلامة المجتمع .
- تقييم مستوى تأثير النقابة في دفع التغيير وحماية حقوق العمال في مكان العمل.

اعتبارات النوع الاجتماعي والأبعاد التقاطعية:

- هل تتركز النساء أو العاملون من ذوي التنوع الجنسي في أدوار معينة(الفصل المهني)؟
- هل تُعتبر بعض الأدوار "شديدة الخطورة" فيما يتعلق بالعنف والتحرش في ضمن قطاع الخدمات العامة المحدد قيد التحليل؟
- ما نسبة النساء الأعضاء في النقابات، سواءً على مستوى القواعد الشعبية أو في المناصب القيادية؟

الخطوة 2¹ تحديد المخاطر:

الهدف: والمخاطر المرتبطة بالجنسين² تحديد المخاطر النفسية الاجتماعية.

أنواع المخاطر:

- زيادة أعباء العمل أو قلة المهام الموكلة.
- الافتقار إلى الاستقلال أو القدرة على اتخاذ القرار لأداء العمل.
- انعدام الأمن الوظيفي أو عدم استقرار أشكال التعاقد.
- الهياكل الهرمية والتقسيم الاجتماعي للعمل التي قد تؤدي إلى تطبيع التمر أو التحرش أو التهيب أو العنف.
- القطاعات أو المهن التي يهيمن عليها الذكور والإناث.
- التضارب بين متطلبات العمل والحياة (على سبيل المثال، أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر).
- التعرض بشكل أكبر للضغوطات التي تواجه الجمهور (، على سبيل المثال ممارسات العنف والتحرش من قبل المواطنين، اتخاذ القرارات المهرقة تحت التدقيق العام).
- يواجه العاملون في الخطوط الأمامية بكثافة مخاطر جسدية وعاطفية تجاه العملاء/المرضى، وفي بعض الأحيان في حالات الأزمات.
- المخاوف المتعلقة بالاحتفاظ بالموظفين ورفاهيتهم (الإرهاق، ومعدل دوران العمل المرتفع).
- الالتزام بقوانين الصحة والسلامة والمعايير المهنية.

¹ يمكن أن يكون الخطر أي شيء يُحتمل أن يُسبب العنف والتحرش أو يُسهم فيهما (منظمة العمل الدولية. منع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل من خلال تدابير السلامة والصحة المهنية. 2024).

² المخاطر النفسية والاجتماعية هي تفاعلات بين بيئة العمل، ومحتوى الوظيفة، والظروف التنظيمية، وقدرات العمال، واحتياجاتهم، وثقافتهم، واعتباراتهم الشخصية خارج نطاق العمل، والتي قد تؤثر، من خلال التصورات والخبرات، على الصحة، والأداء في العمل، والرضا الوظيفي. (منظمة العمل الدولية. المرجع نفسه).

المخاطر المرتبطة بالنوع الاجتماعي:

- التحرش الجنسي أو الإكراه.
- عدم المساواة في الوصول إلى الترقّيات أو الأجور أو التدريب.
- توزيع المهام على أساس النوع الاجتماعي: عبء العمل العاطفي أو عمل الرعاية غير المرئي
- التأثيرات الجنسانية على التقدم الوظيفي والتعرض للغة أو الممارسات التمييزية.

تتكالب المخاطر المتداخلة، التي تنطوي على هويات أو عوامل اجتماعية متعددة، لزيادة من ضعف الشخص:

- حرمان العمال ذوي الإعاقة من التعديلات المعقولة، أو السخرية منهم، أو عزلهم عن أنشطة الفريق.
- حرمانهم من الترقّيات، أو النكات الموجهة إليهم، أو سياسات لا تراعي الثقافات تجاه العمال المهاجرين والسكان الأصليين والعاملين من خلفيات عرقية مختلفة.
- التعليقات الجنسية غير المرغوب فيها، والمعاملة التمييزية، والاستبعاد من عملية صنع القرار للعمال ذوي التنوع الجنسي.
- التمييز الجنسي الخاطئ والسياسات التي لا تعترف بالعمال ذوي الهويات الجنسية المتنوعة.

الخطوة 3³ تحليل المخاطر:

الهدف: تقييم احتمالية و شدة وتأثير كل خطر تم تحديده.
يمكن تقييم كل عنصر على أنه منخفض أو متوسط أو مرتفع*.

³ يصف مصطلح "المخاطرة" احتمالية وخطورة وقوع العنف والتحرش نتيجة التعرض لخطر ما. (منظمة العمل الدولية. المرجع نفسه).

الخطر	احتمالية حدوثه	شدة حدوثه / مستوى الضرر	التأثير على النساء / الفئات / المستضعفة	التأثير على مستوى الخدمات العامة	مستوى المخاطر

الخطوة 4: تحديد أولويات المخاطر

الهدف: تحديد المخاطر التي تتطلب الاهتمام الفوري.

تحديد الأولويات:

- شديد الخطورة أو محتمل.
- التأثير غير المتناسب تقاطعيا وبين الجنسين.
- متطلبات الامتثال (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190).
- التأثير المؤسسي النوعي على الخدمات العامة.

الخطوة 5: تخفيف المخاطر/تدابير السيطرة

الهدف: تحديد الإجراءات اللازمة للقضاء على المخاطر أو تقليلها أو إدارتها.

ترتيب الضوابط:

القضاء - على الخطر (على سبيل المثال فرض سياسة عدم التسامح مطلقاً)
إعادة التصميم - بنية عمليات العمل لتقليل التعرض (على سبيل المثال، تدوير المهام عالية المخاطر).

الضوابط التنظيمية - ضبط البيئة، والحد من عدوانية المرضى من خلال، تحسين الأمن ووضع سياسات واضحة للزوار، وبروتوكولات لتخفيف حدة التوتر وتصميم مكاتب آمن، وجداول عمل مرنة. توفير نسب توظيف مناسبة للحد من الإرهاق. توفير مناوبات دورية واستراحات منتظمة.

الضوابط الإدارية - تحديث السياسات والإجراءات والتدريب.
تدابير الدعم - مساعدة العمال المتضررين.

اعتبارات النوع الاجتماعي والأبعاد التقاطعية:

- معالجة التفاوتات البنيوية، وليس فقط التصرفات الفردية.
- أو السلوكيات.

الخطوة 6 خطة التداخلات:

الهدف: استخدام نتائج تقييم المخاطر الجنسانية والتقاطعية لحماية العمال، وتزويد أصحاب العمل بالمعلومات، وتقديم مقترحات عملية وتحويلية في اتفاقيات المفاوضة الجماعية أو آليات الحوار الاجتماعي.

الإجراءات الرئيسية:

إجراء تحليل لتقييم المخاطر

اعتبارات النوع الاجتماعي والأبعاد التقاطعية:

- تقييم ما إذا كانت النساء يشعرن بالأمان.
- تحديد المخاطر والتهديدات.
- تحديد الفئات الجنسية والمستضعفة التي تشعر بالأمان.
- التحقق من أولوية المخاطر.
- وضع التوصيات.
- توثيق النتائج وإدراجها في أولويات مجالات العمل.

إبلاغ صاحب العمل:

- مشاركة نتائج تقييم المخاطر رسميًا مع الإدارة.
- تسليط الضوء على المخاطر الحرجة والتوصية بالتدابير الوقائية.
- الاحتفاظ بسجلات مكتوبة للاتصالات مع الإدارة والردود.

وضع تدابير للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي:

- ترجمة نتائج تقييم المخاطر إلى مقترحات قابلة للتنفيذ.
- ضمان مراعاة التدابير للاعتبارات الجنسية والتقاطعية.
- توثيق المقترحات وأي اتفاقيات يتم التوصل إليها.

الخطوة 7 الرصد والمراجعة

الهدف: ضمان التحسين المستمر وفعالية ضوابط المخاطر، والمفاوضة الجماعية، واتفاقيات الحوار الاجتماعي.

الإجراءات الرئيسية:

- تتبع الحوادث، والشكاوى، والتغيب، وسير العمل حسب النوع الاجتماعي والتقاطع.
- إجراء استطلاعات متابعة حول بيئة مكان العمل.
- مراجعة فعالية السياسات، وبنود اتفاقيات المفاوضة الجماعية، واتفاقيات الحوار الاجتماعي، وضوابطها.
- تعديل الاستراتيجيات بناءً على الملاحظات والظروف المتغيرة.
- تحديث التقييم بانتظام.

اعتبارات النوع الاجتماعي والأبعاد التقاطعية:

- تقييم مدى شعور النساء والفئات المستضعفة بالأمان والشمول.
- تقييم انخفاض أوجه عدم المساواة بين الجنسين، وتحسين ثقافة مكان العمل وتنظيمه.

٤. المنهجية:

تحدد المنهجية المقترحة عملية تنفيذ تقييم مخاطر مكان العمل المتعلقة بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي والتقاطعات. وتوفر المنهجية نهجًا منظمًا وشفافًا وتشاركيًا، مع التركيز على المشاركة الفعالة للعمال من خلال مشاركتهم، وتوثيق النتائج، وترجمة نتائج التقييم إلى إجراءات ملموسة، مما يعزز دور النقابات.

الجوانب الرئيسية

- إشراك العمال: جمع مدخلات العمال من خلال الاستبيانات، ومجموعات التركيز، والمقابلات، لاستخلاص تجاربهم ووجهات نظرهم المتنوعة.
- توثيق البيانات: تسجيل النتائج والحوادث والأنماط بشكل منهجي لضمان الشفافية وتسهيل المتابعة.
- تخطيط العمل: وضع وتنفيذ تدابير وقاية وتخفيف بناءً على التقييم، مع دمج المبادرات والتوصيات التي تقودها النقابات.

الخطوات

- تعيين فريق من ممثلي النقابات (يشمل النساء والعمال من مختلف الفئات) مسؤول عن تنفيذ تقييم المخاطر، مع تحديد الأدوار والمهام والجداول الزمنية بوضوح.
- وضع خطة زمنية محددة لجمع واستكمال المعلومات المطلوبة لكل خطوة من الخطوات الخمس الأولى من العملية.
- تحليل المعلومات وإعداد التقرير، مع ضمان مراعاة النتائج لمنظور النوع الاجتماعي والأبعاد التقاطعية.
- عرض النتائج على قيادة النقابة، بما في ذلك فرق التفاوض الجماعي، وصياغة التوصيات.
- إعداد عرض تقديمي لصاحب العمل واقتراح إدراج التدابير ضمن عمليات التفاوض الجماعي أو الحوار الاجتماعي.