مناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي في قطاع الصناعة

لماذا تُعَدّ مناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي مهمّةً لقطاع الصناعة؟

يُعتبَر قطاع الصناعة مصدراً رئيسياً للنموّ الإقتصادي في العديد من البلدان، إذ يوفّر الوظائف والفرص للعديد من العمّال. وتُعَدّ مناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي مهمّةً لتهيئة بيئة عمل آمنة ومُحترمة وتنافسية.

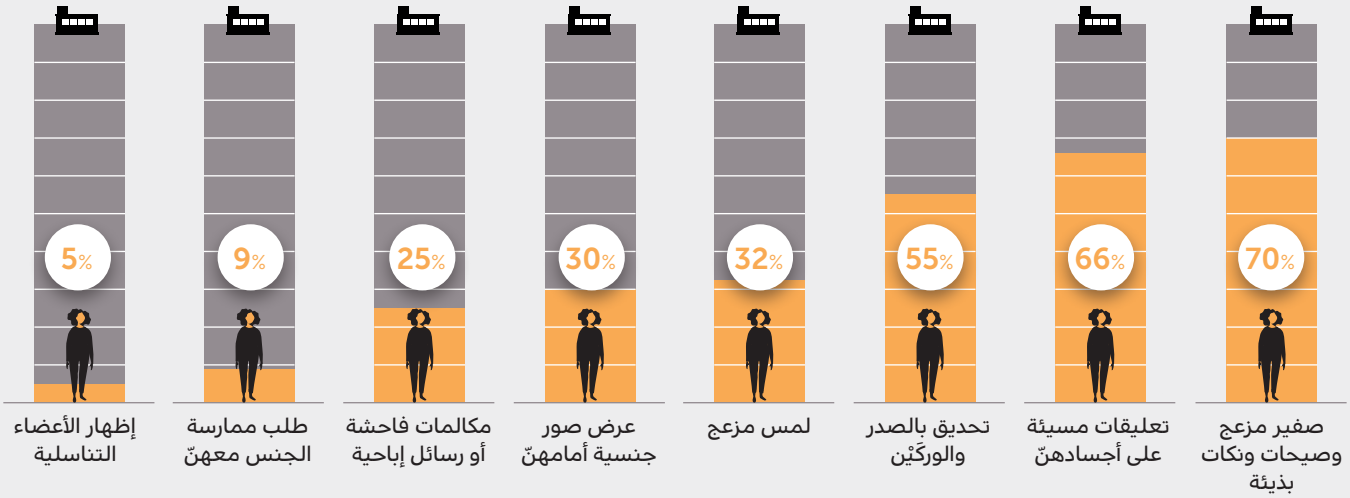
تُظهر إستطلاعات الرأي أنّ العامِلين في مجال الصناعة هم معرَّضون بشكل متزايد لخطر مواجهة أشكال مختلفة من التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي. فغالباً ما يستخدم المُشرِفون والمدراء الإيذاء اللفظي والعنف الجسدي – اللذيْن غالباً ما يستهدفان العاملات ذوات الأجر المنخفض – كمحاولات غير فعالة لزيادة الإنتاجية. كما يُعتبَر التحرُّش والإستغلال والإساءة جنسياً كلّها مظاهر واسعة الإنتشار في القطاع. ففي الهند وبنغلادش، تفيد مؤسسة Fair Wear Foundation أنّ 60% على الأقل من عمّال مصانع الملابس يتعرّضون للتحرُّش في مكان العمل، على الرغم من احتمال ألا يتمّ الإبلاغ عن هذا الرقم بسبب الخوف من الإنتقام.

ويتعرّض العمّال المؤقّتون وغير النظاميين والمهاجرون بشكل متزايد لخطر مواجهة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي بسبب التمييز وانعدام الأمن الوظيفي وعدم توفُّر شبكات الدعم. مثلاً، يواجه اللاجئون السوريون العامِلون في صناعة الملابس التركية خطراً أكبر لمواجهة الإستغلال والتحرُّش الجنسي بسبب ظروف العمل غير المستقرّة.

تبرز مخاطر أخرى تتعلّق بالتحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي وهي ترتبط بممارسات التوظيف والتشغيل للعمّال المتعاقِدين. مثلاً، يُعتبَر العمّال المهاجرون في قطاع صناعة الملابس الأردنية عرضةً لمخاطر إضافية لها صلة بالإستغلال الإقتصادي والجنسي على يد وسطاء العمل/وكالات التوظيف. كما يمكن للعمّال الذين يعملون من البيت وينجزون أعمالهم بالقطعة أن يتعرّضوا للتحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي من قِبَل المُشرِفين أو الوكلاء الذين يتعاقدون معهم للعمل.

ويمكن للعامِلات في مجال الصناعة أيضاً أن يتعرّضنَ للعنف على يد أزواجهنّ، وخاصّةً حيث تحتدم الصور النمطية الجندرية والتي مفادها أنّ الرجال هم المُعيلون الرئيسيون ويجب على النساء أن يبقينَ في البيت. ففي بنغلادش، كشفت دراسة أنّ العاملات بصناعة الملابس قد تعرّضْنَ لمستويات أعلى من العنف على يد شركائهنّ مقارنةً بالنساء الأخريات، بما في ذلك العنف الجسدي (34%)، والعنف الجنسي (43%)، والعنف الإقتصادي (35%). تتقاضى العاملات في مجال الملابس أجراً أفضل وهنّ أكثر قدرة على التنقُّل من النساء العاملات في معظم القطاعات الأخرى في بنغلادش، مما قد يؤدّي إلى تفاقم مخاوف بعض الرجال من فقدان السلطة والسيطرة على أسرهم.

في غوانغزو في الصين، كشف إستطلاع للرأي أنّ **70% من العاملات في المصنع** تعرّضْنَ للتحرُّش الجنسي في مكان العمل. وفيما يلي نسبة النساء اللواتي تعرّضْنَ لأشكالٍ مختلفة من التحرُّش الجنسي:



15% من النساء يتركْنَ عملهنّ بسبب التحرُّش الجنسي.

المصدر: إستطلاع للرأي أجراه مركز دوّار الشمس للنساء العاملات (2013) وقد شمل 134 سيدة من العاملات في مجال الملابس

ما هي منافع مناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي؟

يمكن أن تكون لمناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي في قطاع الصناعة المنافع التالية:

- تحسين صحّة العامِلين في مجال الصناعة وسلامتهم، فضلاً عن رفع معنوياتهم، ما يؤدّي إلى تعزيز رخائهم وإنتاجيّتهم. في أستراليا، تشير التقديرات إلى أنّ التكلفة الإنتاجية للتحرُّش الجنسي في مكان العمل في قطاع الصناعة في العام 2018 بلغت 112.4 مليون دولار – أي بمعدّل 1095 دولاراً للضحيّة الواحدة. في هذه الدراسة، تشتمل التكاليف الإنتاجية على نزعة التغيُّب عن العمل تارةً والحضور إليه طوراً، وارتفاع معدّل تغيير الموظّفين الدائم، والوقت اللازم للإدارة، وكلّها أمور تنشأ عن التحرُّش الجنسي في مكان العمل.
- زيادة المنافع المالية لشركات التصنيع كنتيجة لانخفاض معدّلات التغيُّب عن العمل، وتغيير الموظّفين الدائم، والوقت الذي يُصرَف في التعامل مع حوادث التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي. في كمبوديا، يُكلِّف التحرُّش الجنسي في مكان العمل قطاع الملابس ما يُقدَّر بنحو 89 مليون دولار أميركي في السنة بسبب تغيير الموظّفين الدائم، ونزعة التغيُّب عن العمل تارةً والحضور إليه طوراً. ويقول ما يُقدَّر بـ 13.5% من العمّال إنّ التحرُّش الجنسي يعني أنّهم يعملون بفعالية أقلّ.
- تعزيز سمعة شركات التصنيع. في سريلانكا، ساعدت شراكة "هي تعمل She Works" (وهي مبادرة مشتركة بين مؤسسة التمويل الدولية IFC ووزارة الشؤون الخارجية والتجارة الأسترالية DFAT) 18 شركة رائدة على تصنيف نفسها كربّ عمل جيّد بفضل إلتزامها القوي بتعزيز المساواة الجندرية ومناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي.

ما هي عوامل الخطر؟

تتضمّن عوامل الخطر التي تزيد من احتمال التعرُّض للتحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي في قطاع الصناعة ما يلي:

- سلاسل التوريد ذات أهداف الإنتاج والمهل النهائية الصارمة التي تمارس ضغطاً تنازلياً قويّاً على المورّدين. وقد يزيد هذا من خطر إستخدام المُشرِفين والمدراء للتحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي كوسيلة لزيادة الإنتاجية.

في هايتي، فإنّ العامِلين في مجال الملابس الذين لهم هدفٌ يوميٌّ للإنتاج هم أكثر عرضة بنسبة ٥٠٪ للقلق بشأن التحرُّش الجنسي.

- الهياكل التحفيزية التي تسمح للمُشرِفين الأفراد بأنْ يقيّموا إنتاجية العمّال وأداءهم. وقد تخلق هذه فرصاً للتحرُّش والإستغلال الجنسيَّيْن، بما في ذلك من خلال إساءة استخدام الأجر المتعلِّق بالأداء، وخطط المكافآت، وأنظمة أجر القطعة الواحدة.
- ساعات عمل طويلة ومناوبة عمل غير مُتوقَّعة، ما يعني أنّه يتعيّن على النساء أن يعُدْنَ إلى البيت في الظلمة و/أو في وسيلة نقل منعزلة.
- مساكن للعمّال مكتظّة وخالية من مرافق صحية منفصلة وقابلة للإقفال أو من غرف معيشة.
- مستويات منخفضة من التنظيم النقابي، وخاصّةً بالنسبة إلى العمّال الذين هم في المستويات الأدنى من سلاسل التوريد العالمية إذ يمكن للنقابات أن تساعد في رفع الشكاوى ودعم العمّال الذين تعرّضوا للتحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي.
- العمّال المؤقّتون والعمّال بالوكالة الذين لا يُرجَّح إلا قليلاً بأن يبلغوا عن التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي خوفاً من فقدان وظائفهم. ويُقدّر عدد النساء العاملات في مجال صناعة الإلكترونيات بالثلثَيْن وهنّ يعملْنَ بأجر مؤقت أو تعاقدي أو غير مباشر.
- التعاقد من الباطن المعقّد/سلاسل التوريد المعقّدة اللذان يجعلان من الأصعب مراقبة مخاطر التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي والتصدّي لها.
- وجود المسؤولين عن الأمن الذين يوفّرون الحماية، ولكنْ الذين قد يسيئون استخدام مناصبهم في السلطة ومكانتهم فيرتكبون التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي، لا سيما عندما يتمكّنون من الوصول إلى المناطق التي ينام فيها العمّال.

تختلف مخاطر التعرُّض للتحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي أيضاً اعتماداً على العوامل على مستوى الدولة أو المنطقة المحلية مثل كيفية معاملة النساء في المجتمع، والأطر القانونية والتنظيمية، والثقة بالسلطات المحلية في تحقيقها في التقارير الواردة إليها (أنظُرالمذكّرة المُرفقة حول الممارسات الجيّدة الناشئة في القطاع الخاص لمزيد من الإرشادات حول عوامل الخطر).

ماذا يمكن أن يفعل المستثمرون والشركات؟

	أمثلة عن مداخل	دراسات لحالات فردية
القيادة وثقافة الشركة	• النظر في الإستعانة بخبراء لإجراء تقييمات متينة لمخاطر التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي في العمليات المباشرة وعلى طول سلسلة التوريد. • إتّخاذ خطوات لإرساء ثقافة تنظيمية داعمة، بما في ذلك تحديد جهة تنسيق من الدرجة الأولى أو لجنة مُدرَّبة تدريباً جيّداً ومُكلَّفة بمناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي. • ضمان تمثيل المرأة في لجان المصانع والهيئات النقابية.	• **المصانع في الهند واليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة:** يهدف نهج الدائرة الآمنة إلى إرساء ثقافة تنظيمية إيجابية تتمحور حول منْع العنف على خطوط الإنتاج. وقد استُخدِم من قِبَل شركات التصنيع مثل Ford Motor Company، Lockheed، Rolls Royce، وBharat Heavy Electronics. وتتضمّن "الدوائر الآمنة" إجتماع الإدارة والعمّال معاً ضمن مجموعات صغيرة بشكل منتظم. ويتمثّل أحد المبادئ الرئيسية في هذا النهج في التحوُّل التنظيمي من خلال زيادة التواصل بين المُشرِفين والعمّال وبين الأقران حول التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي.

موارد لمناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي في مجال الصناعة

كيف يمكن للأعمال التجارية أن تناهض العنف القائم على النوع الإجتماعي في سوق العمل: مجموعة أدوات للعمل، الأعمال التجارية تحارب الفقر، 2019. توفّر مجموعة الأدوات هذه إطاراً يتألّف من خمس خطوات تعتمده الشركات لكي تمنع وتلتزم وتحمي وتتعاون وتخضع للمساءلة. كما تتضمّن أيضاً أداة منظمة "العمل من أجل تحمُّل المسؤولية الإجتماعية" BSR للتشخيص في مكان العمل الخاصة بالعنف والتحرُّش.

مجموعة موارد مركز التجارة الدولية ITC ومنظمة العمل الدولية ILO حول العنف القائم على النوع الإجتماعي في سلاسل التوريد العالمية، مركز التجارة الدولية ITC ومنظمة العمل الدولية ILO ومؤسسة Fair Wear Foundation، 2016. توفّر مجموعة الموارد هذه سلسلة من المناهج والأمثلة حول كيفية مناهضة العنف القائم على النوع الإجتماعي في مكان العمل، مع التركيز على الصناعة.

لمعرفة المزيد، يُرجى الإطّلاع على مناهضة التحرُّش والعنف القائمَيْن على النوع الإجتماعي: الممارسات الجيّدة الناشئة في القطاع الخاص.

إخلاء المسؤولية. لا تترافق المادة بأي تمثيل أو ضمانات أو تعهُّد، صراحةً أو ضمناً، فيما يتعلّق بأي معلومات واردة هنا أو فيما يتعلّق بتمام أو دقة أو حداثة المحتوى الوارد هنا. فلا تتحمّل شركة Social Development Direct والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD، ومؤسسة CDC، ومؤسسة التمويل الدولية IFC أي مسؤولية أو إلتزام فيما يتعلّق باستخدام أو عدم استخدام أو الإعتماد على أي معلومات أو طرق أو عمليات أو إستنتاجات أو أحكام واردة هنا، وهي تُخلي نفسها صراحةً من أي مسؤولية أو إلتزام عن أي خسارة أو تكلفة أو أضرار أخرى تنشأ عن أو تتعلّق باستخدام هذ المنشور أو الإعتماد عليه. ومن خلال إتاحة هذا المنشور، لا تقترح شركة Social Development Direct والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD، ومؤسسة CDC، ومؤسسة التمويل الدولية IFC أو تقدّم خدمات قانونية أو خدمات مهنية أخرى لأي شخص أو كيان أو نيابةً عنه، كما أنها لا توافق على أداء أي واجب مستحقّ لأي شخص أو كيان تجاه شخص أو كيان آخر. يجب طلب المشورة المهنية من الأشخاص المؤهَّلين وذوي الخبرة قبل التصرُّف (أو الإمتناع عن التصرُّف) وفقاً للإرشادات الواردة هنا.

للنشر: يُشجّع كلٌّ من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD، ومؤسسة CDC، ومؤسسة التمويل الدولية IFC على نشر أعمالهم، ويجوز للقرّاء إعادة إنتاج وتوزيع هذه المواد للأغراض التعليمية غير التجارية، شرط أن تُنسَب المواد إلى أصحابها الأصليين وأن يتم تضمينها إخلاء المسؤولية هذا.

© البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية 2020. جميع الحقوق محفوظة. | © 2020 CDC. جميع الحقوق محفوظة. | © مؤسسة التمويل الدولية 2020. جميع الحقوق محفوظة.

من إعداد:

Social Development Direct

بدعم من:

CDC Investment works

European Bank for Reconstruction and Development

IFC International Finance Corporation WORLD BANK GROUP Creating Markets, Creating Opportunities