



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

النظام الداخلي

سياسات مكافحة
التمييز والتحرش والعنف



arabtradeunion.org

سياسات مكافحة التمييز والتحرش والعنف

البند 1: الأهداف

وتؤدي إلى بيئة ضارة به، كما يشمل التحرش النفسي مثل هذا السلوك سواء عبر الكلمات أو الأفعال أو الإيماءات ذات الطبيعة الجنسية.

يشمل التعريف المضايقة التمييزية المتعلقة بأحد الأسس المنصوص عليها في ميثاق حقوق الإنسان والحريات.

يجب التمييز بين مفهوم التحرش والعنف وبين الضغوط المرتبطة بالعمل والممارسة العادية لحقوق الإدارة (الدوام في العمل، تنظيم العمل، الإجراءات التأديبية ، وما إلى ذلك).

البند 4: بيان السياسة

لا تتسامح هياكل الاتحاد العربي للنقابات مع أو تتغاضى عن أي شكل من أشكال العنف أو التحرش النفسي أو الجنسي في المجالات المحددة في البند 2 ، سواء:

- من قبل المديرين تجاه الموظفين.
- بين الزملاء.
- من قبل الموظفين تجاه رؤسائهم.
- من أي شخص مرتبط بها: ممثل أو عميل أو مستخدم أو مورد أو زائر أو غيره.
- من قبل ممثلي المنظمات الاعضاء في جميع هياكل الاتحاد العربي للنقابات.

البند 5: إجراءات وقائية

تعمل السكرتارية التنفيذية على اتخاذ من أجل:

- توفير بيئة عمل خالية من جميع أشكال التحرش والعنف حفاظا على كرامة الأفراد وسلامتهم النفسية والجسدية.

وفاء لمبادئ الاتحاد الدولي للنقابات والاتحاد العربي للنقابات الرامية إلى مكافحة كل أشكال العنف المادي أو النفسي وتماشيا مع محتويات الاتفاقية الدولية عدد 190، يصدر الاتحاد العربي للنقابات ورقة سياسة خاصة للوقاية ومكافحة كل أشكال العنف المشار إليها ومجالات التدخل وصيغها عند تسجيل أي حالات من الحالات.

وتتعهد الاطراف الموقعة على هذه السياسة بالعمل جديا على التعريف بها وتطبيق بنودها في مجالات مسؤولياتها صلب الاتحاد العربي للنقابات.

البند 2: نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين بالسكرتارية التنفيذية، ممثلو المنظمات النقابية الأعضاء في هياكل الاتحاد العربي للنقابات وعلى جميع المستويات الهرمية ، ولا سيما في الأماكن والسياقات التالية:

- مكاتب الاتحاد العربي للنقابات، فضاءات الأنشطة، فضاءات التجمع والسفر.
- الاتصالات المرسلة أو المستلمة بأي وسيلة، تقنية أو غير ذلك، في سياق العمل.

البند 3: التعريف

تحدد معايير هذه السياسة أشكال العنف والتحرش كالآتي:

«السلوك المهين المتمثل في تكرار السلوك أو الكلمات أو الأفعال مادية كانت أو الكترونية أو الإيماءات العدائية أو غير المرغوب فيها ، والتي تنال من كرامة الشخص أو سلامته النفسية أو الجسدية

ويقرر العقوبة المناسبة حسب مسطرة العقوبات المحددة في النظام الداخلي للسكريتارية التنفيذية، وفي حال تعلق الأمر بممثلي أو ممثلات احد المنظمات النقابية الأعضاء، ترفع نتائج التحقيق إلى المسؤول الأول لتلك المنظمة العضو مرفقة بطلب تغييره ويتم ذلك في كنف السرية التامة.

• أي شخص يوجه اتهامات باطلة بقصد إلحاق الضرر يخضع أيضا لنفس التدابير التأديبية المفترضة للمذنبين.

• في سياق التعامل مع الموقف المتعلق بالتحرش أو العنف في مكان العمل وتسويته، لا يجوز أن يتعرض أي شخص للتحيز أو الانتقام من صاحب العمل أو القيادي النقابي.

البند 7: سلوكيات الإدانة

قد يشكل التمييز على أساس أي من الأسباب المذكورة في القسم 10 من ميثاق حقوق الإنسان والحريات تحرشا: العرق واللون والجنس والحمل والتوجه الجنسي والحالة الاجتماعية والعمر والدين والتوجهات السياسية والإعاقة.

السلوكيات التي قد تكون مرتبطة بالتحرش النفسي:

• التسلط والتسلط عبر الإنترنت.

• التهديدات والعزلة.

• التعليقات أو الإيماءات المسيئة أو التشهيرية عن شخص ما أو عمله.

• العنف اللفظي.

• التشويه.

• توزيع السياسة على جميع الأطراف المتداخلين المذكورين بالبند 2 بطريقة تجعلها في متناول الجميع، سواء كانت تطريق التوزيع والنشر مادية أو الكتورنية.

• التأكد من أن جميع الأشخاص يفهمون السياسة ويلتزمون بها.

• تعزيز الاحترام بين الأفراد.

البند 6: معالجة الشكاوى والتقارير:

• يجب على الشخص الذي يعتقد أنه يتعرض للعنف أو التحرش النفسي أو الجنسي أولا إبلاغ الشخص المعني خطيا أو الكتورنيا بأن سلوكه غير مرغوب فيه وأنه يجب عليه إنهاء ذلك. يجب أن يشمل الإبلاغ تاريخ وتفاصيل الحادثة.

• إذا استمرت المضايقة، فيجب على الضحية الإبلاغ عن الحادثة إلى السكريتير التنفيذي مع التأشير «سري مطلق» وفي حال كانت الضحية موظفا فيجب إرفاق رئيس النقابة عن الإبلاغ. يمكن تقديم الشكاوى شفويا أو كتابيا. يجب وصف السلوكيات المزعومة وتفاصيل الحادثة بأكبر قدر ممكن من الدقة والأدلة، بحيث يمكن تنفيذ التدخل بسرعة لوضع حد للانتهاك.

• تلتزم الجهة المستلمة للشكاوى بالحفاظ على كرامة وخصوصية الأشخاص المعنيين، أي الشخص الذي قدم الشكاوى والشخص موضوع الشكاوى والشهود. كما تلتزم بضمان معاملة جميع المعنيين بإنسانية وإنصاف وموضوعية وتقديم الدعم المناسب لهم في إطار السرية.

• يعرض السكريتير التنفيذي لقاء صلحيا بين الطرفين شرط موافقة الضحية.

• في حال تعلق الحادثة بانتهاك خطير مباشر السكريتير التنفيذي بإجراء تحقيق أولي دون تأخير

السلوكيات التي قد تكون مرتبطة بالتحرش الجنسي:

● أي شكل من أشكال الاهتمام أو التقدم غير المرغوب فيه مع دلالة جنسية، على سبيل المثال:

- التماس الإصرار،

- نظرات، اتصال جسدي ،

● إهانات جنسية، تعليقات وقحة ؛

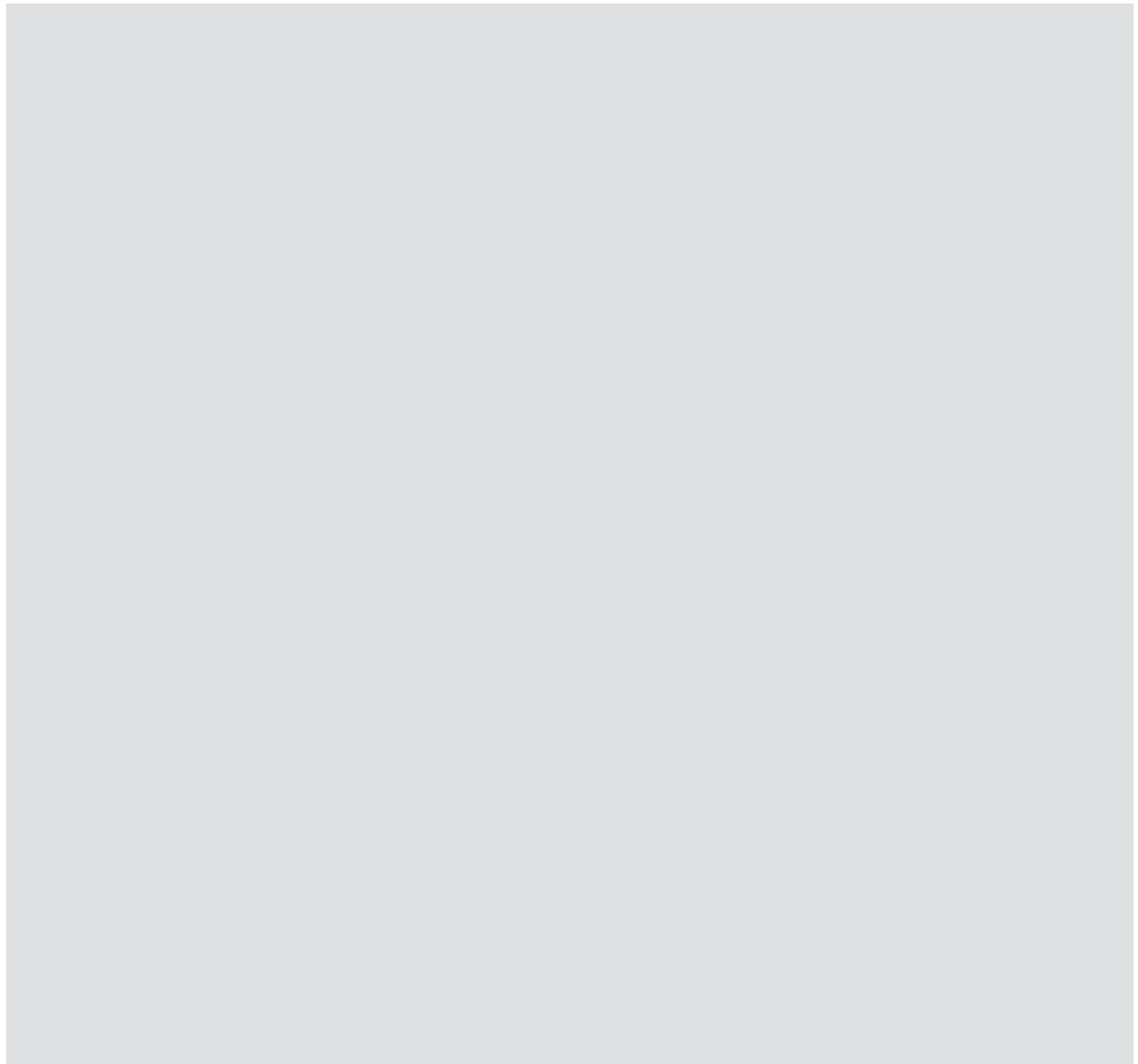
● تعليقات أو نكت أو صور ذات دلالة جنسية.

ينطبق هذا التعريف على جميع سياقات التعامل، بما في ذلك التعامل الإلكتروني.

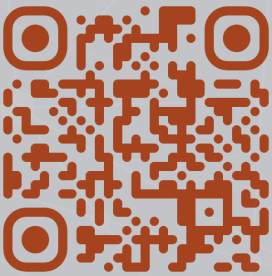
البند 8: أحكام ختامية

● يمكن تنقيح، تطوير هذه السياسة حسب الحاجة مع الزامية مصادقة كل الهياكل الموقعة عليها.

● تعمل السكرتارية التنفيذية على توسيع مجال تطبيق هذه السياسة على مستوى المنظمات النقابية الأعضاء وهياكلها الداخلية.



سياسات مكافحة
التمييز والتحرش والعنف



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



arabtradeunion.org