

SEXUAL HARASSMENT  
SEXISM  
GENDER BASED VIOLENCE

GENDER BASED VIOLENCE  
MISOGYNY

SEXISM  
SEXUAL HARASSMENT  
GENDER BASED VIOLENCE

MISOGYNY

#NO EXCUSE

السياسة العالمية المعنّية بظاهرة  
العنف والتحرّش القائمين على  
النوع الاجتماعي وكراهية النساء  
والتحيّز الجنساني



# المحتويات

## القسم 1

4	مقدمة إلى السياسة العالمية للاتحاد الدولي للصناعات المعنوية بإنهاء العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي
4	1.1 الخلفية
5	1.2 بيان المبادئ التي تقوم عليها السياسة
5	1.3 أهداف السياسة
6	1.4 من هي الجهات المعنوية بالسياسة؟
7	1.5 نشر السياسة وتطبيقها ورصد تنفيذها
7	1.6 التعاريف
9	1.7 دور القوانين الوطنية

## القسم 2

10	تغيير الثقافة: كيف يمكن أن يكون للاتحاد الدولي للصناعات وأعضائه دورًا فاعلاً في منع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي والتصدي لها
10	2.1 مقدمة
10	2.2 الإجراءات المتخذة من جانب الاتحاد الدولي للصناعات
11	2.3 توصيات للأعضاء

## القسم 3

13	إجراءات الاتحاد الدولي للصناعات لمعالجة حالات التحرش الجنسي
13	3.1 دور الاتحاد الدولي للصناعات
14	3.2 دور المنتسبين
15	3.3 مسؤوليات الاتحاد الدولي للصناعات لمعالجة شكاوى التحرش الجنسي
17	3.4 الخطوات الواجب اتباعها في معالجة الشكاوى
20	3.5 الإجراءات الواجب اتباعها في اجتماعات وأنشطة الاتحاد الدولي للصناعات الضخمة

## القسم 1

# مقدمة إلى السياسة العالمية للاتحاد الدولي للصناعات المعنية بإنهاء العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني

1.1

## الخلفية

تتطرق هذه السياسة العالمية الخاصة بالاتحاد الدولي للصناعات إلى التزام الاتحاد بإنهاء ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني التي تحدث في سياق عمل الاتحاد وأنشطته أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه. لا يتساهل الاتحاد الدولي للصناعات على الإطلاق مع العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني، وهو يشدد على أنه ما من عذر للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني.

لا يمكن التصدي للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي في الاتحاد الدولي للصناعات إلا عند التزامنا جميعًا باتخاذ الإجراءات التي تؤدي إلى إحداث تغيير في هيكليات الاتحاد أعضائه.

في أيلول/سبتمبر 2021، قرّر مؤتمر الاتحاد الدولي للصناعات أنه على الاتحاد وأعضاؤه تحمّل المسؤولية، وأن يتّخذوا الخطوات اللازمة لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي له في عالم العمل وفي نقاباتهم العمالية؛ وذلك للتأكد من أنّ الجميع على دراية بمبادئ الاتحاد وقيمه المتمثلة بعدم تجاوز الحدود؛ وأنه لن يتمّ التساهل على الإطلاق مع أيّ شكل من أشكال التحيز الجنساني والعنف القائم على النوع الاجتماعي، أو أي شكل آخر من أشكال انتهاكات حقوق الإنسان والمرأة في منظماتنا وأنشطتنا.

في العام 2022، قامت لجنة المرأة، بموافقة اللجنة التنفيذية، بتكليف فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين في الاتحاد الدولي للصناعات من أجل صياغة سياسة عالمية للتصدي للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني.

تأتي هذه السياسة العالمية تنفيذًا لقرار المؤتمر لعام 2021، وهي تشمل سياسة الاتحاد المعنية بالتحرّش الجنسي في الاجتماعات والفعاليات وتضمن استمرار تنفيذ تعهد الاتحاد الدولي للصناعات "ليس في مكان عملنا، ليس في اتحادنا".

تدعم هذه السياسة الممارسات الحسنة لمعالجة مسائل التحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني، وتوصي المنتسبين الذين يتعيّن عليهم الالتزام بالسياسات والإجراءات أن يتبعوا المعايير الدنيا المذكورة في السياسة العالمية.

يقرّ الاتحاد الدولي للصناعات بأنّ الكثير من المنتسبين سبق أن بدأوا اعتماد نظام داخلي وآليات للشكاوى تتّصف بالفعالية لمعالجة مسائل التحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني. ويمكن أن تساعد السياسة العالمية أيضًا على تعزيز جهود المنتسبين في هذا الصدد. سيستند الاتحاد الدولي للصناعات إلى الممارسات الحسنة والخبرات القائمة لدى المنتسبين إليه لتنفيذ هذه السياسة.

## بيان المبادئ التي تقوم عليها السياسة

لا يتساهل الاتحاد الدولي للصناعات إطلاقاً مع العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي. يُعدُّ منع ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي وإنهاؤه من الواجبات الأساسية للنقابات العمالية. فالرجال والنساء متساوون في الكرامة والحقوق. ويتمتع الجميع بحق العمل في جوٍّ لا تتخلله أيُّ من مظاهر العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي، بمن فيهم أعضاء النقابات وممثلي/ات/ المسؤولين/ات في النقابات، بصرف النظر عن النوع الاجتماعي للأفراد أو هويّتهم الجندرية وتعبيرهم الجنسي أو ميولهم الجنسية أو إعاقاتهم أو مظهرهم الخارجي أو حجمهم أو عرقهم أو لونهم أو جنسيتهم أو عمرهم أو دينهم.

وظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي تمسّ بالنساء على نحو غير تناسبي، والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين أيضاً معرّضون للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي.

يلتزم الاتحاد الدولي للصناعات بمكافحة الأعراف الاجتماعية الضارّة والأنماط المقولبة المتعلقة بالجنسيتين والتمييز المؤسسي القائم على أساس الجنس وكراهية النساء، وإرساء مناخٍ من التغيير الإيجابي.

يبرز احترام تام لسريّة الضحايا - الناجين/ات والشهود والمتفرّجين/ات وتقدّم الحماية الكاملة لهم. فلا يتساهل الاتحاد الدولي للصناعات إطلاقاً مع أيّ شكل من أشكال الانتقام من الضحايا - الناجين/ات والشهود والمتفرّجين/ات الذين/ اللواتي يشكّون/ين من ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي التي تحدث في اجتماعات الاتحاد وأنشطته أو في حالة مرتبطة بعمل الاتحاد وإجراءاته. بالمثل، يمتدّ مبدأ عدم الانتقام ليطال الأشخاص الذين يوفّرون الدعم أو المعلومات للضحية/الناجي/ة.

تقرّ السياسة بضرورة تحقيق تغييرٍ ثقافي أوسع على المستوى التنظيمي في الاتحاد الدولي للصناعات وأعضائه، من أجل معالجة الأسباب الكامنة وراء العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التمييز المؤسسي القائم على أساس الجنس وكراهية النساء، وفي تحديد الروابط ما بين العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي.

سيشمل التنفيذ التدريجي للسياسة مراجعةً لخطط عمل الاتحاد الدولي للصناعات وأنظمتها الأساسية، بغية إدخال تعديلات على أنظمة الاتحاد خلال المؤتمر المقبل لضمان تنفيذ هذه السياسة وفرض العقوبات المناسبة، عند الاقتضاء.

## أهداف السياسة

- تعزيز التغيير الثقافي في الاتحاد الدولي للصناعات وضمن أعضائه على أساس الاحترام والكرامة وعدم التساهل مع ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي.
- رفع مستوى الوعي والفهم حول ظاهرة التحرش الجنسي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي، وكيفية منعها، وضمان عدم التساهل معها داخل الاتحاد الدولي للصناعات وضمن أعضائه.
- توفير إجراءات معيارية للقادة والمسؤولين/ات في الاتحاد الدولي للصناعات في معالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرّش الجنسي وكراهية النساء والتحيّز الجنسي، وتمكين الاتحاد من معالجة الشكاوى التي تنشأ خلال تنفيذ الأنشطة المرتبطة به على نحو فعّال.

## من هي الجهات المعنية بالسياسة؟

السياسة موجّهة إلى الاتّحاد الدولي للصناعات وأعضائه.

- في ما يتعلّق بالاتّحاد الدولي للصناعات، تشمل هذه السياسة الإجراءات والهيكلية والمسؤوليات المعنية بتطبيق هذه السياسة.
- بالنسبة إلى الأعضاء، توضع التوصيات التي تسهم في إحداث تغييرات أوسع نطاقاً تطل السياسات والثقافات لإنهاء ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني.

### الإجراءات والهيكلية والمسؤوليات المتعلقة بالاتّحاد الدولي للصناعات

يهدف تطبيق السياسة بفعالية، يجب أن تلتزم هيكلية الاتّحاد الدولي للصناعات وهيئته بهذه السياسة وتؤدي دوراً في نشر الوعي إزاء السياسة. لذلك، يتم اعتماد الإجراءات والهيكلية والمسؤوليات التالية:

**لدى تأييد هذه السياسة، تتولّى اللجنة التنفيذية مع لجنة المرأة مسؤولية مراقبة تطبيق هذه السياسة.**

**تؤدي لجنة المرأة في الاتّحاد الدولي للصناعات مع لجان المرأة الإقليمية دوراً نشطاً في نشر الوعي حول السياسة وتطبيقها وفي دعم جهود الاتّحاد لمنع التحرش الجنسي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني.**

**تكون قيادة الاتّحاد الدولي للصناعات (المحدّدة في هذا السياق بالرئيس ونائب الرئيس والأمين العام والأمانات العامة المساعدة) مسؤولة عن السياسة وعن تعميمها من خلال هيكلية الاتّحاد. وتؤدي القيادة دوراً نشطاً في منع أيّ فعلٍ يشير إلى تحرش جنسي وكراهية للنساء وتحيّز جنساني وفي نشر الوعي حول السياسة وتطبيقها، وهي تتولّى القيادة كمتفرّج نشط وتبدي التزامها من خلال المداخلات في الاجتماعات وتوجّه الاتّحاد في إحداث تغيير ثقافي وتنظيمي.**

**يكون كلّ من قيادة الأمانة العامة في الاتّحاد الدولي للصناعات والموظفين الأعضاء ومنسقي المشاريع وأيّ من المقاولين الآخرين المفوضين بتنفيذ الأنشطة والأعمال وإجراء الاجتماعات بالنيابة عن الاتّحاد مسؤولاً عن توعية الأعضاء بموضوع السياسة، بما في ذلك السبب وراء عدم تساهل الاتّحاد إطلاقاً مع التحرش الجنسي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني، وبأنّ السياسة قد وضعت آليّة للشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني كجزءٍ من مشروع أو برنامج أو تدريب أو نشاط آخر يخضع لإدارة الاتّحاد.**

**تماشياً مع خطة عمل الاتّحاد الدولي للصناعات، من المتوقع أن تؤدي هيكلية الاتّحاد الأخرى دوراً في نشر الوعي حول العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني وفي منع هذه الظاهرة. وسيتمّ تشجيعها أيضاً على تأدية دور نشط في الحرص على فهم الأعضاء للسياسة.**

**تعرض السياسة أيضاً عملية الاتّحاد الدولي للصناعات وأدواره ومسؤولياته المرتبطة بمعالجة الشكاوى، بما فيها الشكاوى المرفوعة في الاجتماعات والمؤتمرات الدولية المتضمنة أكثر من 300 مشارك (القسم 3).**

## ب التوصيات لأعضاء الأتحاد الدولي للصناعات

يوصى الأعضاء بتعميم الممارسات الفضلى المعروضة في السياسة بشأن التغييرات الاستباقية في التنظيم والسياسة التي تسهم في إنهاء العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني، بالإضافة إلى تنفيذهم لها والتزامهم بها. تُعرض هذه التوصيات بالتفصيل في القسم 2.

1.5

### نشر السياسة وتطبيقها ورصد تنفيذها

سيعمل الأتحاد الدولي للصناعات على التوعية بالسياسة وتعميمها على جميع أعضائه، تحت شعار حملة جديدة "لا عذر" يتم إطلاقها في العام 2024.

ستضع فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين ولجنة المرأة ميزانيةً مبدئيةً تحدّد الموارد المترتبة لتطبيق السياسة. وستوافق اللجنة التنفيذية على الميزانية لتنفيذ السياسة.

وستعمل لجنة المرأة مع اللجنة التنفيذية على وضع خطة عمل لتنفيذ السياسة ومراقبتها في العام 2024.

وستضع لجنة المرأة نظامًا لمراقبة عملية معالجة قضايا التحرش الجنسي والتدابير المتخذة لمنعها في سياق عمل الأتحاد الدولي للصناعات وأنشطته أو في حالات مرتبطة بعمله وأنشطته أو منبثقة عنها. وستتلقى لجنة المرأة تقارير سنوية بشأن تطبيق السياسة من جانب الأمانة العامة.

في العام 2024، ستتم مراجعة كمرحلة أولى تأثير حملات الأتحاد الدولي للصناعات المناهضة للعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي التي انطلقت منذ تشرين الثاني/نوفمبر 2017، وستشمل المراجعة مدى الالتزام بتعهد الأتحاد وتنفيذ تدريباته بشأن العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، مع السعي إلى تحديد الأمثلة والممارسات الحسنة والتحديات التي يواجهها الأعضاء.

وفي خلال السنتين الأولى والثانية من تنفيذ السياسة (2024 و2025)، سيضع الأتحاد الدولي للصناعات سياسةً تراعي الإجراءات الموصى بها في القسم 2 حول السياسات والتدريبات وغيرها، (وب) تطبيق عملية الشكاوى التي وضعها الأتحاد والتي يتم تفصيلها في القسم 3. سيحدّد الأتحاد موارد خاصة لوضع عملية نشر الوعي في أعلى سلم الأولويات، من خلال حملة دولية تحت شعار "لا عذر" وتدريب بشأن السياسة.

وفي العام 2025، سيراجع الأتحاد الدولي للصناعات، بمناسبة انعقاد مؤتمره، السياسة وعملية تنفيذها وسيقدّم التوصيات لتعزيز عملية تطبيق السياسة، إذا لزم الأمر. وسيتم أيضًا تقييم تأثير السياسة من حيث هيكلها وعمليتها.

قبل ستة أشهر من انعقاد المؤتمر التالي، تقدّم اللجنة التنفيذية توصيات لترسيخ السياسة، مع تضمين اقتراحات بإحداث تغييرات في نظام الأتحاد الأساسي.

1.6

## التعاريف

### العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي

تعني ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي العنف والتحرش "الموجهين ضدّ الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمتّان على نحو غير متناسب أشخاصًا ينتمون إلى جنس معيّن أو نوع جنس معيّن، ويشمل التحرش الجنسي" (المادة 1 (ب) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190).

يمكن أن يكون العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي على الصعيد الجسدي واللفظي والجنسي والنفسي والاقتصادي. وتشمل الأمثلة على العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي في عالم العمل التحرش الجنسي والعنف الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف المنزلي عندما يؤثر ذلك على مكان العمل. تَمَسُّ ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي النساء على نحو غير تناسبي، ولا سيما النساء اللواتي يشغلن الوظائف الأكثر عرضة. من المهم أيضاً الإقرار بأن العاملين/ات من مجتمع الميم قد يكونون أهدافاً للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التمييز وكراهية المثلية الجنسية ومغايرة الهوية الجنسية.

يُعتبر المنظور المتقاطع أساسياً لإظهار المخاطر التي تواجه المجموعات التي تتعرّض لأشكال التمييز المتعدّدة والمتقاطعة، على سبيل المثال لا الحصر، العلامات المهاجرات أو العلامات المصنّفات بحسب العرق أو النساء المعوّقات أو النساء ذوات القدرات المغايرة.

### التحرّش الجنسي

التحرّش الجنسي هو الشكل الأكثر شيوعاً للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي في عالم العمل، ويشمل السلوك اللفظي وغير اللفظي والجسدي غير المرغّب به. كما يُشكّل جزءاً محورياً من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرّش في عالم العمل رقم 190 والتوصية رقم 206. بالإضافة إلى ذلك، يُعدُّ التحرش الجنسي شكلاً من أشكال التحيز الجنساني بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في التوظيف ويتضمّن: "المقايضة" (التحرّش شرط مقابل الحصول على وظيفة) "والعمل العدائي" (بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو جارحة). الاتفاقية رقم 111 هي حق أساسي في العمل.

أمثلة على التحرش الجنسي:

- محاولات التقرب أو المعاكسات أو الطلبات الجنسية غير المرغّب بها للحصول على خدمات جنسية
- التعليقات أو الصفات المهينة التي تتناول اللباس أو المظهر
- الطلبات المتكررة للمواعدة أو احتساء كأس و/أو الانخراط في أنشطة جنسية
- الأسئلة أو الاقتراحات التطقّلية حول الحياة الجنسية للفرد ومناقشة الحياة الجنسية الشخصية
- التعليقات ذات طابع جنسي حول الميول الجنسية للفرد أو هويته الجنسية
- منع الترقية أو التدريب بسبب رفض العروض الجنسية غير المرغّب بها
- التحديق، الإشارات والملاحظات أو النكات الموحية جنسياً
- المنشورات والشائعات الجنسية الصريحة على وسائل التواصل الاجتماعي أو عبر الرسائل النصية أو البريد الإلكتروني
- عرض أو تداول مواد مهينة أو صور أو تقويمات إباحية
- الاتصال الجسدي، على سبيل المثال انتهاك المساحة الشخصية واللمس أو العناق أو التقبيل غير الضروري
- الاعتداء الجنسي والظهور غير اللائق والمطاردة

### كراهية النساء

هي شكل عدائيّ من التحيز الجنساني والتعصّب ضدّ المرأة، وتشمل اتّخاذ الرجال مواقف تمييزية وإظهار الخوف والكراهية تجاه النساء و/أو جنس الأنثى. إنّها شكل من أشكال التحيز الجنساني في مكان العمل الذي يفترض سلطة الرجل وسيطرته ومناصب النساء الخاضعة له، ما يؤدي إلى التمييز وحصول النساء على مناصب وأجور أدنى في مكان العمل.

### التحيز الجنساني

الأفعال أو المواقف التي تنطوي على تعصّب أو تنميط أو تمييز ضد المرأة على أساس جنسها. يأتي التحيز الجنساني نتيجةً للصور النمطية والأفعال أو المواقف التمييزية تجاه النساء. ينتج التحيز الجنساني عن المواقف الضمنية التي تعتبر المرأة أقلّ قيمةً من الرجل، كما أنّه يُعتبر تمييزاً ضدّ الأشخاص الذين يُنظر إليهم على أنّهم إناث أو من جنس الأنثى.



## كراهية النساء/التحيّز الجنسي المؤسّسين

السياسات والممارسات في المنظّمات التي تعيد إنتاج التحيّزات والأحكام المسبقة والأعراف الجندرية الذكورية نفسها التي تُشكّل المجتمع.

أمثلة على كراهية النساء والتحيّز الجنسي المؤسّسين:

- البيانات التي تعكس الصور النمطية المجندرة للمرأة والرجل، على سبيل المثال أنّه يجب أن تكون النساء زوجات وأمّهات، ولا ينبغي للنساء تولّي أدوار قيادية أو العمل في ما يُسمّى بالمهن الخاصّة بالرجال.
- ثقافة مكان العمل المتساهلة مع التحرش الجنسي والتحيّز الجنسي.
- رفض الاعتراف أو الإقرار بالعنف الذي يُمارسه الرجال ضدّ النساء.
- التوقّعات بأنّ التحرش الجنسي هو جزء من الوظيفة/عدم ثقة العاملين/ات بالشكاوى أو الإجراءات الأخرى لمعالجة حالات التحرش الجنسي أو التحيّز الجنسي.
- النكات أو المزاح أو الاعتداءات الصغيرة المتكرّرة (التعليقات اليومية على مظهر شخص أو نوعه الاجتماعي أو هويته بالاستناد إلى اعتقادات وأحكام مسبقة غير واعية) التي تحطّ من قدر المرأة والأشخاص من مجتمع الميم والمجموعات المهمّشة الأخرى وتنتقص منها.
- ترسيخ ثقافة إقصاء المرأة وحمايتها على افتراض أنّ المرأة أضعف وأقلّ جدارة لتولّي السلطة من الرجل.
- تجاهل المرأة في الاجتماعات والتحدّث في أثناء حديثها؛ من دون أخذ قدراتها أو أفكارها أو وجهات نظرها على محمل الجدّ.
- الافتراض بأنّ المرأة سُدوّن الملاحظات في الاجتماع و/أو تُعدّ القهوة.
- إعطاء قيمة أقلّ لأدوار المرأة، على سبيل المثال في طلبات التوظيف والتطوير الوظيفي.

## الضحية / الناجية

تشير السياسة إلى الضحايا/الناجين/ات للاعتراف بالتعريفات المختلفة المستخدمة في القوانين وفي الممارسة العملية حيث قد يقع العاملين/ات ضحيةً لظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي و/أو الذين/اللواتي ينجون منها. يساعد هذا الأمر على تمكين ضحية العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي ويشير إلى إمكانية النجاة من الاعتداء.

## 1.7

## دور القوانين الوطنية

في معظم البلدان، تنصّ القوانين الجنائية و/أو قوانين العمل على عدم التمييز وحماية الضحايا/الناجين/ات في حالات التحرش الجنسي.

عندما يتم ارتكاب جرائم في خلال فعالية أو نشاط من تنظيم الاتّحاد الدولي للصناعات وعندما يتم الإبلاغ عن الحالات إلى الشرطة؛ سينسّق الاتّحاد الدولي للصناعات مع المنتسبين المعنيين لتحديد ما إذا من الممكن توفير الدعم للضحية/الناجية ونوع هذا الدعم.

يكون لهذه السياسة الغلبة عندما يكون للقوانين الوطنية معايير أدنى. تتماشى السياسة مع اتفاقية منظمّة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرّش في عالم العمل رقم 190 والتوصية رقم 206.

## القسم 2

# تغيير الثقافة: كيف يمكن أن يكون للاتحاد الدولي للصناعات وأعضائه دورًا فاعلاً في منع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني والتصدي لها

القسم 2: تغيير الثقافة: كيف يمكن أن يكون للاتحاد الدولي للصناعات وأعضائه دورًا فاعلاً في منع ظاهرة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني والتصدي لها

### 2.1

#### مقدمة

سيعمل الاتحاد الدولي للصناعات وأعضاؤه على تعزيز تغيير الثقافة على نطاق واسع وإنشاء نقابات تتسم بالمساواة والكرامة والشمولية، ومنع ظاهرة التحرش الجنسي وكراهية النساء والتحيز الجنساني.

يُشكّل إنهاء ظاهرة كراهية النساء والتحيز الجنساني المؤسّساتي وخلق بيئة من الثقة والأمان جزءًا أساسيًا من السياسة، من خلال التدريب ورفع مستوى الوعي والتفاوض بشأن اتفاقيات التفاوض الجماعي لإنهاء التحرش الجنسي.

يشمل هذا القسم الإجراءات التي سيّخذها الاتحاد الدولي للصناعات والتوصيات للأعضاء.

### 2.2

#### الإجراءات المتخذة من جانب الاتحاد الدولي للصناعات

تُعرّض في ما يلي الإجراءات التي سيّخذها الاتحاد الدولي للصناعات:

- سيتم وضع خطة للتدريب من أجل دعم تنفيذ السياسة وتعزيز الوعي بشأن التحرش القائم على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني. وسيقدّم هذا التدريب للقادة المختارين في الاتحاد الدولي للصناعات ولقادة النقابات أيضًا الأعضاء في لجنة الاتحاد التنفيذية.
- تنظيم التدريبات المنتظمة للمسؤولين والموظفين ومنسقي المشاريع في الاتحاد الدولي للصناعات حول العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي وحول معالجة الشكاوى بموجب السياسة، للحرص على إلمام هؤلاء (المنتسبين الجدد) بالسياسة ونطاقها.
- في بداية كلّ تدريب، يتم تفسير السياسة للمشاركين في المناسبات والاجتماعات، ثم يوفّع هؤلاء على بيان يلخص التزامهم بالسياسة. ومتى أمكن، يُعرّض فيديو (أو وسيلة أخرى لنشر الوعي) في بداية التدريب أو الفعالية أو الاجتماع.

- يُجري الاتّحاد تقييمَ مخاطرٍ مراعيًا للمنظور الجنساني، بما يتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206. ويهدف التقييم إلى منع العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني في اجتماعات الاتّحاد وأنشطته (مراجعة التوجيهات في موارد تدريب الاتّحاد الدولي للصناعات بشأن العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي). يجري الاتّحاد هذا التقييم مع استشارة النساء والمجموعات الأخرى، بما فيها الأشخاص من مجتمع الميم الذين يواجهون خطرًا أكبر بالتعرّض للعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي في اجتماعات الاتّحاد وأنشطته، وسيتخذ الاتّحاد تدابير تخفيفية للاستجابة للمخاطر المحدّدة.
- ستسهم حملة جديدة تحت شعار "لا عذر" في رفع مستوى الوعي حول السياسة ونشرها. وسيتم تعميم أدوات نشر الوعي بشكل منتظم على الأعضاء.
- يتم تفسير السياسة للأعضاء المشاركين في المشاريع المموّلة من الاتّحاد الدولي للصناعات، وسيؤقّف هؤلاء على تعهّد الاتّحاد وعلى هذه السياسة الدولية ويسعون إلى الالتزام بهما.
- سيواصل الاتّحاد تعميم التدريب والموارد الأخرى لمساعدة الأعضاء في سياستهم وحملتهم والإجراءات الأخرى الهادفة إلى منع ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني ونشر الوعي بشأنها.
- سيساعد الاتّحاد في تسهيل تبادل الأمثلة على سياسات الأعضاء والبنود المرتبطة باتفاقيات التفاوض الجماعي وإنهاء العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني، وسيسهم أيضًا في الجمع بينها.
- سيُجري الاتّحاد الدولي للصناعات تدقيقًا تشاركيًا في موضوع النوع الاجتماعي (في العام 2025) من أجل معالجة مسألة التحيز الجنساني/كراهية النساء في المؤسسات، وذلك عن طريق مراجعة آلية دعم المنظمة للمساواة بين الجنسين (أو تقييدها لها) ضمن سياساتها الداخلية وهيكلاتها التنظيمية والإدارية والمرتبطة بالميزانية والموظفين/ات وفي عملها مع الأعضاء من خلال سياساتها وبرامجها ومشاريعها. وستعرض نتائج هذا التدقيق في مؤتمر الاتّحاد الدولي للصناعات.
- سيتم تعميم عملية مكافحة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي بشكل أكبر في عمل الاتّحاد على المستويات الإقليمية والقطاعي والمؤسّساتي.

## 2.3

## توصيات للأعضاء

تهدف هذه السياسة إلى تقديم التوصيات للأعضاء لتتيح لهم إحداث تغيير ثقافي في منظماتهم.

سيكون الأعضاء على مستويات مختلفة من تطبيق السياسات والممارسات. فيتمتع بعض المنتسبين بخبرة واسعة في معالجة مسائل التحرش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني وسبق أن بدأوا اعتماد السياسات والإجراءات الفعالة لإنهاء العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي ومراهية النساء والتحيّز الجنساني. وفي هذه الحالات، يتم تشجيع المنتسبين أصحاب هذا النوع من الخبرة على المشاركة في أعمال تضامنية ومشاركة الدروس والخبرات والممارسات الحسنة واتفاقيات التفاوض الجماعي والمواد المرجعية مع المنتسبين الذين في بدايات تنفيذ السياسات والممارسات. سيلتزم الاتّحاد الدولي للصناعات مع هؤلاء المنتسبين ويستند إلى هذه التجارب والخبرات لدى تنفيذ سياسته.

يتم تشجيع الأعضاء الذين لم يعتمدوا بعد السياسات والآليات التي تتيح لهم إنهاء العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني على تبني الإجراءات التالية الموصى بها في السياسة.

يُنصح الأعضاء بالاضطلاع بأنشطة التدريب والتوعية، بما في ذلك:

- تدريب وتوعية أعضاء النقابات والموظفين/ات والقادة حول ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني. يمكن للأعضاء استخدام برنامج تدريب الأتحاد الدولي للصناعات حول العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وتكييفه والقيام بأنشطة توعوية محدّدة في 25 تشرين الثاني/نوفمبر وخلال 16 يوماً من العمل لمناهضة العنف ضد المرأة.
- إخضاع جهات الاتصال في النقابات المنتسبة المعنيّة بمكافحة التحرّش الجنسي لتدريب على توفير الدعم والمعلومات على نحو سرّي للضحايا الناجين/ات من العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني.
- التدريب على كيف يمكن أن يكون للقادة والموظفين/ات دور في تنفيذ السياسة بصفتهم/هنّ متفرّجين/ات نشطين/ات والتحدّث بصراحة والقول أنّ ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني هي أمر غير مقبول. ويتيح هذا التدريب الإقرار بأنّ بعض أعضاء / الموظفين/ات في النقابة قد يعجزون عن تأدية دور المتفرّج النشط على نحو آمن، لا سيما إذا كانت هناك اختلافات في القوّة بين المتفرّج/ة والمسؤول/ة الرفيع/ة المستوى / الممثل/ة المُنتخب/ة.

يُنصح بأن يتبنّى الأعضاء، إذا كانوا لم يفعلوا ذلك بعد، سياسة داخلية معنيّة بعدم التساهل إطلاقاً مع منع العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي والتصديّ لهما وتنفيذها:

- لغرض إرشاد الأعضاء، يتمّ تقديم لهم موجز بالعناوين الرئيسية حول سياسة عدم التساهل على الإطلاق، بما يتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206. ستشمل السياسة آلية داخلية فعّالة للشكاوى، مع إجراءات منصفة وفعّالة للشكاوى، على النحو المنصوص عليه في القسم 3 من هذه السياسة. في حال عدم وجود آليات حالية معمول بها، يمكن للأعضاء إسناد جهات الاتّصال المعنيّة بمكافحة التحرّش الجنسي/التحيّز الجنساني دوراً (أ) توفير الإرشادات والمعلومات والدعم للضحايا / الناجين/ات على نحو سرّي، وب) المساعدة في تطوير السياسات النقابية والتوعية لتنفيذ السياسة العالمية.
- يُنصح الأعضاء بشدّة أن يلتزموا بتغيير الثقافة ورفع مستوى الوعي حول الضرر الناجم عن ظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني ولماذا لا مكان لها ضمن الهيكليات النقابية. في ما يلي اقتراحات للأنشطة يمكن للأعضاء تنفيذها:
- أدوار استباقية في نشر الوعي والتفاوض على اتفاقيات جماعية وسياسات أماكن العمل مع أصحاب العمل. تشكّل هذه الاتفاقيات خطّ الدفاع الأول للعَمال.
- إعادة الالتزام بالتوقيع ووضع خطة لتنفيذ تعهّد الأتحاد الدولي للصناعات.
- تنفيذ تقييم للمخاطر مُراعٍ للنوع الاجتماعي، بهدف منع العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني (مراجعة التوجيهات في موارد تدريب الأتحاد الدولي للصناعات حول العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي).
- تنظيم مبادرات الوقاية التي تُؤكّد أنّه "لا مكانَ في أتحادنا" لظاهرة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني.
- إطلاق حملات تعميم المعلومات على مستوى النقابات للتطرق إلى مسألة التحيّز الجنساني وكراهية النساء المؤسسية.
- تقييم قيم النقابات وسياساتها وإجراءاتها وبتحديد الحالات والهيكليات التي يمكن أن تعالج ظاهرة التحيّز الجنساني وكراهية النساء المؤسسية.
- التقييم الذاتي للتقدّم الذي تحرزه النقابة في موضوع إنهاء العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني، بهدف تحديد الخطوات الممكنة اتّخاذها لمعالجة السياسات أو الثغرات الأخرى. سيتمّ تقديم نموذج عن التقييم الذاتي للأعضاء من أجل توجيههم.
- إجراء تدقيق تشاركيّ سنويّ للنوع الاجتماعي للتصدي لظاهرة التحيّز الجنساني / كراهية النساء المؤسسية من خلال مراجعة كيفية قيام المؤسسة بتعزيز (أو إعاقه) المساواة بين الجنسين ضمن سياساتها الداخلية، وهيكلياتها التنظيمية والإدارية والمرتبطة بالميزانية والموظفين/ات.

## القسم 3

إجراءات الاتحاد الدولي للصناعات  
لمعالجة حالات التحرش الجنسي

يُحدّد هذا القسم الإجراءات القياسية للاتّحاد الدولي للصناعات لمعالجة شكاوى التحرش الجنسي، التي قد تشمل أيضًا شكاوى تنطوي على كراهية النساء والتحيز الجنساني، والتي يتم تقديمها مباشرةً إلى الاتحاد الدولي للصناعات عندما تحدث في سياق عمل وأنشطة الاتحاد أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه.

أما الجزء الثاني، فيُغطّي عملية معالجة الشكاوى في المؤتمرات والاجتماعات والفعاليات الضخمة التي يُقيمها أو يبرعها الاتحاد الدولي للصناعات.<sup>1</sup> والجدير بالذكر أنّ في معظم الحالات سيسعى الضحايا إلى حلّ غير رسمي لمعالجة الشكاوى.

تهدف السياسة إلى وضع آليات تسمح للاتّحاد الدولي للصناعات والمنتسبين إليه بالتعامل مع حالات التحرش القائم على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني ضمن أنشطة الاتحاد بطريقة عادلة وفعالة وفي الوقت المناسب، مع احترام مبادئ السريّة وعدم الانتقام. وسيساعد هذا الأمر في إتاحة بيئة آمنة للتحدث عن التحرش القائم على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحيز الجنساني.

## 3.1

## دور الاتحاد الدولي للصناعات

يلتزم الاتحاد الدولي للصناعات باعتماد عملية عادلة وسريّة وبالحرص على نيل السياسة ثقة الضحايا-الناجين/ات والمبلغين/ات والشهود والمتفرّجين/ات وعلى توفير لهم إمكانية إدارة هذه السياسة.

سيتملّى الاتحاد الدولي للصناعات معالجة شكاوى التحرش الجنسي والتحيز الجنساني وكراهية النساء المتعلقة بالحالات وحلّها حيث:

- يلعب الاتحاد الدولي للصناعات دورًا مباشرًا أو غير مباشر مع أحد الأعضاء أو أكثر، على سبيل المثال، في إطار مشروع أو اجتماع أو تدريب يموّله و/أو يديره الاتحاد الدولي للصناعات على المستوى العالمي أو الإقليمي أو المحلي. قد يشمل ذلك موظفي/ات الأعضاء أو أعضاء النقابات المشاركين/ات في هذه الأنشطة، وغيرهم.
- يتعرّض المسؤولين/ات القادة أو منسقي/ات المشاريع في الاتحاد الدولي للصناعات للتحرش الجنسي أو كراهية النساء أو التحيز الجنساني على يد قادة نقابيين أو ممثّلين/ات نقابيين/ات أو عضو نقابي لأحد الأعضاء.
- يواجه عضو أو مسؤول/ة أو موظف/ة لدى أحد الأعضاء تحرشًا جنسيًا أو كراهية للنساء أو تحيزًا جنسيًا على يد قائد/ة منتخب/ة في الاتحاد الدولي للصناعات، بما في ذلك أعضاء اللجنة التنفيذية في الاتحاد الدولي للصناعات، عندما تمثّلهم الاتحاد.
- التعرّض للتحرش الجنسي على يد عضو موظف من طرف ثالث، مثلًا، أو عضو موظف في فندق أثناء مشروع الاتحاد الدولي للصناعات أو نشاطه أو اجتماعه أو فعاليته، أو على يد مقاول مثلًا أو مدرّب متعاقد مع الاتحاد الدولي للصناعات كجزء من مشروع الاتحاد أو نشاطه أو اجتماعه أو فعاليته.
- تعرّض طرف ثالث أو مقاول لتحرش جنسي على يد عضو نقابي أو مسؤول/ة مشارك/ة في مشروع الاتحاد الدولي للصناعات أو نشاطه أو اجتماعه أو فعاليته.

1 تشمل السياسة "سياسة الاتحاد الدولي للصناعات حول التحرش الجنسي في الاجتماعات والفعاليات" المعتمدة في العام 2018 من جانب اللجنة التنفيذية في الاتحاد الدولي للصناعات.

عند تقديم شكوى ضدّ مسؤول/ة نقابي/ة رفيع/ة المستوى في أحد الأعضاء، يجب أن يُجرى الاتصالات مع المتحرّش/ة المزعوم/ة شخص في مستوى مماثل في الاتّحاد الدولي للصناعات. على سبيل المثال، إذا كان المتحرّش/ة المزعوم/ة الأمين/ة العام/ة أو الرئيس/ة، فيجب أن يكون الردّ صادر عن الأمين/ة العام/ة للاتّحاد الدولي للصناعات.

سيتملّى الاتّحاد الدولي للصناعات مسؤولية ضمان أن تكون قيادة الأعضاء المشاركة على دراية بإجراءات الشكوى والتحقيق الواردة في السياسة، بالإضافة إلى تشجيع الضحايا الناجين، وكذلك الشهود والمبلغين/ات، على التحدّث بصراحةٍ ضدّ التحرّش الجنسي.

سيتوجه الاتّحاد الدولي للصناعات في حديثه إلى مرتكبي أفعال التحرّش الجنسي والتحرّش الجنساني وكراهية النساء ليوضح أنّ هذا السلوك غير مقبول ومعادٍ للعمل المحترم وقيم النقابات ومبادئها، وسيُرسل رسالة صارخة إلى كلّ الجناة المحتملين بأنه "لا عذر" و"لا يجدر ارتكاب هذه الأفعال" وإلى كلّ الأعضاء والمسؤولين/ات في النقابات بأنه يمكنهم تادية دور حاسم في أن يصبحوا "أكثر من مجرد متفرّجين/ات".

سيقع عبء تقديم البراهين في المرحلة الأولى على الجاني/ة المزعوم/ة وليس على الضحية-الناجي/ة أو الشاهد/ة أو المبلغ/ة.

في حال تقدّم عضو موظف أو عضو أو ممثّل منتخَب لمنظمة منتسبة بشكوى أمام الاتّحاد الدولي للصناعات عن حصول تحرّش جنسي خارج نطاق عمل أو أنشطة الاتّحاد الدولي للصناعات، يحيله الاتّحاد، بموافقة الضحية/الناجية، إلى الشخص المناسب أو آلية المنسبين المعنيين. في حال عدم توفّر آلية لمعالجة الشكاوى ضمن المنظمة المنتسبة وتطالب هذه المنظمة بمعالجة الشكوى، يأخذ الاتّحاد الدولي للصناعات على عاتقه متى أمكن دعم المنظمة في معالجة الحالة.

في حالات استثنائية، وفي غياب آلية شكوى موثوقة ومعتمّدة وافتقار النقابة المعنية إلى الإرادة لتبّاع الإجراءات الملائمة، وبسبب خطورة الحالة أو بروز احتمال تصرّف الجاني/الناجي المزعوم(ين) بالطريقة عينها في المستقبل في أنشطة الاتّحاد الدولي للصناعات، قد يقرّر الاتّحاد التحرك. بالتالي، إن اعتبرت قيادة الاتّحاد الأمر ضروريًا بحكم العناية الواجبة وبعد الحصول دائمًا على موافقة الضحية/الناجية، يمكنها اتّخاذ الخطوات لمعالجة القضية بطريقة غير رسمية أو البدء بعملية أكثر رسمية (مراجعة القسم 3.3)، وذلك بهدف تحديد التدابير التي على المنظمة اتّخاذها، مثل إيقاف الجاني/ة مؤقتًا أو منعه/ا من حضور اجتماعات الاتّحاد الدولي للصناعات وأنشطته أو تنفيذ برامج تدريبية ضمن المنظمات المنتسبة.

## 3.2

### دور المنتسبين

سيسعى الاتّحاد الدولي للصناعات إلى التعاون مع المنتسبين في معالجة الشكاوى. ومن المتوقع أن يوافق المنتسبون على التعاون مع الاتّحاد، وسيكمن الهدف في التوصل إلى حلّ آمن وعادل وفعال للشكوى، بما يراعي الاحترام التام للسريّة وعدم الانتقام وحماية مقدّمي الشكاوى والأشخاص المشاركين في معالجة القضية والأشخاص الداعمين للضحية/الضحايا.

في حال شملت القضية منتسبين سبق لهم البدء باعتماد نظام داخلي وآليات شكاوى فعالة لمعالجة التحرّش القائم على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتحرّش الجنساني، وفي حال احترامهم بالكامل مبادئ السياسة لمعالجة قضايا التحرّش الجنسي، يمكن للاتّحاد الدولي للصناعات والمنتسبين بعد الحصول على موافقة الضحية/الناجية اللجوء إلى آليات الشكاوى هذه وإلى آليات تفيد في دعم الضحية/الناجية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يحرص المنتسبون على اطلاع أعضائهم على السياسة العالمية وعلى منع بعض التصرفات لدى حضور الاجتماعات أو التدريبات أو الفعاليات المرتبطة بالاتّحاد الدولي للصناعات.

## مسؤوليات الأتحاد الدولي للصناعات لمعالجة شكاوى التحرش الجنسي

### المسؤوليات على مستوى قيادة الأمانة العامة

يجب إعلام قيادة الأمانة العامة (وهي تشمل الأمانة العامة والأمين العام المساعد المعيّن) بكلّ الشكاوى التي رُفعت. وتحرص القيادة على:

- ضمان احترام السياسة لدى معالجة هذه الشكاوى
- الحرص على حماية الموظفين/ات الذين يعالجون هذه الشكاوى من الإذاء والانتقام
- تقديم التوجيه وإسداء النصائح وتوفير الطمأنينة للعاملين الإقليميين، عند الضرورة
- توضيح الحالات التي يضطلع فيها المسؤولين/ات المنتخبين/ات في الأتحاد الدولي للصناعات بدور
- وضع نظام سرّي/غير معين للهوية يفيد في تسجيل قضايا التحرش الجنسي وكراهية النساء والتحيّز الجنساني

### المسؤوليات على المستوى الإقليمي

- تتم معالجة شكاوى التحرش الجنسي المرتكّب في المناطق التي ينشط فيها الأتحاد الدولي للصناعات، على المستوى الإقليمي بدعم من المكتب الرئيسي وتحت إشراف قيادة الأمانة العامة للأتحاد (الأمين العام أو أحد الأمناء العاميين المساعدين).
- يتولّى الأمين العام لكلّ منطقة، تحت إشراف قيادة الأمانة العامة للأتحاد، مسؤولية الإشراف على عملية معالجة الشكاوى المقدّمة في المنطقة المعنيّة وحلّها. وهذه العملية معروضة في هذه السياسة.
- يجب التقدّم على الفور بشكاوى التحرش الجنسي والتحيّز الجنساني وكراهية النساء، أو إحالتها إلى الأمانة الإقليمية.
- يحصل المشتكي/ة على الدعم في خلال كامل عملية معالجة الشكاوى من جانب موظف إقليمي تمّ تعيينه أو خبير مستقل في مسألة النوع الاجتماعي (مراجعة المعارض أدناه). ويقدم هذا الأخير الدعم ويمنح الطمأنينة والمعلومات في كلّ مرحلة من العملية.
- تحدّد كلّ منطقة خبراء محتملين تتم الاستعانة بهم إن دعت الحاجة لتقديم مثلاً الدعم السري والتوجيهات للمكتب الإقليمي. يتم إعداد قائمة بخدمات الدعم المتاحة في كلّ منطقة للتمكن من الإحالة إلى جهة دعم خارجي للضحايا وتقديم المعلومات لدى رفع الشكاوى.
- يُقدّم الأتحاد الدولي للصناعات إرشادات متعلّقة بالسياسة لمساعدة أحد الأعضاء في معالجة الشكاوى وحلّها محلياً، في حال كان ذلك مناسباً ومطلوباً.
- لدى حلّ الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والتحيّز الجنساني وكراهية النساء في منطقة معيّنة، ترفع الأمانة الإقليمية توصيات حول سبل الانتصاف والعقوبات لتوافق عليها قيادة الأمانة العامة.

## المسؤوليات على مستوى المكتب الرئيسي

- يعتمد موظف تمّ تعيينه (الشخص المسؤول عن العمل على موضوع النوع الاجتماعي) إلى تنفيذ ما يلي: أ) تقديم التوجيهات والمشورة وإسداء النصائح إذا لزم الأمر، ب) إنشاء نظام سرّي / مجهول لتسجيل الحالات التي تنطوي على تحرّش جنسيّ وكراهية النساء وتحيّز جنسي.
- يكون الموظف الذي تمّ تعيينه أو العضو في قيادة الأمانة العامة المسؤول عن اجتماع أو نشاط على المستوى العالمي أو في منطقة معيّنة لا يتوفر فيها مكتب إقليمي مسؤولاً عن معالجة الشكاوى الناشئة عن هذا الاجتماع أو هذه الفعالية، تحت إشراف قيادة الأمانة العامة، من خلال أتباع الخطوات على النحو المبين أدناه وتكييفها بحيث تكون ذات صلة بالمستوى العالمي. (ثمة إجراء منفصل بالنسبة إلى المؤتمرات والاجتماعات والفعاليات التي تضمّ أكثر من 300 مشارك، انظر القسم 3.4).
- يجب التقدّم على الفور بشكاوى التحرّش الجنسي والتحيّز الجنساني وكراهية النساء، أو إحالتها إلى الموظف أو العضو في قيادة الأمانة العامة المسؤول عن الاجتماع.
- يحصل المشتكي/ة على الدعم في خلال كامل عملية معالجة الشكاوى من جانب موظف تمّ تعيينه أو خبير مستقل في مسألة النوع الاجتماعي (مراجعة المعروض أدناه). ويقدم هذا الأخير الدعم ويمنح الطمأنينة والمعلومات في كلّ مرحلة من العملية.
- يحدّد المكتب الرئيسي خبراء خارجيين محتملين مستقلين في مسألة النوع الاجتماعي تتمّ الاستعانة به لتقديم المعلومات السريّة/الدعم لأعضاء المكتب الرئيسي والضحايا-الناجين/ات في خلال عملية معالجة الشكاوى. ويمكن أيضاً اللجوء إلى الخبراء الخارجيين لإجراء مقابلة مع الضحية-الناجي/ة، في حال طلب ذلك. سيطلب من الخبراء في مسألة النوع الاجتماعي الإلمام بسياسة الاتحاد الدولي للصناعات وفهمها.

## الضحايا-الناجين/ات والشهود والمتفرّجين/ات

- يتم الاستماع إلى الضحايا-الناجين/يات والشهود والمبلّغين/ات وتصديقهم والاستجابة لهم بطرق تعاطفية من دون إصدار الأحكام. وسيُمنحون إجابة سرّية وسريعة لدى الإبلاغ عن التحرّش الجنسي والتحيّز الجنساني وكراهية النساء.
- يتمّ دعم الضحايا-الناجين/ات والشهود والمبلّغين/ات وتشجيعهم على تسجيل أيّ حوادث والاحتفاظ بالرسائل الهاتفية أو الرسائل الإلكترونية أو الرسائل النصية أو الصور التي قد تشكّل دليلاً مهمّاً على إساءة المعاملة.
- يمكن رفع الشكاوى بصفة مجهولة أو بالإفصاح عن اسم الضحية-الناج/ية وأنها متحرّش/ة مزعوم/ة مسمّى/ة، وذلك من خلال رسالة إلكترونية أو بالحضور الشخصي أو عبر الهاتف إلى أيّ موظف في قيادة الأمانة العامة للاتحاد الدولي للصناعات أو أيّ موظف أو منسّق مشاريع مشارك في تنظيم فعالية أو نشاط. ويمكن للشهود أو المبلّغين/ات تقديم الشكاوى. سيتوفر أيضاً نموذج للمشتكين/ات الراغبين/ات في التقدم بشكاوى خطية يرسلونها في رسالة إلكترونية أو بالبريد.
- موافقة المشتكي/ة المستنيرة مطلوبة ومضمونة في جميع مراحل العملية. يتمّ إطلاع الضحية / الناجي/ة بأنّه يمكنها سحب الشكاوى في أي مرحلة من المراحل. يتم الإبقاء على السرية طوال العملية.



## الخطوات الواجب اتباعها في معالجة الشكاوى

من المهمّ السعي لحلّ الشكاوى بشكلٍ مبكر، من خلال ضمان معالجة شكاوى التحرش الجنسي بشكلٍ آتٍ وضمن أطر زمنية واقعية.

في ما يلي موجز عن الخطوات المتّبعة في عملية معالجة الشكاوى.<sup>2</sup>

### الخطوة 1

#### جمع المعلومات والحقائق وتقييم مدى خطورة الشكاوى

- يتولّى الموظف/ة المعيّن/ة على المستوى العالمي أو الموظف المعيّن (للقضايا التي تحدث على المستوى العالمي أو في منطقة لا يتوفر فيها مكتب إقليمي) أو الأمين/ة الإقليمي/ة (للكاوى المتعلقة بالحالات التي تحدث في المنطقة) مسؤولية الإشراف على العملية وجمع الحقائق على نحوٍ سرّي ومتفهم.
- يتمّ إعداد تقرير سرّي والاحتفاظ به في السجلات لأغراض المراقبة.
- يُعقد اجتماع سرّي منفصل مع المتحرّش/ة المزعوم/ة لإبلاغه/ها بالشكاوى ويتمّ منحه/ها فرصة للردّ.
- يتمّ تقييم مدى خطورة الشكاوى واتخاذ الإجراء المناسب على ضوء موافقة المشتكي/ة في غضون 5 أيام بعد التقدّم بالشكاوى.

### الخطوة 2

#### تقديم الدعم للضحايا / الناجين/ات والسعي للوصول إلى حلّ مبكر في إطار زمني واقعي

- يجب أن يكون للضحايا / الناجين/ات من التحرش الجنسي حقّ الوصول إلى المعلومات وإمكانية طلب المشورة والمعلومات والدعم بشكلٍ سرّي من مجموعة من المصادر، مثل جهة الاتصال للتحرّش الجنسي / التحيزّ الجنسي أو محامٍ/ية في النقابة، من مكتب إقليمي تابع للاتّحاد الدولي للصناعات أو من محامٍ/ية أو خبير/ة خارجي/ة.
- يمكن للضحايا / الناجين/ات الاحتفاظ بسجلّ للتحرّش الجنسي، على سبيل المثال الوقت والتاريخ ومكان حدوثه ونسخ عن الرسائل النصية أو الرسائل وسجلّ للشهود وسجلّ لكيفية تأثير الاعتداء على الصّحة، مثلاً، دليل على زيارة الطبيب/ة أو تلقي المساعدة الطبية، أو في حال توفر نسخة من تقرير للشرطة.
- سيتمّ إطلاع الضحايا / الناجين/ات أيضًا بأنّهم/هنّ يستطيعون تقديم شكاوى بشكلٍ مجهول (في هذه الحالة يجب عدم الكشف عن أسمائهم/هنّ وعدم تداولها مع أي شخصٍ آخر). إذا رغبت الضحية / الناجي/ة في الكشف عن اسمه/ها، يبقى من الضروري ضمان السريّة.
- تفهم الضحية / الناجي/ة الموافقة المستنيرة وتمنح موافقتها في كل خطوة من خطوات عملية معالجة الشكاوى.
- ضمان التواصل المتفهم والتعاطفي عندما تكشف الضحية / الناجي/ة عن الاعتداء أو تقدّم شكاوى.
- قد يوفر الاتّحاد الدولي للصناعات موارد إضافية للدعم الخارجي للضحية / الناجي/ة، إذا اقتضى الأمر.

2 بعد تبني السياسة، سيتمّ إعداد دليل مفصّل خطوة بخطوة حول إجراءات الشكاوى والتحقيق، بما في ذلك إنشاء لجنة معنيّة بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي، وفتح تحقيق وإيجاد سبل للانتصاف والدعم.

### الخطوة 3 الإجراء غير الرسمي



- في غالبية القضايا، يسعى الضحايا-الناجون/ات إلى إيجاد حلّ غير رسمي وسريع. وفي الحالات المتدنية الخطورة التي يدّعون فيها المشتكي/ة موافقته/ا للجوء إلى إجراء غير رسمي، ينبغي إتمام الإجراء غير الرسمي في غضون 7 أيام.
- مع موافقة المشتكي/ة، قد يكون من الممكن التحدّث بشكل غير رسمي مع المتحرّش/ة المزعوم/ة، ممّا قد يؤدي إلى إدراكه/ها للمشكلة وتقديمه/ها اعتذار مع الالتزام بتغيير سلوكه/ها.
- بالدرجة الأولى، إذا توفّر جوّ آمن للمشتكي/ة وبعد الحصول على موافقته/ا، يمكن دعم الضحايا-الناجين/ات ليُطالبن شخصياً أو خطياً أن يكفّ المتحرّشون/ات عن هذا السلوك. يتم الاحتفاظ بسجلّ للاتّصالات أو أي ردود واردة.

### الخطوة 4 الإجراء الرسمي



الخطوة 4: الإجراء الرسمي

- ينطبق الإجراء الرسمي في الحالات التي تُعتبر شديدة الخطورة (بعد إجراء تقييم الخطورة، ضمن الخطوة 1) وأو يتم اعتماد هذا الإجراء كخطوة تالية بعد الفشل في التوصل إلى حلّ من خلال الإجراء غير الرسمي.
- لا يُعتمد الإجراء الرسمي وتنفيذ كلّ مرحلة منه إلا بعد موافقة المشتكي/ة على ذلك.
- يُعدّ الإجراء الرسمي عملية طويلة وسيشمل إنشاء لجنة معنيّة بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وإجراء تحقيق خارجي. متى اتّخذ قرار اللجوء إلى إجراء رسمي، يجب إتمامه في شهر واحد، أو في غضون إطار زمني مُتفق عليه.
- في حال أبقت الضحية على شكواها، يقع على عاتق لجنة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي مسؤولية التوصية بالعقوبات وسبّل الانتصاف الأخرى، والتي سيتم الاتفاق عليها مع الأمين/ة العام/ة للاتّحاد الدولي للصناعات أو أيّ ممثل/ة آخر/أخرى معيّن/ة من فريق القيادة.
- ينطبق الإجراء الرسمي أيضاً في الشكاوى التي تبقى فيها هوية المشتكي/ة مجهولة والتي تُعتبر شديدة الخطورة.

### الخطوة 5 إنشاء لجنة معنيّة بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي وفتح تحقيقات خارجية



- في القضايا الخطيرة و/أو الحساسة التي تُقام ضدّ مسؤول/ة نقابي/ة كبير/كبرى، يقتضي إجراء تحقيق خارجي من جانب خبير خارجي ومستقل في مسألة النوع الاجتماعي. وهذا الأمر ضروري أيضاً لتجنّب ديناميات السلطة إذا طلب من أحد موظفي/ات أو أعضاء النقابة التحقيق في شكوى مُقدّمة ضدّ مسؤول/ة كبير/ة.
- تُعتبر القضايا خطيرة تبعاً للمعايير التالية: الأثر في الضحية (الضعف، والأذى الجسدي و/أو النفسي)، واستغلال النفوذ، ووتيرة التصرف وخطورته. سيعمل الاتّحاد الدولي للصناعات على وضع مبادئ توجيهية تساعد الأشخاص المسؤولين في معالجة قضايا التحرّش الجنسي لتقييم خطورة القضية.
- يجب إجراء تحقيق في أسرع وقتٍ ممكن وفي مهلة أقصاها 10 أيام بعد تقديم المشتكي/ة لإفادة موقّعة.

- تُنشئ قيادة الأمانة العامة في الاتّحاد الدولي للصناعات لجنةً متخصصةً بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي ومؤلفةً من القادة النفايين الكبار التابعين لأعضاء الاتّحاد ومن خبير مستقل في مسألة النوع الاجتماعي من المنطقة. تتضمن اللجنة أربعة أعضاء، بمن فيهم قائد/ة إقليمي/ة واحد/ة على الأقلّ منتخَب/ة من الاتّحاد وعضو من لجنة المرأة في الاتّحاد من المنطقة. ويجب أن يكون ثلث الأعضاء من النساء.
- يجب إتمام التحقيقات الخارجية في غضون **مدّة تتراوح من 10 أيام إلى 20 يومًا** حسب خطورة القضية وعدد الشهود الواجب مقابلتهم. ينبغي تقديم الخلاصات والتوصيات المنبثقة عن التحقيق مباشرةً بعد إتمامه إلى اللجنة المتخصصة بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي.

## الخطوة 6

### حلّ الشكوى / إصدار العقوبات

- بناءً على تقرير المحقّق/ة وتوصياته/ها، ستجتمع لجنة العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي مجدّدًا في غضون 5 أيام من استلام تقرير المحقّق/ة لمناقشة القضية.
- في حال تمّ الإبقاء على الشكوى، ستصدر اللّجنة عقوبات بحق الجاني/ة ذات صلة بدرجة الخطورة، مثل إصدار إنذار أو تعليق نشاط من دون ردّ كلفة المشاركة أو تعليق مشاركة الجاني/ة في كلّ أنشطة الاتّحاد الدولي للصناعات.
- في حال رفضت قيادة أحد الأعضاء التعاون مع الأمان العامة للاتّحاد الدولي للصناعات على حلّ قضية متعلقة بالتحرّش الجنسي، أو إذا خالفت بشكل فادح المبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة (السريّة، وعدم الانتقام، وحماية الضحية)، يمكن فرض عقوبات على هذا العضو.
- يمكن تعليق، بشكل مؤقت أو دائم، مشاركة أحد الأعضاء في مشروع مموّل من الاتّحاد الدولي للصناعات في حال غياب التعاون أو مخالفة مبادئ السياسة بشكل متكرر. ويمكن أن تشمل العقوبات الأخرى توقيع اتفاقية بتغيير السلوك / تغيير سياسات المنظّمة وإجراءاتها، وإبلاغ الجهة المانحة بالشكوى، أو سياسات أخرى حسب مقتضى الحال.
- يجب استكمال القرار النهائي للّجنة وإبلاغه إلى المشتكي/ة والمتحرّش/ة المزعوم/ة خطّيًا فور انتهاء الاجتماع. كما ينبغي عقد اجتماعات شخصية منفصلة مع المشتكي/ة والمتحرّش/ة المزعوم/ة **في غضون 5 أيام، أو ضمن إطار زمني يتّفق عليه بشكل متبادل.**

## الخطوة 7

### جمع البيانات ورصدها ومراجعتها

- يُعدّ جمع البيانات ورصدها ومراجعتها جزءًا أساسيًا من عملية معالجة الشكاوى. سيتمّ جمع بيانات مجهولة المصدر مصنّفة بحسب الجنس، بما في ذلك تسجيل مجهول للحادثة وكيف تمّ حلها.
- ستتمّ مراجعة البيانات بانتظام لتحديد أيّ أنماط أو تزايد في عدد الشكاوى (ينبغي اعتبار هذا التزايد نتيجة إيجابية).

## الإجراء الواجب اتّباعه في اجتماعات وأنشطة الاتّحاد الدولي للصناعات الضخمة

يسري هذا الإجراء على الاجتماعات والفعاليات والاجتماعات التنظيمية العالمية والإقليمية و/أو القطاعية الضخمة التي يُقيمها الاتّحاد الدولي للصناعات، مثل المؤتمرات، حيث يتواجد أكثر من 300 مشارك/ة.

يلتزم الاتّحاد الدولي للصناعات بتوفير بيئة آمنة تغيب فيها كلّ أشكال التحرش الجنسي وكرهية النساء والتحيّز الجنسي. ويُطلب من كلّ الحاضرين الالتزام بهذا الأمر واعتماد سلوك لا يقوّض كرامة الفرد أو يولد بيئة عدائية أو تهابية.

سيتمّ إطلاع المشاركين/ات على السياسة واسم الشخص الواجب الاتّصال به إذا كانوا يرغبون/ن في تقديم شكوى. سيتمّ تقديم هذه المعلومات إلى المشاركين/ات في بداية الحدث وسيتمّ إرسال نسخة مسبقة إلى المشاركين/ات.

تؤخذ الشكاوى بالتحرش الجنسي وكرهية النساء والتحيّز الجنسي على محمل الجدّ، وتحقق في هذه الشكاوى لجنة متخصصة بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي يتم تأليفها لكلّ فعالية.

- في كلّ مؤتمر كبير أو اجتماع، يتمّ تعيين منظمّة خارجية أو خبيرة في العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي للعمل كمحقّق مستقلّ للمظالم، وسيكون له/ها أيضًا دور في اللّجنة المخصّصة للعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، إن دعت الحاجة.
- قبل انعقاد الاجتماع أو الحدث، سيتمّ إنشاء لجنة مخصّصة للعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي من قبل أعضاء الأمانة العامة. وتتضمن اللّجنة قادة كبار من الاتّحاد الدولي للصناعات مشاركين في هذا الاجتماع ولديهم خبرة في المسائل المعنيّة بالنوع الاجتماعي. ويتمّ دعم اللّجنة من قبل مسؤول/ة كبير/ة في الاتّحاد الدولي للصناعات. يجب أن تُشكّل النساء ثلث الأعضاء.
- يمكن تقديم شكوى إلى أيّ موظف أو مسؤول منتخَب في الاتّحاد الدولي للصناعات، ويحيل هذا الأخير الشكاوى إلى المحقّق في الشكاوى أو إلى عضو في اللّجنة المعنيّة بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي أو مباشرة إلى المحقّق في الشكاوى. ويتمّ تعميم عناوين البريد الإلكتروني والأرقام الهاتفية وتضمينها في حزمة الاجتماع/المؤتمر.
- تكون اللّجنة المعنيّة بالعنف والتحرش الجنسي القائمين على النوع الاجتماعي مسؤولة عن التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي الذي يحدث خلال اجتماع أو حدث معيّن. ستُعطي اللّجنة ردًا بصورةٍ أنيّة بغية إيجاد حلّ سريع للمسألة؛ قد يشمل ذلك إجراء تحقيق سرّي.

## في ما يلي الخطوات المعتمّدة في معالجة الشكاوى:

- أولاً، يطلب (عبر الهاتف أو بالحضور الشخصي أو في مكالمة افتراضية) المحقّق في الشكاوى أو العضو في اللجنة المعنية بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي من المشتكين/ات تقديم معلومات حول الشكاوى وعرض الحقائق (متى وأين وقعت الحادثة، وما إذا كان هناك أي شهود وإلخ).
- يُعطى المشتكي/ة خيار معالجة الشكاوى وحلّها بصورة غير رسمية تؤدي إلى اعتذار المتحرّش/ة المزعوم/ة من المشتكي/ة. ويعتمد المحقق في الشكاوى إجراءً غير رسمي تحت إشراف قيادة الأمانة العامة في الاتّحاد الدولي للصناعات. في حال تعذر اللجوء إلى الطريقة، تقضي الخطوة التالية باعتماد الإجراء الرسمي بعد موافقة المشتكي/ة على ذلك.
- في حال لزم الانتقال إلى إجراء رسمي، تتمّ معالجة الشكاوى مباشرةً من جانب اللجنة المعنية بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي. تجتمع اللجنة على الفور، وبدعم من الاتّحاد الدولي للصناعات، تُعطي المشتكي/ة جواباً في غضون 24 ساعة. على ضوء موافقة المشتكي/ة، يحاول العضو في اللجنة المعنية بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي الإتّصال بالطرف الآخر لتفسير الشكاوى والاستماع إلى ردّه. في حال كان/ات المشتكي/ة على علم بتوفر شهود أو مبلّغين/ات، قد يتمّ التواصل معهم/نّ في هذه المرحلة.
- في حال برز دليل واضح على التحرّش الجنسي، ستوصي اللّجنة المعنية بالعنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي بتنفيذ فريق قيادة الاتّحاد الدولي للصناعات العقوبات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: إصدار تحذير للمتحرّش/ة المزعوم/ة، والموافقة على اعتذار خطّي، واستبعاد المتحرّش/ة المزعوم/ة حتى انتهاء الاجتماع أو الحدث (من دون ردّ الأموال).
- إذا اقتضى إجراء تحقيق، سيتمّ استبعاد المتحرّش/ة المزعوم/ة عن أيّ فعاليات أخرى حتى اكتمال التحقيق. يجب أن يُنهي المحقق في الشكاوى التحقيق في غضون إطار زمني مُتفق عليه بشكلٍ متبادل، والذي يجب أن يكون عادةً في غضون 10 أيام عمل.
- بعد انتهاء التحقيق، ستتمّ مناقشة الاستنتاجات والإجراءات الموصى بها مع مقدّم/ة الشكاوى، وسيُسأل هذا الأخير/ة عن الطريقة التي يرغب بها في المضي قدماً.
- سيتمّ عقد اجتماع منفصل مع المتحرّش/ة المزعوم/ة لعرض نتائج التحقيق، والعقوبات التي سيتمّ فرضها في حال أبقت الضحية على شكاوها.
- في حال أبقت الضحية على شكاوها، تُناقش اللّجنة العقوبات، ومع موافقة قيادة الأمانة العامة للاتّحاد الدولي للصناعات، يمكن أن تشمل هذه العقوبات على سبيل المثال لا الحصر: مطالبة المتحرّش/ة المزعوم/ة بإصدار اعتذار خطّي، إصدار تحذير شفهي وخطّي، بالإضافة إلى طردها/ها من اجتماعات وفعاليات الاتّحاد الدولي للصناعات في إطار زمني مُتفق عليه بحسب مدى خطورة الشكاوى، مثلاً، حتى العام المقبل أو لخمس سنوات أو إلى أجل غير مسمّى.

## المكاتب الإقليمية

## المكتب الرئيسي

### مكتب أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والقوقاز

Leninskiy prospect 42  
Bldg. 5, Office 58-35  
119119 Moscow  
Russian Federation  
Tel: +7 495 974 6111  
Email: cis@industrial-all-union.org

### مكتب أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

Avenida 18 de Julio No 1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo  
Uruguay  
Tel: +59 82 408 0813  
Email: alc@industrial-all-union.org

### مكتب أفريقيا

Physical address:  
Sunnyside Office Park Building C  
Ground Floor  
32 Princess of Wales Terrace  
Parktown  
Johannesburg 2193  
South Africa  
Tel: +27 11 242 8680  
Email: africa@industrial-all-union.org

Postal address:  
P O Box 31016  
Braamfontein 2017  
South Africa

### مكتب جنوب آسيا

B-42, 1st Floor, Left Side  
Panchsheel Enclave  
New Delhi - 110 017  
India  
Tel: +91 11 4156 2566  
Email: sao@industrial-all-union.org

### مكتب جنوب شرق آسيا

809 Block B, Phileo Damansara II  
No 15, Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya Selangor  
Darul Ehsan  
Malaysia  
Tel: +60 3 76224771  
Email: seao@industrial-all-union.org

### IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias  
1227 Geneva  
Switzerland  
Tel: +41 22 308 5050  
Email: info@industrial-all-union.org

