

سياسة النوع الاجتماعي في قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود لدى الاتحاد الدولي للصناعات (IGSL)

#GarmentWorkersNeedUnions



1 بيان السياسة والالتزامات

يدعم الاتحاد الدولي للصناعات حقوق المرأة والمساواة الجندرية ويشجّع الإدماج الكامل للنساء في النقابات العمالية، بما في ذلك من خلال المشاركة المتكافئة في هيئات القيادة والأنشطة على جميع المستويات، كما يعارض جميع أشكال التمييز.

يعترف الاتحاد الدولي للصناعات، المكوّن من نقاباته المنتسبة، بأنّ الصور النمطية المنحازة والأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي في قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود تمنع النساء من الوصول المتكافئ إلى الحقوق والموارد والفرص. وينبع هذا التفاوت من الأعراف الاجتماعية وهيكل السلطة الراضحة التي تركز التمييز والتوزيع غير العادل للسلطة والامتيازات. يتميّز القطاع بالتوزع الجغرافي لعمليات الإنتاج فيه، وبالتحوّلات الديناميكية المدفوعة بالسوق. ويساهم القطاع مساهمة كبيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويوفر فرص عمل لملايين العمال والعمالات حول العالم، ولا سيما الشباب. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يعمل في هذا القطاع 90 مليون عامل/ة، من بينهم 55.6 مليون امرأة.

وعليه، وانسجاماً مع أهداف الاتحاد الدولي للصناعات ورسالته في النضال من أجل نموذج اقتصادي واجتماعي جديد يضع الإنسان أولاً، ويكون قائماً على الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، فإنّ القطاع ملتزم بتعزيز:

- التنوع
 - تكافؤ الفرص والمعاملة والنتائج بين الرجال والنساء والأشخاص ذوي الهويّات الجندريّة المتنوعة
 - التوزيع العادل للسلطة والموارد بين جميع الأفراد
- تتمثّل رؤية قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود لدى الاتحاد الدولي للصناعات في قيام قطاع مزدهر يتمتّع فيه كلّ من النساء والرجال والأشخاص ذوي الهويّات الجندريّة المتنوّعة، طوال حياتهم المهنية، بحقوق متساوية؛ وتكون لديهم القدرة على تأمين حياة كريمة وأفضل لأنفسهم ولأسرهم ولمجتمعاتهم؛ ويستفيدون من بيئة عمل خالية من جميع أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرّش القائميّن على النوع الاجتماعي؛ ويتمتعون بفرص متساوية في الحصول على دخل لائق وأجر متساوٍ مقابل عمل ذي قيمة متساوية، إضافة إلى أماكن عمل آمنة وصحية؛ ويتمكّنون من مراكمة مواردهم الخاصة والسيطرة عليها؛ ويعبّرون عن وجهات نظرهم بحرية.

2 التعريفات*

النوع الاجتماعي يشير إلى السمات الاجتماعية والفرص المرتبطة بكون الشخص ذكراً أو أنثى، والعلاقات بين النساء والرجال، والفتيات والفتيان، وكذلك العلاقات في ما بين النساء والعلاقات في ما بين الرجال. وهذه السمات والفرص والعلاقات مبنية اجتماعياً ويتم اكتسابها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية عبر الثقافات المختلفة، وهي مرتبطة بالسياق والزمان وقابلة للتغيّر.

الهوية الجندرية تشير إلى التجربة الفردية الداخلية والعميقة لكلّ شخص في ما يخصّ النوع الاجتماعي، والتي قد تتطابق أو لا تتطابق مع الجنس المحدّد عند الولادة، وتشمل النظرة الشخصية للجسد (التي قد تنطوي، إذا اختيرت بحرية، على تعديل المظهر أو الوظائف الجسدية بوسائل طبية أو جراحية أو غيرها)، إضافة إلى أشكال أخرى من التعبير عن النوع الاجتماعي مثل اللباس والكلام والسلوكيات. ويستخدم مصطلح "الأشخاص ذوو الهويّات الجندرية المتنوّعة" للإشارة إلى الأشخاص الذين تكون هويتهم الجندرية، بما في ذلك تعبيرهم عن النوع الاجتماعي، على خلاف ما يُنظر إليه باعتباره المعيار الجندري في سياق محدد أو في زمن محدد، بمن فيهم الأشخاص الذين لا يضعون أنفسهم ضمن الثنائية التقليدية ذكر/أنثى. أمّا المصطلح الأكثر تحديداً "المتحوّلون جنسياً" فيستخدم لوصف الأشخاص الذين يعرفون أنفسهم بجنس مختلف عن الجنس المحدّد لهم عند الولادة.

تعميم منظور النوع الاجتماعي هو عملية تقييم الآثار المترتبة على النساء والرجال نتيجة أي إجراء مُخطّط له، بما في ذلك التشريعات والسياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهو استراتيجي يهدف إلى مراعاة اهتمامات النساء والرجال وتجاربهم كُعد أساسي في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها، على الصعيد البرمجي والهيكلية والتشغيلي، بحيث يستفيد كلّ من النساء والرجال على حدّ سواء ولا يُعاد إنتاج أوجه عدم المساواة. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة الجندرية. وبالتالي، تُعتبر المساواة الجندرية الهدف التنموي الأشمل والطويل الأمد، في حين يُشكّل تعميم منظور النوع الاجتماعي مجموعة من المقاربات الاستراتيجية المحدّدة، إضافة إلى العمليات التقنية والمؤسسية المعتمدة لتحقيق هذا الهدف.

تحليل النوع الاجتماعي يُبرز الفروقات بين النساء والرجال والأشخاص ذوي الهويّات الجندرية المتنوّعة وفي ما بينهم، وذلك لجهة توزيع الموارد والسلطة والفرص والقيود في سياق معيّن. ويحتاج هذا التحليل إلى جمع معلومات حول:

- تقسيم العمل في الأنشطة الإنتاجية
- الأدوار والمسؤوليات الجندرية
- الوصول إلى الموارد والسيطرة عليها (المادية، المالية، البشرية، الاجتماعية، السياسية، إلخ).

*التعريفات مأخوذة من معجم التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي (PGA) ومكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان (UNHROHC).

4 أهداف السياسة وأولوياتها

من خلال هذه السياسة، يهدف قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود إلى المساهمة بشكل أساسي في:

I. سلامة أماكن العمل والقضاء على العنف والتحرُّش القائمين على النوع الاجتماعي

- ضمان أماكن عمل آمنة وصحية ومستجيبة لاعتبارات النوع الاجتماعي
- القضاء على العنف والتحرُّش القائمين على النوع الاجتماعي وكراهية النساء والتمييز الجنسي
- تعزيز أطر السلامة والصحة المهنيَّتين المستجيبة لاعتبارات النوع الاجتماعي

II. التمثيل والشمول والقيادة

- زيادة تمثيل النساء في هياكل القيادة في الاتحاد الدولي للصناعات وهياكل النقابات المنتسبة
- تعزيز إدماج الشباب ودعم النقيات من خلال الإرشاد وتطوير مهارات القيادة

- ضمان مشاركة شاملة ومتوازنة من حيث النوع الاجتماعي في جميع هياكل قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود

III. العمل اللائق والحماية الاجتماعية والمساواة

- سد فجوة الأجور بين الجنسين وضمان الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية
- ضمان العمل اللائق والحماية الاجتماعية للجميع، بما في ذلك العاملات في القطاع غير النظامي والعاملات المهاجرات

- دعم سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية والمسؤولية المشتركة التي تُعالج العبء غير المتكافئ للرعاية
- تنفيذ بيان الانتقال العادل ودمج المساواة الجندرية في برامج الانتقال العادل ومستقبل العمل

IV. التضامن وبناء الحركة والعمل العالمي

- بناء التضامن مع العاملات في قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود على المستوى العالمي وتعزيز العمل الجماعي
- تطوير وحشد خبراء متخصصين في مختلف المناطق والقطاعات الفرعية لقيادة التدابير التحويلية في مجال النوع الاجتماعي

سيتم تطوير إطار تشغيلي يُترجم هذه الأهداف إلى خطوات واضحة وعملية تتماشى مع الموارد المتاحة، ويُدمج ضمن الإطار التشغيلي الأوسع للاتحاد الدولي للصناعات في مجال النوع الاجتماعي. وينبغي ربط كل هدف بإطار زمني قصير أو متوسط أو طويل المدى، مع مؤشرات لقياس التقدم، تتم متابعتها سنويًا عبر لجنة خبراء النوع الاجتماعي.

الإنصاف الجندري يعني المعاملة المنصفة للنساء والرجال والأشخاص ذوي الهويَّات الجندرية المتنوعة وفقًا لاحتياجاتهم الخاصة. وقد يشمل ذلك معاملة متساوية أو مختلفة، ولكنها تُعتبر متكافئة من حيث الحقوق والمنافع والواجبات والفرص، وتأخذ في الاعتبار احتياجات كل فئة، والعوائق الثقافية التي تواجهها، وأشكال التمييز السابقة التي تعرَّضت لها.

المساواة الجندرية تعني المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال والأشخاص ذوي الهويَّات الجندرية المتنوعة. ولا تعني المساواة أن يصبح الرجال والنساء متشابهين، بل ألا تعتمد حقوقهم ومسؤولياتهم وفرصهم على نوعهم الاجتماعي. وتفترض المساواة الجندرية أخذ اهتمامات النساء والرجال واحتياجاتهم وأولوياتهم في الاعتبار، مع الاعتراف بتنوع الفئات المختلفة منهم. كما أنَّ المساواة الجندرية ليست "قضية المرأة" فحسب، بل يجب أن تكون موضع اهتمام وانخراط كامل من الرجال كما النساء. وتعني المساواة الجندرية تحقيق نتائج متساوية للنساء والرجال. أمَّا الإنصاف الجندري فهو عملية تحقيق المساواة الجندرية؛ إذ يعترف بأنَّ النساء غالبًا ما لا ينطلقن من النقطة نفسها التي ينطلق منها الرجال، وأنَّ الأمر قد يتطلب معاملة تفاضلية من أجل "تدارك الفجوة".

3 المبادئ التوجيهية للتنفيذ

تسترشد جهود الاتحاد الدولي للصناعات لتعزيز المساواة الجندرية وتنفيذ برنامج تحوُّلي في النوع الاجتماعي بالمبادئ التالية:

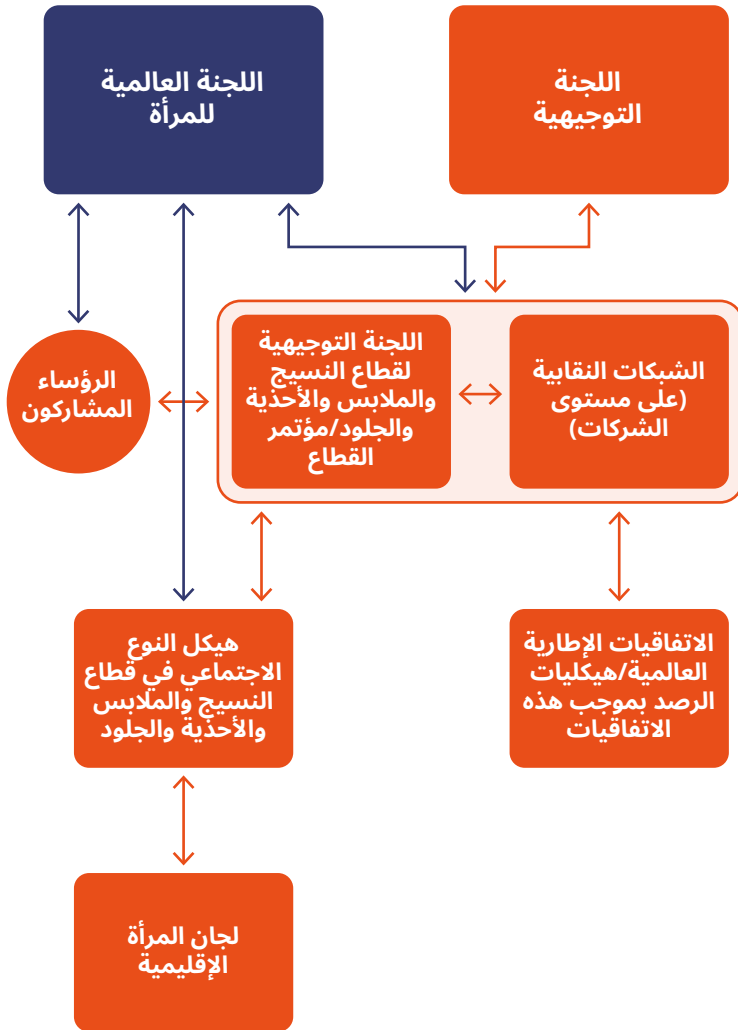
- معالجة أوجه عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي بشكل استباقي ومعالجة أسبابها الجذرية
- العمل في القطاع بطريقة شاملة، وتقاطعية، ومراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي، بما يتيح تحديد ومعالجة المصالح والاحتياجات المختلفة للفئات المتنوعة من النساء والرجال
- العمل بطريقة شاملة بحيث تعكس مشاركة النساء والرجال ووجهات نظرهم، بمختلف فئاتهم، في عملية صنع القرار
- اعتماد مقاربة نشطة وديناميكية ومنهجية ووقائية ضد التمييز الجنسي والعنف والتحرُّش القائمين على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التمييز القائم على التوجُّه الجنسي أو الهوية الجندرية أو التعبير الجندري أو الخصائص الجنسية

5 من السياسة إلى الممارسة

ثانيًا: العلاقة والتفاعل بين الهياكل القطاعية والشبكات وهيكل النساء والنوع الاجتماعي

ستضمن لجنة الخبراء في القطاع أن تُدمج الأولويات التي تحددها لجنة النساء لكل فترة مؤتمر ضمن إطارها التشغيلي، وأن ترفع تقارير منتظمة إلى لجنة المرأة بشأن التقدم وأفضل الممارسات التي تم تطويرها في مجال المساواة الجندرية.

كما ستواصل لجنة الخبراء في القطاع رفع تقاريرها إلى اللجنة التوجيهية للقطاع بشأن أنشطتها وتقديم تنفيذ خطة عملها.



أولاً: الهياكل والمسؤوليات

اللجنة التوجيهية لقطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود

ستكون هذه اللجنة مسؤولة عن:

- وضع خطة عمل سنوية وتحديد الأولويات في إطار سياسة النوع الاجتماعي للقطاع، من أجل تعزيز برنامج تحوُّلي على امتداد القطاع
- متابعة تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي والأولويات المحددة في إطارها

لجنة خبراء النوع الاجتماعي لقطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود:

تشكَّلت هذه اللجنة في العام 2021، وتضمّ ممثلين/ات من جميع مناطق الاتحاد الدولي للصناعات. وستؤدي اللجنة الآن دورًا استشاريًا تجاه اللجنة التوجيهية للقطاع، كما ستجتمع مرة واحدة في السنة. ويتمثّل دورها في اقتراح مشروع خطة عمل وأولويات سنوية للجنة التوجيهية في إطار سياسة النوع الاجتماعي للقطاع، لتعزيز برنامج تحوُّلي.

كما ستقوم اللجنة، من خلال مراجعة سنوية، بتقييم الإجراءات التي تم تطويرها والنتائج التي تحققت عبر تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي في القطاع. ويتولى الرؤساء المشاركون إعداد التقرير السنوي لضمان الشفافية.

الرؤساء المشاركون

يتولّى الرؤساء المشاركون إعداد التقرير السنوي لضمان الشفافية. يُعاد تقييم دور اللجنة ومراجعتها بعد سنتين من اعتماد السياسة.

الأمانة العامة

تتولّى الأمانة العامة مسؤولية تنفيذ خطط العمل السنوية والأولويات التي تعتمدها اللجنة التوجيهية في إطار سياسة النوع الاجتماعي للقطاع.

بالتوازي مع إدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع الأنشطة التي تُنفَّذ في القطاع من خلال تحديد الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال والأشخاص ذوي الهويّات الجندرية المتنوّعة والاستجابة لها، سينفَّذ القطاع أيضًا إجراءات محددة هدفها الرئيسي معالجة أوجه عدم المساواة. وتشمل هذه الإجراءات:

- تنظيم حملات قطاعية في 8 مارس أو 25 نوفمبر
- تنظيم تدريبات للرجال العاملين في قطاع النسيج والملابس والأحذية والجلود حول المساواة الجندرية ومفاهيم الرجولة
- تنظيم ندوات حول قضايا متعلقة بالنوع الاجتماعي في القطاع

رابعًا: الموارد

عند تطوير الإطار التشغيلي، من المهم أخذ الموارد اللازمة لتنفيذ الأهداف في الاعتبار. وينبغي تخصيص تمويل قطاعي وخارجي لبرامج محددة، كما يتعيّن على النقابات المنتسبة رصد جزء من ميزانياتها لضمان تعميم منظور النوع الاجتماعي بفعالية في أنشطتها.

ثالثًا: تعميم منظور النوع الاجتماعي في جميع أنشطة القطاع

سيتميّز القطاع نهجًا مزدوج المسار لتعميم منظور النوع الاجتماعي:

النُهُج المستهدفة

- تطوير تدخّلات أو تدابير مستهدفة تركّز على فجوات وتحديات محدّدة في مجال المساواة الجندرية.
- التدخّلات المستهدفة هي تلك التي تكون المساواة الجندرية هدفها المركزي أو الرئيسي.

النُهُج المُدمّجة

- دمج الاهتمام بقضايا المساواة الجندرية ذات الصلة كجزء معتاد وروتيني من السياسات والبرامج في جميع المجالات - ما يجعل هذه السياسات والبرامج مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي.
- التدابير المُدمّجة تصف التدخّلات التي يكون هدفها المركزي متعلّقًا بقطاع آخر أو مجال سياساتي آخر، مثل الصحة أو الزراعة أو الطاقة، لكنّ المساواة الجندرية تكون أحد أهدافها المهمة.

