

الحماية الاجتماعية والعمل بالجنس



الدليل الذي للعامل/ة بالجنس



الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس
المناداة بالحقوق الصحية والإنسانية



الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس المناداة بالحقوق الصحية والإنسانية

يعكس المصطلح 'عامل/ة بالجنس' التنوع الشديد داخل مجتمع العاملين/ات بالجنس، وهو يشمل ولكن ليس محدودًا بـ: العاملين/ات بالجنس الإناث، الذكور والعابرين/ات جندريًا؛ العاملين/ات بالجنس مثليات الجنس، مثليي الجنس، ثنائيي/ات الجنس؛ الذكور العاملين بالجنس متخذي هوية مغايرين جنسيًا؛ العاملين/ات بالجنس التجاري المتعاشين/ات مع فيروس نقص المناعة البشرية وغيرها من الأمراض؛ العاملين/ات بالجنس متعاطيين/ات المخدرات؛ العاملين/ات بالجنس التجاري الراشدين/ات الصغار (بين أعمار ١٨ و ٢٩ عامًا)؛ العاملين/ات بالجنس المهاجرين/ات الموثقين/ات وغير الموثقين/ات، بالإضافة إلى الأشخاص المشردين/ات واللاجئين/ات؛ العاملين/ات بالجنس في كِلا المناطق المدنية والريفية؛ العاملين/ات بالجنس ذوي الإعاقة؛ والعاملين/ات بالجنس الذين تم اعتقالهم/ن أو سجنهم/ن.

الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس (NSWP) موجودة من أجل تأييد أصوات العاملين/ات بالجنس عالميًا وتوصيل الشبكات المحلية التي تنادي بحقوق العاملين/ات بالجنس الإناث، الذكور والعابرين/ات جندريًا. إنها تنادي بخدمات صحية واجتماعية مبنية على الحقوق، الحرية من الانتهاك والتمييز وتحديد المصير الذاتي للعاملين/ات بالجنس.

تستخدم الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس منهجية تقوم بإبراز ومشاركة المعرفة، الاستراتيجيات، وتجارب العاملين/ات بالجنس والمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس. الأدلة الذكية هي نتيجة البحث المكتبي واستشارة إلكترونية عالمية مع المنظمات الأعضاء لـ NSWP، وتشمل دراسة حالاتٍ من بعض الأعضاء.

المحتويات

2	مقدمة
3	قدرة حصول العاملين/ات بالجنس على الحماية الاجتماعية
4	التجريم والحواجز القانونية
5	عدم الاعتراف بالعمل بالجنس على أنه عمل
6	الوصم والتمييز
7	وباء كوفيد-١٩ واعتبارات استجابة الطوارئ
8	إطارات وآليات الحقوق الإنسانية التي تدعم الحماية الاجتماعية
8	إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)
9	العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)
12	اتفاقيات الأمم المتحدة الأخرى لحقوق الإنسان
13	مجلس حقوق الإنسان
15	أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
16	الأدوات الإقليمية لحقوق الإنسان والحماية الاجتماعية
18	المعايير الدولية للعمل والحماية الاجتماعية
19	توصية منظمة العمل الدولية لحد الأدنى للحماية الاجتماعية (رقم ٢٠٢)
20	برنامج العمل اللائق
20	استراتيجيات للمناصرة
21	الممارسات الجيدة في الحماية الاجتماعية للعاملين/ات بالجنس
21	إلغاء تجريم العمل بالجنس
22	توسيع نطاق إطارات عمل الحماية الاجتماعية الوطنية
23	مبادرات الحماية الاجتماعية التي يقودها العاملون/ات بالجنس
24	اقتراحات لمنظمات حقوق العاملين/ات بالجنس، صانعي السياسات، والحلفاء
25	الاستنتاج

مقدمة

تشير 'الحماية الاجتماعية' إلى الإجراءات المُصمَّمة لأجل منع ومعالجة الحالات التي تؤثر سلباً على سلامة الناس، بالإضافة إلى الإجراءات التي تقلل من الضعف وتُسَهِّل الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. الحماية الاجتماعية هي حقُّ أساسيٌّ من حقوق الإنسان منصوصٌ في أدوات الأمم المتحدة الأساسية لحقوق الإنسان. كما تدعم نظم الحماية الاجتماعية تحقيق حقوق الإنسان الأخرى، مثل الحق في مستوى معيشيٍّ لائق، والحق في السكن والتعليم، والحق في أعلى مستوى صحي يمكن بلوغه، بما في ذلك الصحة الجنسية والتناسلية.

تشمل مخططات الحماية الاجتماعية إجراءاتٍ مثل المساعدة المالية والاجتماعية؛ والتأمين الصحي، الاجتماعي، والتأمين ضد البطالة؛ وبرامج الرعاية الاجتماعية التي تهدف إلى الحد من الضعف المرتبط بالبطالة، العجز، المرض، والشيخوخة. كما يمكن أن تشمل التدخلات في سوق العمل، مثل التدريب على العمل وخدمات البحث عن عمل، بالإضافة إلى سياسات تُحدِّد الحد الأدنى للأجور وظروف العمل الآمنة المصممة لتقوية العمالة والتمكين الاقتصادي وحماية العمال. يمكن لمخططات الحماية الاجتماعية أن تعالج المزيد من الضعف من خلال تسهيل قدرة حصول الأفراد على الخدمات الصحية، التعليم، والسكن.

كثيراً ما يتم النظر إلى العاملين/ات بالجنس على أنهم/ن يحتاجون/ن إلى الحماية بسبب الاعتقاد الخاطئ السائد بأن العاملين/ات بالجنس 'ضحايا' الاتجار والاستغلال. وفي الوقت نفسه، فإن معظم مخططات الحماية الاجتماعية الحكومية لا تشمل العاملين/ات بالجنس، وحيثما يتم شمول العاملين/ات بالجنس، فإن البرامج لا تلبى احتياجاتهم/ن المحددة، بل تدعي القيام بـ 'حماية' العاملين/ات بالجنس من أنفسهم/ن، مع انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بهم/ن وتقويض وكالتهم/ن واستقلالهم/ن الجسدي. لقد أدى وباء كوفيد-19 إلى زيادة كشف الحواجز الهيكلية، الاجتماعية، والاقتصادية التي تقيد من حصول العاملين/ات بالجنس على الحماية الاجتماعية وثُفاقم الضعف.

يقوم هذا الدليل الذي يفحص الحواجز الهيكلية التي تعيق وصول العاملين/ات بالجنس إلى إجراءات الحماية الاجتماعية، ويقدم أمثلة على كيفية انتهاك الحقوق الإنسانية للعاملين/ات بالجنس. تستند هذه النتائج إلى مشاورات مجتمعية أجريت مع أعضاء NSWP، بالإضافة إلى مقابلات مع المخبرين/ات الرئيسيين/ات تم إجراءها مع ممثلي وكالات الأمم المتحدة. يحدد هذا الدليل أيضًا إطارات حقوق الإنسان الدولية التي تدعم الحماية الاجتماعية ويشرح كيف يمكن استخدامها من قبل المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس لتقوية حقوق الإنسان للعاملين/ات بالجنس. أخيراً، يستكشف هذا الدليل الذي الممارسات الجيدة في تقوية قدرة حصول العاملين/ات بالجنس على الحماية الاجتماعية ويقدم توصيات للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، صانعي السياسات، والحلفاء.

قدرة حصول العاملين/ات بالجنس على الحماية الاجتماعية

في حين أن كل بلد تقريباً لديها نظام حماية اجتماعية، فإن نطاق، تغطية، وفعالية هذه النظم تختلف اختلافاً كبيراً. يتمتع ٢٩٪ فقط من سكان العالم بإمكانية الوصول إلى تغطية الحماية الاجتماعية الكافية، وإن الفئات السكانية الرئيسية (الرجال المثليون وغيرهم من الرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال، والأشخاص الذين يتعاطون المخدرات، العاملين/ات بالجنس، العابرين/ات جندياً ومتعددي/ات الهوية الجندرية، والسجناء وغيرهم/ن من الأشخاص المعتقلين/ات) معترف بهم/ن كمستفيدين/ات من الحماية الاجتماعية في ٢٦ دولة فقط.²

يتم استبعاد العاملين/ات بالجنس بأغلبية ساحقة من نظم الحماية الاجتماعية الوطنية، وهو انتهاك للحقوق الإنسانية الأساسية الخاصة بهم/ن. عدم الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل، بالإضافة إلى التجريم والوصم والتمييز، يضاعف من استقصاء العاملين/ات بالجنس ويزيد من انعدام الأمن الاقتصادي. وتتضاعف هذه الحواجز أمام العاملين/ات بالجنس الذين يواجهون/ن أشكالاً متعددة من الاضطهاد، بناءً على حالهم/ن كمهاجرين/ات، الهوية الجندرية، الميول الجنسية، الإثنية، حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، تعاطي المخدرات، و/أو التدخل المسبق في نظام العدالة الجنائية.

يشمل مصطلح 'الحماية الاجتماعية' مجموعةً من الخدمات العامة، التأمينات، إجراءات المساعدة، والسياسات التي تهدف إلى الحد من الضعف وتقوية الرفاهية. وبصفة عامة، تنقسم إجراءات الحماية الاجتماعية إلى ثلاث فئات:

- 1 الأمن الاجتماعي وسياسات سوق العمل** - عادة ما تكون هذه المخططات تساهمية وقائمةً على العمالة، مما يعني أنه يجب على العمال والموظفين الدفع لها لتلقي الفوائد والخدمات. يمكن أن تشمل فوائد الضمان الاجتماعي والتأمين (بما في ذلك المعاشات التقاعدية) التي توفر الحماية في حالة المرض، العجز، حوادث مكان العمل، فقدان العمل، الأمومة والأبوة، و/أو الشيخوخة. ويمكن أن تشمل أيضاً سياسات سوق العمل الهادفة إلى تقوية العمالة والتمكين الاقتصادي وحماية العمال. وقد تشمل هذه السياسات والتدخلات التدريب الوظيفي وخدمات البحث عن عمل، وكذلك السياسات التي تحدد الحد الأدنى للأجور وظروف العمل الآمنة.
- 2 شبكات الأمان الاجتماعي والمساعدة** - يمكن أن تشمل هذه الإجراءات التحويلات النقدية و/أو السلع، والقوائم، والإعانات المقدمة للإسكان والتعليم، إجراءات المساعدة في حالات الطوارئ، والمعاشات الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات للحد من الفقر والضعف.
- 3 الخدمات الاجتماعية** - يمكن أن تشمل خدمات الصحة، التعليم، التغذية، البطالة، الأمومة، وفوائد الأرملة أو الأرمل.¹

1 Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS), 2018, "Social protection: a Fast-Track commitment to end AIDS - Guidance for policy-makers, and people living with, at risk of or affected by HIV."

2 UNAIDS, 2021, "Global AIDS Strategy 2021-2026 - End Inequalities. End AIDS," p. 84.

التجريم والحواجز القانونية

يعد تجريم العمل بالجنس أحد أهم العوائق الهيكلية التي تحول دون الوصول إلى الحماية الاجتماعية، مما يؤدي في الوقت نفسه إلى تفاقم التهميش الاجتماعي والاقتصادي للعاملين/ات بالجنس. التجريم يعيق وصول العاملين/ات بالجنس إلى الحماية الاجتماعية بعدة طرقٍ رئيسية.

غالبًا ما يُطلب من الأفراد الكشف عن مهنتهم/ن للوصول إلى إجراءات الحماية الاجتماعية الحكومية. ومع ذلك، فإن الكشف عن وضع الشخص كعامل/ة بالجنس للسلطات الحكومية يمكن أن يكون له عواقب قانونية خطيرة، بما في ذلك الاعتقال، الاحتجاز، فقدان كفالة الأطفال، وفي حالة العاملين/ات بالجنس المهاجرين/ات، الترحيل.

«لقد تم أخذ أطفال [عامل/ة بالجنس] عندما طلبت المساعدة من وكالة الخدمة الاجتماعية. كانت تعاني من التشرذم والارتباك مع طفلين صغيرين. كانت تأمل في الحصول على إسكانٍ طوارئ، طعام، ومساعدة للصحة النفسية. بدلًا من ذلك، أخذوا أطفالها على الفور وحتى الآن لم يتمكنوا من لم شملهم - لقد استمر الأمر لمدة ٧ سنوات.»

مشروع التوعية للعاملين/ات بالجنس - توكسون، الولايات المتحدة الأمريكية

إذا عرّف العامل/ة بالجنس نفسه/ا على أنه/ا 'عاطل/ة عن العمل'، فقد يتم فحص تفاصيله/ا المالية من قبل سلطات الدولة لتحديد التأهيل للحصول على التأمين أو الخدمات أو الفوائد. قد يسجل بعض العاملين/ات بالجنس أنفسهم/ن أيضًا على أنهم/ن 'يعملون/ن لحسابهم/ن الخاص' تحت مهنة مختلفة لتجنب اكتشافهم/ن. ومع ذلك، فإن تليفيق التفاصيل حول دخل الفرد أو نقص الدخل يمكن أن يعرض العاملين/ات بالجنس لمزيدٍ من العقوبات القانونية.

حتى في البلدان التي يمكن فيها الوصول إلى الحماية الاجتماعية كعامل/ة بالجنس (مثل البلدان التي يتم فيها تنظيم العمل بالجنس من خلال إلغاء التجريم أو التقنين)، لا يمكن ذلك إلا بوثائق تؤكد الإقامة القانونية والتسجيل. ونتيجة لذلك، يُستبعد العديد من العاملين/ات بالجنس المهاجرين/ات من خطط الحماية الاجتماعية. تزيد العنصرية المنهجية، الوصم، والتمييز من تقييد قدرة حصول العاملين/ات بالجنس المهاجرين/ات إلى المعلومات والخدمات الهامة التي يمكن أن تمكنهم/ن من تسوية وضع إقامتهم/ن والحصول على فوائد الحماية الاجتماعية.

«يتعرض العاملون/ات بالجنس المهاجرون/ات بشكلٍ خاصٍ للتمييز والتضليل، لأن السلطات لا تريد لهم/ن الحصول على إجراءات الحماية الاجتماعية، وخاصة أي شيء قد يُسهّل الحق في الإقامة أو الاستدامة من خلال العمل، والذي لا يزال حتى الآن مستحيلًا من الناحية العملية، وإن كان ذلك ممكنًا من الناحية النظرية.»

STRASS، فرنسا

تواجه مجموعات أخرى من العاملين/ات بالجنس عوائقًا قانونيةً إضافيةً للوصول إلى الحماية الاجتماعية بناءً على هويتهم/ن أو تعبيرهم/ن الجندري، ميولهم/ن الجندرية، تعاطي المخدرات، إصابتهم/ن بفيروس نقص المناعة البشرية، و/أو تاريخ الإدانة السابق. بالإضافة إلى تعرض العاملين/ات بالجنس العابرين/ات أو متعددي/ات الهوية الجندرية للوصم والتمييز المتزايدين، قد ينقصهم/ن وثائق الهوية أو التسجيل اللازمة التي تعكس الجندر الخاص بهم/ن بدقة. ويمكن للعاملين/ات بالجنس الذين يتعاطون/ين المخدرات أن يتجنبوا/ن البحث عن مخططات وطنية للحماية الاجتماعية بسبب متطلبات اختبار المخدرات و/أو الامتناع عن ممارسة الجنس، في حين أن العاملين/ات بالجنس الذين لديهم/ن سجلات جنائية قد يحرمون/ن بشكلٍ قاطعٍ من الحق في أشكال معينة من الحماية الاجتماعية، مثل الإسكان أو المساعدة التعليمية.

عدم الاعتراف بالعمل بالجنس على أنه عمل

إلى جانب التجريم، فإن عدم الاعتراف بالعمل بالجنس كعملٍ يمنع الاعتراف بالعاملين/ات بالجنس كعاملين/ات رسميين/ات، مما يستبعدهم/ن من فوائد الحماية الاجتماعية المبنية على التوظيف الممنوحة للعمال الآخرين/ات. كعاملين/ات في 'الاقتصاد غير الرسمي'، لا يستطيع العاملين/ات بالجنس الحصول على فوائدٍ مثل الإجازة المرضية، التأمين ضد البطالة، الإجازة الوالدية، التأمين أو التعويض في حالة الإصابة المرتبطة بالعمل.

في حين أن العاملين/ات في الاقتصاد الرسمي قد يتلقون/ين تأمينًا صحيًا من خلال الموظف، في العديد من البلدان، يكافح العاملين/ات بالجنس للحصول على التأمين الصحي. وحتى في البلدان التي يمكن فيها للعاملين/ات بالجنس الحصول على تأمين صحي بالتسجيل بوصفهم/ن كعاملين/ات مستقلين/ات أو عاملين/ات لحسابهم/ن الخاص، فإن معدلات التأمين غالبًا ما تكون أعلى مقارنةً بالأشخاص الذين يعملون/ن رسميًا. عندما يحاول العاملون/ات بالجنس التقديم بطلب للحصول على خطط التأمين الصحي، فقد يواجهون/ن تمييزًا من شركات التأمين.³ يؤدي عدم كفاءة قدرة الوصول إلى التأمين الصحي، إلى جانب عدم وجود إجازة مرضية مدفوعة الأجر، إلى تفاقم تعرض العاملين/ات بالجنس لنتائج صحية سيئة ومصاعب اقتصادية، حيث قد يضطر العاملون/ات بالجنس إلى اتخاذ قرارٍ صعبٍ إما بفقدان دخلهم/ن أو العمل رغم المرض.

ويعني أيضًا عدم الاعتراف بالعمل بالجنس بأنه عمل أن العاملين/ات بالجنس لا يمكنهم/ن الاستفادة من إجراءات الحماية للعمل المتوفرة للعمال الآخرين/ات، مما يزيد من تعرضهم/ن للاستغلال والإيذاء مع حرمانهم/ن من الحصول على الإجراءات التي بإمكانها تحسين صحتهم/ن، أمنهم/ن الاقتصادي، وسلامتهم/ن.

«إذا تم الاعتراف [بالعمل بالجنس على أنه عمل]، فيمكن للناس أن يتمتعوا/ن بجودة حياة أفضل - جسديًا، عاطفيًا واقتصاديًا -، عائلاتٍ بصحةٍ أفضل، وجودةٍ أعلى للعمل.»

Colectivo Seres A.C.، المكسيك

إن تصوير العاملين/ات بالجنس على نطاقٍ واسعٍ على أنهم/ن 'ضحايا' وليسوا/ن عمال، والذي هو نتيجةٌ لخلط العمل بالجنس بالاتجار والاستغلال، يزيد من الإجراءات الضارة والمضللة التي تهدف إلى 'حماية' العاملين/ات بالجنس من أنفسهم/ن. وتشمل هذه البرامج تدخلات 'الاقتحام والإنقاذ' وبرامج 'إعادة التأهيل' أو 'الخروج' الإجبارية، التي ليست مبنيةً على الحقوق.⁴

3 NSWSP, 2020, "Smart Sex Worker's Guide to Decent Work."

4 NSWSP, 2019, "Briefing Note: Social Protection."

الوصم والتمييز

يؤثر الوصم والتمييز بشكلٍ كبيرٍ على قدرة وصول العاملين/ات بالجنس إلى الحماية الاجتماعية، مما يزيد من المعلومات الخاطئة على المستويات من الفردية إلى المؤسسية. نتيجة لذلك، يقوم العديد من العاملين/ات بالجنس بالوصم بالاعتقاد ذهنيًا أنهم/ن لا يحق لهم/ن الحصول على نفس فوائد الحماية الاجتماعية مثل الآخرين/ات. يمكن أن يمتد هذا الاعتقاد الخاطئ أيضًا إلى المنظمات والمؤسسات المكلفة بدعم العاملين/ات بالجنس.

«إن تجريم العمل بالجنس والوصم المصاحب له يعني أن العاملين/ات بالجنس غالبًا ما يعتقدون/ن أنهم/ن لا يتمتعون/ن بنفس الحقوق التي يتمتع بها الآخرون/يات في الحماية الاجتماعية. حتى أن منظمة بارزة تختص بفيروس نقص المناعة البشرية وتعمل مع العاملين/ات بالجنس لا تعتقد أن العاملين/ات بالجنس يمكنهم/ن التقديم بطلب للحصول على الحماية.»

Empower، تايلاند

أبلغ العاملون/ات بالجنس الذين يحاولون/ن الوصول إلى خدمات الحماية الاجتماعية الحكومية عن سوء المعاملة وحتى الحرمان من الخدمات من الموظفين/ات العموميين/ات ومقدمي/ات الخدمات عند الكشف عن هويتهم/ن أو مهنتهم/ن. إن هذا الوصم والتمييز، الذي تُضخّمه عوامل مثل حالة الهجرة، الميول الجنسية والهوية الجندرية، الإثنية، حالة فيروس نقص المناعة البشرية، وتعاطي المخدرات، هي بمثابة رادعٍ قويٍّ للعاملين/ات بالجنس الذين يحتاجون/ن إلى الدعم.

«لقد تقدمت عاملة بالجنس بطلبٍ للحصول على الضمان الاجتماعي، لكن الموظف قد تعرف عليها وقال لها أنهم يعرفون ما تفعله من أجل المعيشة وأنه لا بد من أنها تحصل على أجرٍ جيد، لذلك فهي لن تحتاج إلى الضمان الاجتماعي.»

عاملة بالجنس، مقدونيا الشمالية

يؤدي الوصم والتمييز إلى استدامة دورةٍ من الضعف عن طريق استبعاد الأفراد الأكثر تهميشًا وتهميشًا في المجتمع - وهم الأشخاص بعينهم/ن الذين تم تصميم مخططات الحماية الاجتماعية الخاصة لدعمهم/ن.

وباء كوفيد-١٩ واعتبارات استجابة الطوارئ

لقد كشف وباء كوفيد-١٩ عن الحواجز الهيكلية، الاجتماعية، والاقتصادية التي تقيد وصول العاملين/ات بالجنس إلى الحماية الاجتماعية، وتزيد من التجريم والمضايقات، وتفاقم الضعف. بسبب التجريم وعدم الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل، خلال الوباء لم يتمكن العديد من العاملين/ات بالجنس من الوصول إلى الدعم الحكومي، والذي غالبًا ما يتطلب تفاصيل عن تاريخ التوظيف أو إثبات فقدان الدخل.⁵ ونتيجة لذلك، تُرك العديد من العاملين/ات بالجنس دون حماية واستُبعدوا/ن من خطط الحماية الاجتماعية الوطنية وإجراءات الطوارئ الحكومية.⁶

«إنهم لا يقومون بإعطائنا المساعدة التي نحتاجها، نحن ليس لدينا [طعامًا] لتأكله، ليس لدينا المال للدفع للمسكن، هم لا يسمحون لنا بالعمل.»⁷

منظمة يقودها العاملون/ات بالجنس، السلفادور

لقد قوبلت بعض المحاولات لإدخال العاملين/ات بالجنس في خطط الاستجابة للطوارئ برد فعلٍ عنيف. في عام ٢٠٢٠ في الأرجنتين، أنشأت وزارة التنمية الاجتماعية “ReNaTEP”، وهو سجلٌ عبر الإنترنت للعامل غير الرسميين/ات للوصول إلى الفوائد الاجتماعية، بما في ذلك صندوق الطوارئ الوبائية.⁸ في البداية، تم شمول العاملين/ات بالجنس كفئة من العاملين/ات في المخطط، وتقدم أكثر من ٨٠٠ عامل/ة بالجنس للحصول على الدعم خلال الساعات الخمس الأولى من إنطلاقه. ومع ذلك، بعد ضغوط من النسويين الجذريين والجماعات المعارضة، تمت إزالة فئة “عامل/ة بالجنس” من السجل، مما يشهد على التحديات المستمرة التي يفرضها التجريم، الوصم، والتمييز.

5 NSW, 2021, “COVID-19 and Sex Workers/Sex Worker-led Organisations.”

6 UNAIDS and NSW, 2020, “Sex Workers must not be left behind in the response to COVID-19.”

7 NSW, 2020, “COVID-19 Impact Survey – Latin America.”

8 “ReNaTEP,” Ministry of Social Development of Argentina.

إطارات وآليات الحقوق الإنسانية التي تدعم الحماية الاجتماعية

إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)

يحدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحقوق الإنسانية الأساسية التي تستند إليها جميع معاهدات حقوق الإنسان اللاحقة.⁹ بشكل حاسم، ينص على أن جميع البشر يولدون/ن أحراراً ومتساوين/اتٍ في المركز والحق. وينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق في الحماية الاجتماعية في عدة مواد، ويسلط الضوء على أوجه التقاطع بين الحماية الاجتماعية وغيرها من حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك الحق في العمل في ظروف عادلة وملائمة، والحق في مستوى معيشي لائق.

إن الحماية الاجتماعية هي حقٌ من الحقوق الإنسانية الأساسية المبنية في الأدوات الدولية والإقليمية الأساسية لحقوق الإنسان وتتعلق أيضاً بتنفيذ الحقوق الإنسانية الأخرى، مثل الحق في مستوى معيشي لائق، الحق في السكن، التعليم، وفي التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه. يوضح هذا الفرع الأدوات والآليات الرئيسية للحقوق الإنسانية التي يمكن استخدامها للدفاع عن حق العاملين/ات بالجنس في الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى استراتيجيات المناصرة والتفاعل.

المواد المتعلقة

- المادة ٢٢: الحق في الضمان الاجتماعي، الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية التي لا غنى عنها لكرامة الفرد وتنميته الحرة.
- المادة ٢٣: الحق في العمل، وحرية اختيار العمل، وفي ظروف عمل عادلة وملائمة، والحماية من البطالة؛ والحق في أجرٍ عادلٍ ومناسبٍ لضمان كرامة الإنسان، وإذا لزم الأمر، بوسائلٍ أخرى للحماية الاجتماعية؛ والحق في تكوين النقابات والانضمام إليها من أجل حماية المصالح.
- المادة ٢٥: الحق في مستوى معيشي ملائم للصحة والسلامة، بما في ذلك الطعام، الملابس، المسكن، والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية، والحق في الأمن في حالة البطالة، المرض، العجز، التمرل، الشيخوخة أو أي نقص آخر في سبل العيش؛ الرعاية والمساعدة الخاصان بالأمومة والطفولة، بما في ذلك الحماية الاجتماعية المتساوية للأطفال المولودين خارج إطار الزواج.

9 UN General Assembly, 1948, "Universal Declaration of Human Rights."

استراتيجيات للمناصرة

وفي حين أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليس لديه آلية للإنفاذ أو الامتثال، على عكس العديد من المعاهدات الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، فإنه يظل ذا أهمية رمزية بوصفه الوثيقة التأسيسية لقانون حقوق الإنسان المعاصر. قد يكون من المفيد للنشطاء في مجال حقوق العاملين/ات بالجنس استخدام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كمرجع في جهودهم/ن للمناصرة، على الرغم من أن التأثير قد يكون محدودًا. ومع ذلك، من المهم الاعتراف بالطريقة التي وضع بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الأساسات لتقوية الحق في الحماية الاجتماعية كجزء من الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية الأوسع نطاقاً. وتظهر الروابط بين الحماية الاجتماعية والعمالة، مستوى المعيشة اللائق، والكرامة الإنسانية من جديد في جميع الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان ومعايير العمل على المستويين الدولي والإقليمي.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)

يظهر الحق في الحماية الاجتماعية بوضوح في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية.¹⁰ لقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية في عام ١٩٦٦ ودخل في التنفيذ في عام ١٩٧٦. وهو يحتوي على عدد من الحقوق في مجال الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، ويمكن استخدام الكثير منها في الدعوة لحقوق العاملين/ات بالجنس. الحق في الحماية الاجتماعية منصوص عليه في العديد من مواد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، بما في ذلك المواد المتعلقة بالعمل، مستوى المعيشة اللائق، الصحة، والتعليم.

10 UN General Assembly, 1966, "International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights."

المواد المتعلقة

- المادة ١١: الحق في مستوى معيشي لائق، بما في ذلك الطعام الكافي والملبس والسكن.
- المادة ١٢: الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، بما في ذلك الإجراءات التي تتخذها الأحزاب الحكومية للحد من وفيات المواليد ووفيات الرضع؛ تحسين النظافة البيئية والصناعية؛ الوقاية من الأمراض الوبائية، المتوطنة، المهنية، وغيرها من الأمراض وعلاجها ومكافحتها؛ وتهيئة الظروف اللازمة لضمان جميع الخدمات الطبية والعناية في حالة المرض.
- المادة ١٣(أ): حق كل فرد في التعليم، وتوجيه التعليم نحو التنمية الكاملة لشخصية الإنسان والشعور بالكرامة، وتقوية احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية.
- المادة ٦: الحق في العمل، بما في ذلك حق كل فرد في فرصة كسب رزقه/يعمل ي/تختاره أو ي/تقبله بحرية. وينبغي أن تشمل الخطوات المتخذة لإعمال هذا الحق التوجيه والتدريب في المجالين التقني والمهني، والسياسات والتقنيات الهادفة إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة في ظل ظروف تكفل الحريات الفردية.
- المادة ٧: الحق في ظروف عمل عادلة وملائمة تكفل أجراً عادلاً ومتساوياً، وعيشاً لائقاً لأنفسهم/ن ولأسرهم/ن، وظروف عمل آمنة وصحية.
- المادة ٨(أ): الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها من أجل تقوية وحماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية.
- المادة ٩: الحق في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي.
- المادة ١٠: الحق في أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة للأسرة، بما في ذلك توفير حماية خاصة للأمهات قبل الولادة وبعدها. للأمهات العاملات الحق في إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مع فوائد الضمان الاجتماعي الكافية. ويجب على الدول أن توفر الحماية والمساعدة للأطفال والشباب دون تمييز بسبب الوالدين أو غيرها من الشروط.

استراتيجيات للمناصرة

بعد هذا التدخل، أعطت اللجنة ملاحظاتها الختامية لعام ٢٠١٧ بشأن روسيا، عن قلقها من أن "نظام الضمان الاجتماعي في الحزب الحكومي لا يغطي بالكامل مختلف الفئات السكانية، ولا سيما العاملين/ات بالجنس"، وأوصت بوضع "نظام شامل للضمان الاجتماعي، بهدف توفير التغطية الكاملة لجميع شرائح سكانها".¹⁵ لا تؤكد هذه الملاحظات الختامية على التزامات الدول بشمول العاملين/ات بالجنس في خطط الحماية الاجتماعية فحسب، بل وإنها تُظهر تقبل اللجنة الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية للحجج التي قدمتها المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس.

يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أيضاً إجراء مناصرة ثانوية لدعوة الدول إلى تنفيذ توصيات اللجنة الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية التي تؤكد حقوق العاملين/ات بالجنس. ويمكنها أن تشارك في الدعوة الإعلامية لنشر الملاحظات الختامية ذات الصلة. يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أيضاً استخدام التوصيات المؤكدة للحقوق والملاحظات الختامية للدعوة المشتركة بالتحالف مع أصحاب الشأن الآخرين، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني من الحركات والقطاعات الأخرى، الجهات المانحة، النقابات العمالية، والمنظمات الوطنية لحقوق الإنسان.

أن اللجنة المختصة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية هي الهيئة المسؤولة عن رصد امتثال الدول للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية وتُصدر تعليقاتٍ عامةً وملاحظاتٍ ختاميةً وتوصياتٍ تتعلق بمشاغلها. وعلى مر السنين، أصدرت اللجنة المختصة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية العديد من البيانات التي تؤكد وتوضح التزامات الدول بدعم الحق في الحماية الاجتماعية، بما في ذلك التعليق العام رقم ١٨ بشأن الحق في العمل،¹¹ والتعليق العام رقم ١٩ بشأن الحق في الضمان الاجتماعي،¹² والتعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في ظروف عملٍ عادلةٍ وملائمة.¹³

هناك مراحلٌ مختلفةً يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس التعامل فيها مع لجنة الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية. ويمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أن تشارك خلال عملية استعراض الدولة بإعداد وتقديم تقارير بديلة إلى اللجنة بشأن التقدم الذي تحرزه الدول في تنفيذ العهد. يمكن تقديم الطلبات بشكل فردي من قبل المنظمات، أو بشكل مشترك كجزء من تحالفات المجتمع المدني.

من خلال العمل مع اللجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أن تساعد في التأثير على اللجنة في تقديم ملاحظات ختامية وتوصيات تؤكد الحقوق فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية. في عام ٢٠١٦، قدمت منظمة سيلفر روز، روسيا، عضوة NSWP، تقريراً بديلاً إلى اللجنة، يوثق أضرار التجريم ومداهمات الشرطة على ظروف معيشة وعمل العاملين/ات بالجنس، التعرض للعنف، فيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المتناقلة جنسياً.¹⁴ وقدمت سيلفر روز تقريرها إلى اللجنة في جينيف.

11 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2006, "General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)."

12 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2008, "General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9)."

13 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2016, "General Comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)."

14 Silver Rose, 2016, "Submission for the Committee on Economic, Social and Cultural Rights on the implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Russian Federation with regards to sex worker population."

15 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2017, "Concluding observations on the sixth periodic report of the Russian Federation," para 36 and 37.

اتفاقيات الأمم المتحدة الأخرى لحقوق الإنسان

لقد تم أيضًا ذكر الحق في الحماية الاجتماعية في عددٍ من نصوص الأمم المتحدة الأخرى لحقوق الإنسان، والتي يمكن استخدامها للدفاع عن حقوق العاملين/ات بالجنس وعائلاتهم/ن. وتقوم هيئات معاهدات الأمم المتحدة المختصة بتنفيذ معظم هذه الاتفاقيات، مما يتيح فرصًا مختلفةً لمشاركة المجتمع المدني كجزء من عمليات استعراضها. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن هيئات معاهدات الأمم المتحدة وأساليب عملها على الموقع الشبكي لهيئة المعاهدات التابعة لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.¹⁶

تتضمن الأدوات الدولية التالية لحقوق الإنسان موادًا تؤكد وتحمي حق الإنسان في الحماية الاجتماعية:

- الاتفاقية المتعلقة بمركز اللاجئين/ات (١٩٥١) والاتفاقية المتعلقة بمركز الأشخاص عديمي/ات الجنسية (١٩٥٤): المادة ٢٤
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (١٩٦٥): المادة ٥(هـ)(٤)
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩): المادة ١١(١) (هـ) والمادة ١١(٢)(ب)
- اتفاقية حقوق الطفل (١٩٨٩): المادة ٢٦، المادة ٢٧(١)، المادة ٢٧(٢) و (٣)
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين/ات وأفراد أسرهم/ن (١٩٩٠): المادة ٢٧، المادة ٥٤
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي/ات الإعاقة (٢٠٠٦): المادة ٢٨
- الإعلان المتعلق بحقوق السكان الأصليين/ات (٢٠٠٧): المادة ٢١(١)

16 "Treaty Bodies," United Nations Human Rights Office of the High Commissioner.

مجلس حقوق الإنسان

الاستعراض الدوري الشامل

الاستعراض الدوري الشامل هو عملية يستخدمها مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة لمراجعة سجلات حقوق الإنسان لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. تخضع جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة لمراجعات كل خمس سنوات، يمكن خلالها للمنظمات غير الحكومية تقديم تقارير ظل بشأن امتثال الدول لمعايير حقوق الإنسان، بما في ذلك الحماية الاجتماعية. في عام ٢٠١٠، قدم مشروع سياسة أفضل الممارسات (BPPP)، تحالف ديزيري، ومشروع التوعية للعاملين/ات بالجنس - مدينة نيويورك تقريراً إلى مجلس حقوق الإنسان كجزء من الدورة التاسعة للاستعراض الدوري الشامل للولايات المتحدة الأمريكية. سلط التقرير الضوء على الآثار السلبية للتجريم والوصم، بما في ذلك على قدرة وصول العاملين/ات بالجنس إلى التعليم والخدمات الاجتماعية الممولة من الدولة والمساعدة العامة، والإسكان العام والمساعدة السكنية.²⁰ وتحدث ممثلون/ات في مجلس حقوق الإنسان في جنيف. ونتيجة لذلك، اقترح مندوبون/ات من أوروغواي التوصية ٨٦ على الولايات المتحدة الأمريكية "للقيام بحملات توعية لمكافحة القوالب النمطية والعنف ضد المثليين، المثليات، ثنائيي/ات الميول الجنسية والعابرين/ات جنسياً، وضمان الوصول إلى الخدمات العامة مع الاهتمام بالتعرض الخاص للعاملين/ات بالجنس للعنف وانتهاكات حقوق الإنسان".²¹

لقد ناقشت منظومة الأمم المتحدة موضوع الحماية الاجتماعية أيضاً من خلال مجلس حقوق الإنسان، وهو الهيئة الرئيسية المسؤولة عن تقوية احترام وحماية حقوق الإنسان والحريات. ومنذ عام ٢٠٠٦، اعتمد مجلس حقوق الإنسان عشرات القرارات التي تشير إلى الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، بما في ذلك القرارات المتعلقة بالحق في العمل (قرار مجلس حقوق الإنسان ١٦/٣٧)،¹⁷ والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات (قرار مجلس حقوق الإنسان ١٨/٣٨)،¹⁸ وحقوق الإنسان في سياق فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز (قرار مجلس حقوق الإنسان ٨/٣٨).¹⁹ وقد أبرزت هذه القرارات الأهمية المحورية للحماية الاجتماعية كميسر لحقوق الإنسان مع إبراز الثغرات الحرجة في التنفيذ.

استراتيجيات للمناصرة

يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أن تتعاون مع مجلس حقوق الإنسان بتقديم تقارير عن انتهاكات محددة لحقوق الإنسان في بلدانها كجزء من عملية الاستعراض الدوري الشامل، بالإضافة إلى تقديم تقارير إلى المقررين/ات الخاصين/ات.

17 UN General Assembly Human Rights Council, 2018, "Resolution adopted by the Human Rights Council on 22 March 2018 - The Right to Work."

18 UN General Assembly Human Rights Council, 2018, "Resolution adopted by the Human Rights Council on 5 July 2018 - The Elimination of all forms of discrimination against women and girls."

19 UN General Assembly Human Rights Council, 2018, "Resolution adopted by the Human Rights Council on 5 July 2018 - Human rights in the context of HIV and AIDS."

20 "U.S. Sex Worker Rights Activists Call for UN to hold U.S. Government Accountable," NSW.

21 UN General Assembly, 2011, "Report of the Working Group on the Universal Periodic Review - United States of America."

المقررون/ات الخاصون/ات للأمم المتحدة

المقررون/ات الخاصون/ات للأمم المتحدة، المعروفون/ات أيضا باسم الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان، هم/ن خبراء مستقلون/ن يقدمون/ن التقارير والمشورة بشأن حقوق الإنسان. ويقوم المقررون/ات الخاصون/ات للأمم المتحدة بزيارات دولية وإنتاج دراسات مواضيعية. ويمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أن تتواصل مع المقررين/ات الخاصين/ات وتزويدهم/ن بالمعلومات والتحليلات عن انتهاكات حقوق الإنسان استجابةً للدعوات إلى تقديم التقارير، ومن ثم المساعدة في نشر نتائجها. ويمكنها أن تساعد في أنشطة المتابعة وأن تساعد في وضع وتنفيذ سياسات وبرامج وطنية للتثقيف في مجال حقوق الإنسان. يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس والمدافعون/ات عن حقوق العاملين/ات بالجنس مقابلة المقررين/ات عندما يجتمعون/ن في جنيف ونيويورك، وكذلك أثناء البعثات الميدانية.

أكد المقررون الخاصون بانتظام حقوق العاملين/ات بالجنس في تقاريرهم/ن الرسمية نتيجةً لمساهمات المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس وحلفائهم/ن. في السنوات الأخيرة، ذكرت الجمعية مشكلة الحماية الاجتماعية للعاملين/ات بالجنس في العديد من التقارير المقدمة إلى المقررين/ات الخاصين/ات، من فيهم/ن المقرر الخاص بالصحة والمقرر الخاص بالإسكان. بالنظر إلى الروابط العديدة التي يمكن إجراؤها بين الحماية الاجتماعية، الصحة، حقوق العمل، السكن، التعليم، والاستجابات الطارئة (مثل استجابات الدولة لوباء كوفيد-19)، هناك العديد من الفرص للدفاع عن حق العاملين/ات بالجنس في الحماية الاجتماعية من خلال الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة.

في عام ٢٠١١، اعتمدت الولايات المتحدة التوصية ٨٦، التي تنص على أنه "لا ينبغي لأحد أن يواجه العنف أو التمييز في الوصول إلى الخدمات العامة على أساس الميول الجنسية أو وضعه/ا كشخص يمارس الدعارة"²² وقد أُلزم قبول التوصية ٨٦ الولايات المتحدة الأمريكية بزيادة حماية حقوق الإنسان للعاملين/ات بالجنس، مع إعادة التأكيد على قدرة المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس على تقوية التغيير الإيجابي على المستوى الوطني من خلال المشاركة خلال عملية الاستعراض الدوري الشامل.

يمكن الاطلاع على المبادئ التوجيهية لمساهمات المجتمع المدني وتقديمه إلى الاستعراض الدوري الشامل على الموقع الشبكي للمفوضية.²³

22 "Rights concerns acknowledged at the UN," Best Practices Policy Project.

23 "4th UPR cycle: contributions and participation of 'other stakeholders' in the UPR," UN Human Rights Council.

أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

تحدد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي اعتمدها جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، ١٧ هدفًا للتنمية المستدامة (SDGs) تدعو الدول إلى القضاء على الفقر، الحد من عدم المساواة، تحسين الصحة والتعليم، وتقوية النمو الاقتصادي. وتتضمن أهداف التنمية المستدامة هذه عدة أهداف تتعلق بالحماية الاجتماعية، منها ما يلي:

- **الهدف ١.٣:** تنفيذ أنظمة وإجراءات الحماية الاجتماعية الملائمة للجميع قوميًا، بما في ذلك الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، وتحقيق تغطية كبيرة للفقراء والضعفاء بحلول ٢٠٣٠²⁴
- **الهدف ٣.٨:** تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة، والحصول على الأدوية واللقاحات الأساسية الآمنة والفعالة والجيدة والميسورة التكلفة للجميع²⁵
- **الهدف ٨.٨:** حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة عمل آمنة وسالمة للجميع العمال، بمن فيهم/ن العمال المهاجرون/ات، وخصوصًا المهاجرات، والعمال غير المستقرين/ات²⁶

يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس وحلفاؤهم الاستفادة من التزامات الحكومات نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة لتقوية مناصرتهم في مجال الحماية الاجتماعية. يمكن الاستناد إلى الأهداف ١.٣، ٣.٨، و٨.٨ لمساءلة الحكومات عن توسيع نطاق تغطية نظم الحماية الاجتماعية الوطنية لتشمل العاملين/ات بالجنس، تقوية التغطية الصحية الشاملة، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العمال. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول التحديات المحيطة بالتغطية الصحية الشاملة، والخطوات التي يمكن للعاملين/ات بالجنس اتخاذها للدفاع عن التغطية الصحية الشاملة، في الوثيقة الإعلامية الصادرة عن NSWP، التغطية الصحية الشاملة: وضع الميثل الأخير أولًا²⁷.

24 "Goal 1: End poverty in all its forms everywhere," United Nations Department of Economic and Social Affairs

25 "Goal 3: Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages," United Nations Department of Economic and Social Affairs

26 "Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all," United Nations Department of Economic and Social Affairs

27 NSWP, 2020, "Universal Health Coverage: Putting the Last Mile First."

الأدوات الإقليمية لحقوق الإنسان والحماية الاجتماعية

إن الحق في الحماية الاجتماعية منصوص عليه أيضًا في العديد من الأدوات الإقليمية لحقوق الإنسان، التي يمكن استخدامها لدعم المناصرة على المستويين الإقليمي والوطني.

أفريقيا والشرق الأوسط

- الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (١٩٨١): على الرغم من عدم وجود حكم محدد يتعلق بالضمان الاجتماعي، فإن المادة ١٦ تحمي الحق في الصحة وتكفل المادة ١٨ (٤) حق المسنين/ات وذوي/ات الإعاقة في إجراءات الحماية الخاصة.²⁸
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان (٢٠٠٤): تنص المادة ٣٦ على أن تكفل الدول حق كل مواطن/ة في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي.²⁹

الأمريكتان (تشمل أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي وأمريكا اللاتينية)

- الإعلان الأمريكي بشأن حقوق وواجبات الإنسان (١٩٤٨): تعترف المادة ١٦ بحق كل فرد في الضمان الاجتماعي.³⁰
- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (١٩٨٨): يتضمن أحكاماً في المادة ٩ بشأن الحق في الضمان الاجتماعي والمادة ١٠ بشأن الحق في الصحة.³¹
- اتفاقية البلدان الأمريكية لحماية حقوق الإنسان لكبار السن (٢٠١٥): تتضمن أحكاماً في إطار المادة ١٧، الحق في الضمان الاجتماعي.³²

28 Organization of African Unity, 1981, "African Charter on Human and Peoples' Rights."

29 League of Arab States, 2004, "The Arab Charter on Human Rights."

30 Organization of American States, 1948, "American Declaration of the Rights and Duties of Man."

31 Organization of American States, 1988, "Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights 'Protocol of San Salvador.'"

32 Organization of American States, 2015, "Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons (A-70)."

آسيا والمحيط الهادئ

- إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا لحقوق الإنسان (٢٠١٢): يتضمن أحكاماً في المادة ٢٨ بشأن الحق في مستوى معيشي لائق والمادة ٣٠ بشأن الحق في الضمان الاجتماعي.³³

أوروبا وآسيا الوسطى

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (١٩٦١): تأمر المادة ١٢ الدول بإنشاء أو الحفاظ على نظام للضمان الاجتماعي؛ وتعترف المادة ١٣ بالحق في المساعدة الاجتماعية والطبية؛ وتنص المادة ١٦ على الفوائد الأسرية.³⁴
- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (٢٠٠٠): تعترف المادة ٣٤ بالحق في فوائد الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية التي توفر الحماية في حالات تشمل الأمومة، المرض، الحوادث الصناعية، الإعاقة أو الشيخوخة، فقدان العمل، وغيرها من الحالات. وتنص المادة ٣٥ على حصول كل فرد على الرعاية الصحية الوقائية.³⁵
- اتفاقية رابطة الدول المستقلة لحقوق الإنسان والحريات الأساسية (١٩٩٥): تدعو المادة ١٥ الدول إلى اتخاذ إجراءات لحماية الصحة؛ وتكفل المادة ١٦ الحق في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي.³⁶

33 Association of Southeast Asian Nations, 2012, "ASEAN Human Rights Declaration."

34 Council of Europe, 1961, "European Social Charter."

35 The European Parliament, 2000, "Charter of Fundamental Rights of the European Union."

36 Commonwealth of Independent States, 1995, "Commonwealth of Independent States Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms."

المعايير الدولية للعمل والحماية الاجتماعية

لقد اعتمدت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تؤكد الحق في الحماية الاجتماعية كجزء من إطار لحقوق العمل وتوضح واجب الدول في توفير معايير الضمان الاجتماعي والحفاظ عليها، تقوية المساواة في المعاملة، وتقديم الفوائد للعاملين/ات وأسرههم/ن. وتشمل هذه الاتفاقيات ما يلي:

- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)
- صيانة اتفاقية حقوق الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧) وصيانة التوصية المتعلقة بحقوق الضمان الاجتماعي، ١٩٨٣ (رقم ١٦٧)
- اتفاقية فوائد إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)
- اتفاقية فوائد العجز، الشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)

من أجل معالجة أوجه عدم المساواة المستمرة في حقوق العمل والحماية الاجتماعية، بما في ذلك بالنسبة للأفراد العاملين/ات في الاقتصاد غير الرسمي، أصدرت منظمة العمل الدولية أيضا التوصية (رقم ٢٠٢) المتعلقة بالحدود الدنيا للحماية الاجتماعية وحددت برنامج العمل اللائق. هذه المعايير مهمة بشكل خاص لتقوية الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل والدعوة إلى الحق الأساسي للعاملين/ات بالجنس في التمتع بظروف عمل آمنة، صحية، ومنصفة.

إن الحق في الحماية الاجتماعية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بحقوق العمل، لأن العديد من أشكال الحماية الاجتماعية محددة في قوانين العمل الدولية والوطنية. منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة المسؤولة عن تقوية العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال معايير وتوجيهات العمل الدولية. وعلى الرغم من أن منظمة العمل الدولية لم تطالب بإلغاء تجريم العمل بالجنس، فقد اعترفت على وجه التحديد بأن العاملين/ات بالجنس جزء من "الاقتصادات غير الرسمية"، كما لوحظ في محضر لجنة الصياغة³⁷ للتوصية ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل. ولذلك، فإن إرشادات منظمة العمل الدولية التي تغطي نطاق العاملين/ات النظاميين/ات وغير النظاميين/ات تنطبق أيضا على العاملين/ات بالجنس.³⁸

37 International Labour Organization, 2010, "Fifth item on the agenda: HIV/AIDS and the world of work – Report of the Committee on HIV/AIDS."

38 International Labour Organization, 2010, "Recommendation 200: Recommendation concerning HIV and AIDS and the world of work."

توصية منظمة العمل الدولية للحد الأدنى للحماية الاجتماعية (رقم ٢٠٢)

لقد كانت توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية (رقم ٢٠٢) أول أداة دولية تقدم الإرشاد للحد من أوجه عدم المساواة في الحماية الاجتماعية. وينطبق هذا التوجيه أيضا على العاملين/ات في القطاع غير الرسمي، الذي يشمل العاملين/ات بالجنس. تدعو التوصية رقم ٢٠٢ الدول إلى تنفيذ مجموعة من ضمانات الضمان الاجتماعي الأساسية، المعروفة باسم 'الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية'، كجزء من أنظمتها الأمنية الوطنية لمنع والحد من الفقر، الضعف، والاستقصاء. ويجب أن تشمل هذه الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية إمكانية الحصول على ما يلي:

- الرعاية الصحية الأساسية (بما في ذلك رعاية الأمومة)
- تأمين الدخل الأساسي للأطفال
- ضمان الدخل الأساسي للأشخاص في سن العمل الذين لا يستطيعون/ن كسب دخل كافٍ
- ضمان الدخل الأساسي لكبار السن

كما تدعو التوصية الدول إلى توسيع نطاق فوائد الضمان الاجتماعي لتشمل أكبر عدد ممكن من الأشخاص، بما في ذلك من خلال "الحد من اللارسمية" ودعم انتقال الناس من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي.³⁹ يمكن الاستفادة من هذه التوصية لدعم الدعوة للاعتراف بالعمل بالجنس كعمل وإلغاء تجريم العمل بالجنس، مما سيسمح للعاملين/ات بالجنس بالانضمام إلى الاقتصاد الرسمي وزيادة وصولهم/ن إلى خطط الحماية الاجتماعية.

أعدت هيئات حقوق الإنسان الأخرى التابعة للأمم المتحدة تأكيد المبادئ الواردة في التوصية رقم ٢٠٢، بما في ذلك مجلس حقوق الإنسان، الذي شجع الدول على تنفيذ الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، كجزء من أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة، لإعمال الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية.⁴⁰

39 International Labour Organization, 2012, "Social Protection Floors Recommendation (No. 202)."

40 UN General Assembly Human Rights Council, 2015, "Resolution 28/12 on the Question of the realization in all countries of economic, social and cultural rights."

برنامج العمل اللائق

في عام ٢٠١٥، وضعت منظمة العمل الدولية خطة العمل اللائق لطرح حلول للهِشاشة في العمل الرسمي وغير الرسمي. ويتضمن برنامج العمل اللائق أربعة أعمدة هي: خلق فرص العمل، الحماية الاجتماعية، الحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي.⁴¹ أصبح العمل اللائق وأعمدته الأربعة عناصرًا متكاملةً في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، مع شمول الجوانب الرئيسية للعمل اللائق في العديد من أهداف التنمية المستدامة. على الرغم من أن العاملين/ات بالجنس يحق لهم/ن التمتع بنفس الحقوق والحماية مثل العمال الآخرين/ات، إلا أنهم/ن لم يتم شمولهم/ن بشكلٍ صريحٍ في برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية. على الرغم من ذلك، لا يزال بإمكان المدافعين/ات عن حقوق العاملين/ات بالجنس استخدام هذا الإطار لدعم مناصراتهم/ن لتحقيق حقوقهم/ن العمالية وزيادة الوصول إلى الحماية الاجتماعية. نظرًا لأن حركة حقوق العاملين/ات بالجنس العالمية تقوم بحملات للاعتراف بالعمل بالجنس كعمل، فمن المهم بشكل متزايد إعادة التأكيد على كيفية تطبيق معايير العمل اللائق على العاملين/ات بالجنس. يمكن العثور على مزيد من المعلومات في الدليل الذي للعامل/ة بالجنس الخاص بـ NSWP للعمل اللائق.⁴²

استراتيجيات للمناصرة

تمتلك منظمة العمل الدولية، بصفتها هيئة دولية تعمل مع الحكومات، دورًا محوريًا في التأثير على السياسات القائمة على الحقوق بشأن العمل بالجنس. لذلك، من أجل الدعم الفعال لشمول العاملين/ات بالجنس في خطط الحماية الاجتماعية وسياسات العمل اللائق الأخرى على المستوى الوطني، تحتاج المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس إلى الدعوة لمنظمة العمل الدولية للاعتراف بشكلٍ صريحٍ بالعمل الجنسي كشكل من أشكال العمل، والذي لا يمكن تجريمه. يمكن تسهيل ذلك من خلال المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس على المستويات الوطنية، الإقليمية، والعالمية، المشاركة الاستباقية، وبناء تحالفات مع الحركة العمالية والنقابات العمالية. بغض النظر عما إذا كانت منظمة العمل الدولية تعترف بالعمل بالجنس على أنه عملاً رسميًا، يجب عليها تأييد جهود المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس لتقوية الحماية الاجتماعية للعاملين/ات بالجنس بما يتماشى مع أعمدتها الأربعة للعمل اللائق.

يمكن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أيضًا الرجوع إلى اتفاقيات، توصيات، وإطارات العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية لدعم دعوتها للحماية الاجتماعية على المستوى الوطني. وكجزء من ذلك، ينبغي للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أن تتعرف على السياسات الوطنية للعمل والحماية الاجتماعية في بلدانها، والتي يمكن الرجوع إليها مع معايير منظمة العمل الدولية لتحميل الحكومات المسؤولية.

41 “Decent work,” International Labour Organization.

42 NSWP, 2020, “Smart Sex Worker’s Guide to Decent Work.”

الممارسات الجيدة في الحماية الاجتماعية للعاملين/ات بالجنس

إلغاء تجريم العمل بالجنس

نتيجةً لذلك، في مارس ٢٠٢٢، أقام البرلمان البلجيكي تصويتاً تاريخياً لإلغاء تجريم العمل بالجنس - وهو انتصار دفعته سنوات من المناصرة والوضوح غير المسبوق لمدى استقصاء العاملين/ات بالجنس من الحماية الاجتماعية.⁴⁵

«تتمتع بلجيكا بمستوى معيشي مرتفع بسبب شبكة أمان اجتماعي ضخمة... لذلك صُدم الناس في الواقع لأن العاملين/ات بالجنس لم يحصلوا/ن على دعم حكومي، عندما فعل كل قطاع آخر... كان بإمكان الناس رؤية طوابير من العاملين/ات بالجنس في الشوارع يصطفون للحصول على [توزيع الطعام] وكان هذا الوضوح مهمًا للغاية.»⁴⁶

دان باونز، مدير أوتوبي، بلجيكا

يمثل هذا التحول إنجازاً كبيراً ويؤكد على قوة وأهمية الحماية الاجتماعية كنقطة تجمُّع للدفاع عن حقوق العاملين/ات بالجنس.

من أجل تقوية إمكانية حصول العاملين/ات بالجنس في الحصول على كامل نطاق فوائد الحماية الاجتماعية بشكلٍ سوي، يجب التصدي للحواجر الهيكلية. يجب على الحكومات الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل، ويجب إلغاء تجريم جميع جوانب العمل بالجنس بالكامل، بما في ذلك البيع، الشراء، الترويج، ومشاركة الأطراف الثالثة. في الولايات القضائية التي تم فيها إلغاء تجريم العمل بالجنس، مثل نيوزيلندا، يتمتع العاملون/ات بالجنس بنفس إمكانية الحصول على فوائد الضمان الاجتماعي مثل العمال الآخرين/ات، وي/تحميمهم/ن معايير الصحة والسلامة المهنية.⁴³ خلال وباء كوفيد-١٩، أفاد العاملون/ات بالجنس في نيوزيلندا أيضاً بأنهم/ن قادرين/ات على الحصول بسرعة وسهولة على إعانات الأجور الحكومية الطارئة للعمال، إلى جانب فوائد الباحثين/ات عن عمل، مما يمنحهم/ن مرونةً أكبر في حالة فقدان العمل أو تغيير المهنة.⁴⁴

في معظم البلدان التي يتم فيها تجريم العمل بالجنس، قام وباء كوفيد-١٩ بالكشف عن وتضخيم الحواجز الهيكلية العميقة التي تعيق وصول العاملين/ات بالجنس إلى الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، فقد كان في بعض البلدان بمثابة حافز لتغيير السياسات. في بلجيكا، قامت الصور القوية لعاملين/ات بالجنس يقفون/ن في الخارج في خطوط الطعام، غير قادرين/ات على العمل أو تلقي إعانات البطالة أثناء الوباء، بصدمة صانعي السياسات والعامّة.

43 NSW, 2020, "Smart Sex Worker's Guide to Decent Work."

44 Anna Louie Sussman, "Don't have to fight for pennies: New Zealand safety net helps sex workers in lockdown," The Guardian, 28 April 2020.

45 Joanna Gill, "How COVID-19 helped sex workers in Belgium make history," Thomas Reuters Foundation, 31 May 2022.

46 Marin Scarlett, "In Conversation With: Daan and Laïs, Director and Co-President of Utsopi," European Sex Workers Rights Alliance, 4 April 2022.

توسيع نطاق إشارات عمل الحماية الاجتماعية الوطنية

حتى في حالة استمرار تجريم العمل بالجنس، لا يزال بإمكان الحكومات اتخاذ إجراءاتٍ لتقوية حقوق العاملين/ات بالجنس وغيرهم/ن من العاملين/ات غير الرسميين/ات في الحماية الاجتماعية. وسيستتبع ذلك توسيع نطاق تغطية آليات الحماية الاجتماعية الوطنية القائمة لتشمل الفئات المستبعدة سابقًا. بالإضافة إلى تكييف السياسات لاستيعاب مختلف أشكال العمالة، بما في ذلك ما داخل القطاع غير الرسمي. إن دعم حق العاملين/ات بالجنس في الحماية الاجتماعية بهذه الطريقة لن يعزز الأمن الاجتماعي والاقتصادي فحسب، بل سيعزز أيضًا الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل، ودعم العاملين/ات بالجنس في الكفاح من أجل حقوق وحمايات العمل الأخرى.

«في العديد من البلدان التي يكون فيها القطاع غير الرسمي كبيرًا، تعد فوائد الضمان الاجتماعي من مختلف الأنواع إحدى الوسائل التي يمكن من خلالها الاعتراف بالعمال كعمال. وهذه الفوائد، التي ينبغي اعتبارها فوائد مهمة للغاية، خاصةً بالنسبة للعاملين/ات بالجنس، لأنه بمجرد أن يتمكنوا/ن من الحصول عليها، يمكنهم/ن إما التوسع فيها و/أو الاستمرار في النضال من أجل حقوق العمال الآخرين/ات.»

إيغور بوسك، كبير المستشارين التقنيين - برنامج العمل في مجال الحرية، منظمة العمل الدولية

لقد أتاح وباء كوفيد-19 أيضًا فرصًا وحوافزًا لبعض الحكومات لتوسيع أنظمة الحماية الاجتماعية الخاصة بها. دفعت نقاط الضعف التي كشفها الوباء الحكومات إلى تقديم مساعدة طارئة للعمال غير الرسميين/ات، مع أو بدون ذكر صريح للعاملين/ات بالجنس. في بعض الحالات، مثل الأرجنتين، أدى ذكر العمل بالجنس إلى رد فعل عنيف من النسويين الجذريين والجماعات المعارضة، بينما في حالاتٍ أخرى، اكتسب العاملون/ات بالجنس اعترافًا داخليًا داخل إشارات الحماية الاجتماعية الوطنية.

في الهند، في سبتمبر 2020، وسط تقارير عن العاملين/ات بالجنس الذين يتضورون/ن جوعًا بسبب فقدان الدخل أثناء إغلاقات كوفيد-19 وعدم حصولهم/ن على خطط الحماية الاجتماعية، أمرت المحكمة العليا حكومات الولايات والحكومات المحلية بتزويد العاملين/ات بالجنس ببطاقات التموين، حتى لو كانوا/ن يفتقرون/ن إلى الهوية الرسمية المطلوبة عادة. في ديسمبر 2021، صدرت أوامر لحكومات الولايات والحكومات المحلية بالسماح للعاملين/ات بالجنس بالتسجيل في نظام الهوية البيومترية في الهند لتسهيل وصولهم/ن إلى بطاقات الحصص التموينية. لم تؤدي هذه الإجراءات إلى زيادة قدرة حصول العاملين/ات بالجنس على إجراءات الدعم الأساسية أثناء الوباء فحسب، بل سهلت الاعتراف بشكل أكبر بحقوق العاملين/ات بالجنس وتسوية وضعهم/ن. في عام 2022، اعترفت المحكمة العليا في الهند بالعمل بالجنس على أنه عمل، وقامت بالتأكيد من جديدٍ على حمايات الصحة والعمل التي تم تقديمها أثناء الوباء.⁴⁷ في حين أن مثل هذه الإجراءات لا تعني ضمان وصول العاملين/ات بالجنس إلى النطاق الكامل لفوائد الحماية الاجتماعية، وهي بالفعل قد جذبت رد فعلٍ عنيف،⁴⁸ إلا أنها خطوة مهمة في معالجة الحواجز الهيكلية والاعتراف بالعاملين/ات بالجنس كحاملين/ات للحقوق.

47 Miriam Berger, "India's sex workers win new rights, but still fear police violence," The Washington Post, 30 May 2022.

48 "Sex workers in India celebrate Supreme Court ruling recognising sex work as a 'profession,'" NSW, 1 June 2022.

مبادرات الحماية الاجتماعية التي يقودها العاملون/ات بالجنس

تلعب المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس دورًا أساسيًا في زيادة وصول مجتمعاتهم إلى الحماية الاجتماعية من خلال توفير الخدمات، إدارة الحالات، توفير الروابط للدعم الحكومي، والمناصرة. لمدة سنوات، قدمت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس الخدمات الصحية والاجتماعية مباشرةً إلى مجتمعاتهم لمعالجة الفجوات الحرجة في الرعاية الصحية العامة والخدمات الاجتماعية. وشملت الأمثلة على هذه التدخلات البرامج المجتمعية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المتناقلة جنسيًا للعاملين/ات بالجنس، دعم السكن والتعليم للعاملين/ات بالجنس وعائلاتهم/ن، ومبادرات التمكين الاقتصادي.

في شيانغ ماي، تايلاند، أسست منظمة Empower التي يقودها العاملون/ات بالجنس Can Do Bar، وهو بار يُملك ويُدار بواسطة العاملين/ات بالجنس ويعمل وفقًا لقانون حماية العمال التايلاندي. يتم تسجيل العاملين/ات بالجنس في مخطط الضمان الاجتماعي الوطني ويمكنهم/ن أيضًا تلقي تدريب على الوظائف والمهارات لتقوية تمكينهم/ن الاقتصادي. على الرغم من إخبارهم/ن لسنوات أن العاملين/ات بالجنس ليس بإمكانهم/ن الانضمام إلى نظام الضمان الاجتماعي، تمكنت Empower من توفير نظام ضمان اجتماعي لجميع العمال في البار، وهو يغطي إعانات البطالة، المعاش التقاعدي، إجازة الأمومة، وغيرها من حقوق العمل الأساسية. ومنذ ذلك الحين، أصبح برنامج Can Do Bar نموذجًا عالميًا للبارات الأخرى في تايلاند، والتي قامت بعضها بتنفيذ مخططاتها للضمان الاجتماعي للعمال.⁴⁹

كما تعاونت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس مع مختلف أصحاب الشأن لزيادة قدرة وصول العاملين/ات بالجنس إلى إجراءات الحماية الاجتماعية، بما في ذلك صانعي السياسات، المنظمات غير الحكومية، ومقدمي الخدمات. في فرنسا، حيث تكون تغطية التأمين الصحي إلزامية، تمارس العديد من شركات التأمين الصحي التمييز وترفض تأمين العاملين/ات بالجنس. لمعالجة هذه المشكلة، تعاونت STRASS مع شركة تأمين صحي صغيرة لإنشاء نظام تأمين ميسور التكلفة للعاملين/ات بالجنس، مما يضمن عدم الكشف عن هويتهم/ن ولن يطلب من المتقدمين/ات الكشف عن مهنتهم/ن. كما تفاوضت STRASS على صندوق أجور مرضية من خلال الشركة، يغطي دخل العاملين/ات بالجنس في حالة المرض طويل الأجل أو تكاليف الشفاء في حالة وقوع حادث. كما بدأ العمل على إنشاء نظام معاشات تقاعدية للعاملين/ات بالجنس.⁵⁰

49 NSWSP, 2020, "Economic Empowerment for Sex Workers."

50 NSWSP, 2020, "Smart Sex Worker's Guide to Decent Work."

أخيراً، نادى المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس مباشرةً إلى الحكومات المحلية والوطنية لتغيير السياسة مما سيزيد من وصول العاملين/ات بالجنس إلى الحماية الاجتماعية. في ولاياتٍ قضائيةٍ مثل نيوزيلندا وأجزاءٍ من أستراليا، حيث تم إلغاء تجريم العمل بالجنس بفضل مناصرات المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، تمكن العاملون/ات بالجنس أيضاً من القيام بأدوار نشطة في تطوير إرشادات مكان العمل جنباً إلى جنبٍ مع الحكومات.⁵² وفي حين أن هذه العملية غالباً ما تكون بطيئة ومحفوفة بالتحديات، فإنها استراتيجية هامة طويلة المدى لتقوية التغيير المنهجي.

«لا يملك العاملون/ات بالجنس أي فوائد اجتماعية يضمنها القانون، لذلك في جوانا خواتو نحن نعمل بجدٍ حتى يقوم المُشرِّعون/ات بتبني إجراءاتٍ تعويضيةٍ وضمان حقوقهم/ن في الدستور المحلي.»

Colectivo Seres A.C., المكسيك

لقد أظهرت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أيضاً قدرتها على تلبية احتياجات مجتمعاتهم بكفاءة في أوقات الأزمات. خلال وباء كوفيد-19، بعد استقصاء العاملين/ات بالجنس من إجراءات حماية الطوارئ وخطط الحماية الاجتماعية الوطنية، تم تعبئة المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس بسرعة. وشملت الاستجابات الطارئة التي قادها العاملون/ات بالجنس أثناء الوباء إنشاء صناديق للمعونة المتبادلة لأفراد المجتمعات المحلية المحتاجين/ات؛ تقديم مستلزمات المواد الغذائية، مواد النظافة الصحية، الأدوية الأساسية، وغيرها من السلع الأساسية؛ وتأمين السكن للعاملين/ات بالجنس بلا مأوى.⁵¹

«أثناء كوفيد-19... عانى العديد من [العاملين/ات بالجنس] من الجوع، ولكن تم إنقاذهم/ن من قبل المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس والتي قامت بجمع التبرعات من المتبرعين/ات لدعمهم/ن.»

شبكة يوغندا للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، يوغندا

51 NSWP, 2022, "Smart Sex Worker's Guide to Community-led Responses to COVID-19."

52 NSWP, 2020, "Smart Sex Worker's Guide to Decriminalisation."

اقتراحات لمنظمات حقوق العاملين/ات بالجنس، صانعي السياسات، والحلفاء

- الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل. عندما لا يتم الاعتراف بالعمل بالجنس كشكل شرعي من أشكال العمل، يتم حرمان العاملين/ات بالجنس من الوصول إلى النطاق الكامل من فوائد الحماية الاجتماعية وحماية العمل الممنوحة للعمال الآخرين/ات.
- يجب على الحكومات، صانعي السياسات، ودعاة المجتمع المدني العمل بنشاط من أجل إلغاء تجريم العمل بالجنس بالكامل، بما في ذلك العاملون/ات بالجنس، الزبائن، والأطراف الثالثة، نظرًا لأن التجريم يعيق بشكلٍ كبيرٍ حصول العاملين/ات بالجنس على فوائد الحماية الاجتماعية وحقوق العمل.
- التصدي للوصم والتمييز على نطاقٍ واسعٍ للذين يمنعان العاملين/ات بالجنس من الحصول على خدمات الحماية الاجتماعية على جميع المستويات.
- توسيع نطاق التشريعات والسياسات الوطنية لتشمل بشكلٍ صريحٍ العاملين/ات بالجنس وغيرهم/ن من العاملين/ات غير الرسميين؛ ضمن خطط الحماية الاجتماعية وإطارات حقوق العمل.
- الاستثمار في بناء قدرات المجتمعات المحلية لزيادة وعي العاملين/ات بالجنس بحقوق الإنسان وإطارات العمل التي تقوم عليها الحماية الاجتماعية، وكذلك فوائد الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني. وهذه المعرفة لن تقوي الدعوة فحسب، بل ستمكن العاملين/ات بالجنس من الوصول إلى خطط الحماية الاجتماعية المتاحة لهم/ن.
- إجراء أبحاثٍ بقيادة المجتمع المحلي لجمع بياناتٍ عن استقصاء العاملين/ات بالجنس من مخططات الحماية الاجتماعية. ويمكن استخدام هذه الأدلة لمساءلة الحكومات وتقوية أنشطة الدعوة على المستويين الوطني والدولي، بما في ذلك من خلال تقديم التقارير إلى هيئات المعاهدات الدولية وكجزءٍ من الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة.
- تقوية المشاركة المفيدة للعاملين/ات بالجنس في تصميم وتنفيذ برامج الحماية الاجتماعية لضمان إمكانية الوصول إليهم وتلبية احتياجات العاملين/ات بالجنس.
- تقوية المشاركة المفيدة للعاملين/ات بالجنس في الاستعداد للأزمات والتخطيط للاستجابة لحالات الطوارئ. التأكد من أن خطط الأزمات والطوارئ والأوثئة في المستقبل تشمل الدعم المالي وغيره من أشكال الدعم للعاملين/ات بالجنس المحتاجين/ات، بغض النظر عن وضع العمل أو الهجرة.
- زيادة التمويل المرن للمنظمات التي يقودها العاملون/ات الجنس لتنفيذ إجراءات الاستجابة لحالات الطوارئ وغيرها من إجراءات الحماية الاجتماعية في حالة حدوث أزمات وحالات طوارئ في المستقبل.
- بناء وتقوية التحالفات مع المنظمات والحركات المتشابهة، بما في ذلك المنظمات والشبكات الرئيسية التي يقودها السكان، الحركات العمالية والنقابات العمالية، منظمات حقوق المهاجرين/ات، وأصحاب الشأن الآخرين/ات في مجال حقوق الإنسان، من أجل التصدي بشكلٍ مشتركٍ للحوازج الهيكلية والسياسية التي تعيق الوصول إلى فوائد الحماية الاجتماعية.

الحماية الاجتماعية هي حق أساسي من حقوق الإنسان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأهداف حركة حقوق العاملين/ات بالجنس: إلغاء التجريم الكامل، الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل، وتعزيز الوصول إلى الحقوق الصحية والإنسانية. لم يكشف وباء كوفيد-١٩ إلا عن العواقب المدمرة لاستقصاء العاملين/ات بالجنس من الحماية الاجتماعية الوطنية والاستجابات الطارئة. لهذا السبب، لم تكن هناك لحظة أكثر حرجاً ومناسبة للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس للدعوة إلى شمول العاملين/ات بالجنس في خطط الحماية الاجتماعية الوطنية والاستجابات الطارئة. بالإضافة إلى استمرار الدعوة لمعالجة الحواجز الهيكلية، تحتاج المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس إلى الاشتراك في بناء القدرات المجتمعية لزيادة الوعي بحقوق الإنسان وإطارات العمل، مع جمع البيانات المتعلقة باستقصاء العاملين/ات بالجنس من خطط الحماية الاجتماعية. وسوف تُوجّه هذه الجهود مزيداً من الاهتمام إلى انتشار الوصم والتمييز اللذين يتعرض لهما العاملون/ات بالجنس مما يؤدي إلى استبعادهم/ن من مخططات الحماية الاجتماعية الوطنية، بالإضافة إلى عواقب هذا الاستبعاد.





الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس
المناداة بالحقوق الصحية والإنسانية

التضامن في العمل

حتى قبل وباء فيروس نقص المناعة البشرية، قام العاملون/ات بالجنس بتنظيم أنفسهم/ن. لدى NSWP، ككونها شبكة عالمية للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، شبكات قوية إقليمية وقومية عبر خمسة مناطق: أفريقيا؛ آسيا والمحيط الهادئ؛ أوروبا (شاملة شرق أوروبا وآسيا الوسطى)؛ أمريكا اللاتينية؛ أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي.

لدى NSWP أمانة عامة عالمية في اسكتلندا، المملكة المتحدة، مع موظفين/ات لتنفيذ برنامج من المناصرة، تطوير الكفاءة والتواصلات. أعضاؤها منظمات يقودها العاملون/ات بالجنس محلية، قومية أو إقليمية وشبكات ملتزمة بتعظيم أصوات العاملين/ات بالجنس التجاري.



الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس
المناداة بالحقوق الصحية والإنسانية

Mitchell House 5/5 Mitchell Street Edinburgh Scotland UK EH6 7BD
+44 131 553 2555 secretariat@nswp.org www.nswp.org
NSWP هي شركة خاصة غير ربحية محدودة. رقم الشركة SC349355

