



الأُسئلةُ الشائِعةُ حَولَ
الإِتفاقيَّةِ رقم ١٩٠
والتوصيَّةِ رقم ٢٠٦

الأستراتيجية التشغيلية حول الاستغناء التلقائي والتوظيف

ما هي منظمة العمل الدولية (ILO) ؟

هي وكالة مُتخصصة تابعة للأمم المتحدة مسؤولة عن صياغة معايير وسياسات العمل ووضع برامج لتعزيز العمل اللائق ، فهي الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضم مكونات ثلاثية ، بمعنى أنها تجمع بالتساوي بين العمال وأصحاب العمل والحكومات.

ما هي اتفاقية منظمة العمل الدولية وما هي توصية منظمة العمل الدولية ؟

الاتفاقية هي معاهدة دولية مُلزِمة قانونياً ، فعندما تُصادق الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على اتفاقية ما ، فإنها تلتزم بتطبيق الاتفاقية في القانون والممارسة الوطنية وإيضاً بتقديم تقارير تُوضِّح الإلتزام بتطبيقها على فترات منتظمة ، وبالإضافة إلى ذلك، يمكن التقدم بشكاوى ضد الدول بسبب انتهاكها لأي اتفاقية صدّقت عليها، من خلال الإجراءات الإشرافية التي وضعتها منظمة العمل الدولية.

التوصية هي مبدأ توجيهي غير مُلزِمة والتي إما :

- تُكمل الاتفاقية بتقديم مبادئ توجيهية أكثر تفصيلاً حول كيفية تطبيقها

أو

- تكون مُنفصلة (أي غير مُرتبطة بأي اتفاقية)

حيث تُشكل الاتفاقية المُرفقة بالتوصية مجموعة قوية من الصكوك الدولية .

يتم التفاوض على الاتفاقيات والتوصيات من قبل ممثلي الحكومات، أصحاب العمل والعمال، ويتم اعتمادها في مؤتمر العمل الدولي السنوي لمنظمة العمل الدولية.

ما هي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ (C190) ولماذا هي مهمة ؟

الإتفاقية رقم ١٩٠ (C190) هي اتفاقية "العنف والتحرُّش" الرائدة ، والتي تنص على حق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرُّش، بما في ذلك العنف والتحرُّش على أساس نوع الجنس ، تم إصدارها في ٢١ يونيو/ حزيران عام ٢٠١٩ في مؤتمر العمل الدولي في الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية.

تُستكمل الإتفاقية رقم (١٩٠) بالتوصية رقم ٢٠٦ (R206).

1

ماذا تُشكل ظاهرة العنف والتحرّش في عالم العمل ؟

" ظاهرة العنف والتحرّش " في عالم العمل تُشير إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديدات المرتبطة بها ، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت ، والتي تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس. وبالتالي، يشمل ذلك الإعتداء الجسدي واللفظي ، التّمّر والمضايقة ، التحرّش الجنسي، التهديد والترهيب، التحقير والإهانة، والمُطاردة ، فضلاً عن ممارسات العمل التعسفية والتي تؤدي إلى إلحاق أضرار و مخاطر نفسية و اجتماعية.

ماذا لو تعرّضت للتّمّر أو للتحرّش لكوني حامل ؟

عادةً ما تواجه المرأة الحامل التمييز والتحرّش في العمل، والذي يشمل العزلة، الإعتداء الجسدي واللفظي، و الطرد . وعلى الرغم من أن الحمل لم يرد ذكره على وجه التحديد في الاتفاقية، فإن الحكومات مُطالبّة " باعتماد قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك للعاملات، والعمال والأشخاص الآخرين الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف ، تكون متأثرة بالعنف والتحرّش في عالم العمل بشكل غير متناسبي " .

كما أن المرأة الحامل تُعتبر كـ " مجموعة مُستضعفة " في العديد من المُعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، ويُنبغي أن تُفسر على هذا النحو بموجب الفقرة ١٣ من التوصية رقم ٢٠٦.

وهذا أيضاً شكل من أشكال العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس .

2

ما هو العنف و التحرش على أساس نوع الجنس ؟

تُعرّف الاتفاقية هذا العنف بأنه العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم ، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي .



هل تقتضي الإتفاقية اتخاذ تدابير لمعالجة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس ؟

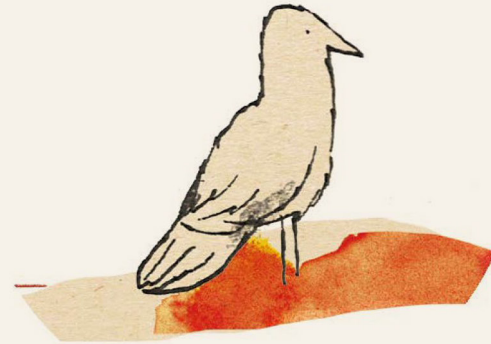
نعم تقتضي بذلك ، حيث تُقرّ الاتفاقية بأن ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تمس على نحو غير متناسبي النساء والفتيات ، وإذ تُقرّ بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين و يعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، بما في ذلك الأنماط المقبولة المتعلقة بالجنسين و الأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز وعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس ، هو أساسي للقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل.

حيث ينبغي على الحكومات اعتماد قوانين تُعرّف ، تحظر و تمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس .

من المحمي في ظل هذه الإتفاقية ؟

تحمي الإتفاقية رقم ١٩٠ جميع الأفراد في عالم العمل , بمن فيهم :

- المستخدمين كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية ؛
- الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدى ؛
- الأشخاص الضالعين في التدريب بمن فيهم الأشخاص الضالعين في التدريب والتلمذة الصناعية ؛
- العمال الذين أنهي استخدامهم ؛
- المتطوعون ؛
- الأفراد الباحثين عن العمل و طالبو الوظائف ؛
- الأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.



هل أنا محمي عند العمل كـ "عامل وكالة مؤقت أو عامل مستقل" ؟

نعم: تحمي الإتفاقية رقم ١٩٠ جميع الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدى.

هل أنا محمي في حال تعرضت للتحرش الجنسي خلال مقابلة العمل ؟

نعم: تُغطي الإتفاقية جميع الأفراد في عالم العمل ، بما في ذلك الباحثون عن العمل و طالبو الوظائف.

أنا أعمل كبائع متجول , هل تقوم الإتفاقية بحمايتي ؟

نعم: تنطبق الاتفاقية على جميع القطاعات، سواءً أكانت خاصة أو عامة، في الإقتصاد المنظم وغير المنظم، وفي المناطق الحضرية أو الريفية . وهذا يُلزم الحكومات التسليم بالدور المهم الذي تتضلع به السلطات العامة في حالة العمل في الإقتصاد غير المنظم عند اعتماد تدابير لمنع العنف والتحرش في عالم العمل ، وبالإضافة إلى ذلك ، ينبغي على الحكومات توفير الموارد والمساعدة لعمال وأصحاب عمل الإقتصاد غير المنظم ورابطاتهم لمنع ومعالجة العنف والتحرش في الإقتصاد غير المنظم .

4

ما هو النطاق المشمول بمصطلح " عالم العمل " ؟

- يشمل عالم العمل ما يلي:
- مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل ؛
- الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس ؛
- الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل ؛
- الاتصالات المرتبطة بالعمل بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ؛
- أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل ؛
- عند التوجه إلى العمل والعودة منه.

هل أنا محمي اذا تعرضت لإعتداء لفظي بواسطة زميل خلال عشاء ذو صلة بالعمل ؟

نعم ، تنطبق الاتفاقية رقم ١٩٠ على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه، بما في ذلك الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.

أنا أتلقى رسائل بريد إلكتروني تنطوي على التهديد

والإهانة في العمل ، هل تتصدى الإتفاقية لذلك ؟

نعم؛ تُغطي الاتفاقية العنف والتحرش الذي يحدث من خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل بما فيها تلك التي تُتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، ولذلك فإن هذا النوع من التمرر الإلكتروني مُغطى .

5

هل عنف الطرف الثالث مشمول ضمن الإتفاقية ؟

تتطلب الإتفاقية من الحكومات إعتماد قوانين تتخذ نهجاً شاملاً و متكاملاً ومُراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرّش والقضاء عليها ، وينبغي في مثل هذا النهج أن يُؤخذ في عين الاعتبار ظاهرة العنف والتحرّش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها (أي : الذي يرتكب من قبل أو ضد الأطراف الثلاثة) .

هل أنا محمي إذا تعرضت للإعتداء من قبل العميل ؟

نعم: بموجب هذه الإتفاقية والتوصية المرافقة لها ، يستلزم من أصحاب العمل إجراء تقييم المخاطر في مكان العمل مع إيلاء اهتمام خاص للمخاطر والأخطار التي تنطوي عليها أطراف ، الأطراف الثالثة تشمل :
• العملاء ؛
• الزبائن ؛
• مقدمي الخدمات ؛
• المستخدمين ؛
• المرضى ؛
• الجمهور .

هل يتحمل أصحاب العمل مسؤوليات محددة بموجب هذه الاتفاقية؟

يستلزم على أصحاب العمل اتخاذ خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرّش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس، ولا سيما أن يقوموا بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، بما يلي:

- (أ) اعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل بشأن العنف والتحرّش، بالتشاور مع العمال وممثليهم؛
- (ب) مراعاة مسألة العنف والتحرّش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند ادارة السلامة والصحة المهنية؛
- (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرّش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
- (د) تزويد العمال والأشخاص الآخرين المعنيين بالمعلومات وتدريبهم، بنسب مُيسّرة حسب مقتضى الحال، بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرّش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية، بما في ذلك بشأن حقوق ومسؤوليات العمال والأشخاص الآخرين المعنيين، فيما يتصل بسياسة مكان العمل.

هل صاحب العمل مُلزم بتقييم خطر العنف والتحرّش الناجم عن بيئة العمل المُجهدة أو ترتيبات العمل؟

نعم: تُطالب الإتفاقية رقم ١٩٠ الحكومات أن تُشرّع قوانين تُلزم أصحاب العمل لمراعاة مسألة العنف والتحرّش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنية واتخاذ خطوات اللازمة لمنعها، وهذا ينطبق حيثما يوجد مكان العمل، حتى وان كان في المنزل.

7

كيف تُقر الإتفاقية الروابط بين العنف المنزلي وعالم العمل ؟

تُشير الاتفاقية إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يُؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة، وأن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات سوق العمل يمكن أن تُساعد، كجزء من التدابير الأخرى، للاعتراف بآثار العنف المنزلي ومواجهتها والتصدي لها.

تتطلب الإتفاقية من الحكومات إتخاذ التدابير المناسبة للاعتراف بإنعكاسات العنف المنزلي، وبقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، تخفيف أثره في عالم العمل .

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على الحكومات تعزيز الإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرُّش والتصدي لها، وقدر الإمكان، معالجة إنعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل.

هل يستطيع صاحب العمل المساعدة اذا كنت أتعرض للعنف المنزلي ؟

نعم : يمكن لصاحب العمل توفير :

• إجازة (مدفوعة الأجر) لضحايا العنف المنزلي؛

• ترتيبات عمل مرنة وحماية ؛

• حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي؛

• نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق

بالعنف المنزلي ؛

• استثارة الوعي بآثار العنف المنزلي .

International Trade Union Confederation
equality@ituc-csi.org

Phone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Brussels
Belgium

www.ituc-csi.org/GBV

