

# الدليلُ المُصغَّرُ

الاتفاقية رقم ١٩٠  
والتوصية رقم ٢٠٦



فضلاً عن ممارسات العمل التعسفية التي تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، واقتصادي. ومن الأمثلة على هذه الممارسة، السرعات المفرطة لخط الإنتاج و كذلك الأهداف غير المعقولة، والتي تؤدي بشكل روتيني إلى ألم العمال وإصابتهم. المقصود، إن الأثر المحتمل أو الفعلي للسلوك (السلوكيات) أو الممارسة (الممارسات) هو جزء هام من التعريف.

### ما هو "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" في عالم العمل؟

تُعرّف الاتفاقية هذا 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.

العنف والتحرش بالمرأة لأنها امرأة (على سبيل المثال، التمر على النساء الحوامل، التحقير والاهانات المتحيزة جنسياً) من شأنه أن يكون عنفاً وتحرشاً على أساس نوع الجنس. كما أن العنف والتحرش ضد الأشخاص الذين هم، أو اللذين يُنظر إليهم على أنهم، غير متطابقين جندياً أو اللذين لا ينتمون إلى أي من صنفي الثنائية (النظام الجندي غير الثنائي)، من شأنه أن يكون أيضاً عنفاً وتحرشاً على أساس نوع الجنس.



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

الاتفاقية رقم ١٩٠ (C190) هي اتفاقية "العنف والتحرش"، والتي أصدرها مؤتمر العمل الدولي في ٢١ يونيو/ حزيران عام ٢٠١٩. وهي تنص على حق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، وهو أول قانون دولي يقوم بذلك. تُستكمل الاتفاقية رقم (١٩٠) بالتوصية رقم ٢٠٦ (R206)، التي تُقدم المزيد من الإرشادات المفصلة بشأن كيفية تنفيذ الاتفاقية على الصعيد الوطني.

### هل العنف والتحرش يتعلقان فقط بالأفعال الجسدية؟

لا، تُعرّف الاتفاقية العنف والتحرش بأنه " 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 والتحرش على أساس نوع الجنس." وبالتالي، يشمل ذلك الإعتداء الجسدي واللفظي، التمر والمضايقة، التحرش الجنسي، التهديد والترهيب، التحقير والإهانة، والمطاردة (أن يطارد أو يلاحق شخص شخصاً آخر)

## هل يعني عالم العمل مكان العمل المادي ، مثل المكتب أو المصنع ؟

إن عالم العمل هو مفهوم أوسع من مجرد كونه مكان العمل المادي .

يمكن أن يكون مكان العمل مكاناً عاماً، كما هو الحال في كثير من الأحيان بالنسبة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، مثل الباعة المتجولين وتجار السوق وعمال جمع النفايات، وكذلك العمال الآخريين مثل حراس المنتزهات والحدائق، ويمكن أيضاً أن يكون مكاناً خاصاً كما هو الحال بالنسبة لعاملين المنازل والرعاية المنزلية، والعاملين في المنزل والأفراد الذين يعملون عن بُعد .

يمكن أن يحدث العنف والتحرّش في "عالم العمل" خلال المناسبات والأنشطة المرتبطة بالعمل، بما في ذلك الاجتماعات والتدريب خارج موقع العمل ، الرحلات والسفر والأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل، مثل الإحتفالات المكتبية أو الرحلات الخارجية .

### ويمكن أن يحدث أيضا :

- في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً، أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام، أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس .
- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (مثل " التّمّر الإلكتروني " و "التصيد الإلكتروني" ورسائل البريد الإلكتروني التي تنطوي على تهديد أو الإهانة) .

## من الذي يتم تغطيته ؟

- تُغطي جميع الأفراد في عالم العمل ، بمن فيهم :
- المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية؛
  - الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدى (بما في ذلك، على سبيل المثال، عمال الوكالة المؤقتون، والعمال المستقلون، والعمال الذين تم توظيفهم من خلال منصات الأعمال)؛
  - الأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدرّب والتلمذة الصناعية ؛
  - العمال الذين أنهي استخدامهم ؛
  - المتطوعون؛
  - الباحثون عن عمل وطالبو الوظائف ؛
  - الأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

تنطبق الاتفاقية على جميع القطاعات، الخاصة منها والعامة ، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم ، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية.

يتطلب من الحكومات التسليم بالدور المهم الذي تضطلع به السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم عند اعتماد تدابير لمنع العنف والتحرّش في عالم العمل .بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للحكومات أن توفر الموارد والمساعدة لعمال وأصحاب عمل الإقتصاد غير المنظم ورباطاتهم لمنع ومعالجة العنف والتحرّش في الاقتصاد غير المنظم .

لذلك، فإن الأمر يتطلب من الحكومات اعتماد قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة كجزء من التدابير الرامية إلى منع العنف والتحرّش والقضاء عليه في عالم العمل.

وتُقرّ الاتفاقية أيضاً، بأن بعض القطاعات أو المهن وترتيبات العمل قد تُعرّض العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين لخطر العنف والتحرّش بشكل أكبر، وتُطالب الحكومات بتحديد تلك القطاعات والمهن وترتيبات العمل بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، واتخاذ تدابير حماية فعالة، ومن أمثلة هذه القطاعات والمهن وترتيبات العمل، العمل الليلي، والعمل في أماكن معزولة، والخدمات الصحية والضيافة والخدمات الاجتماعية، وخدمات الطوارئ، والعمل المنزلي، والنقل، والتعليم، والترفيه. من المهم ألا تُفرض تدابير منع العنف والتحرّش إلى استبعاد أو تقييد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها.

• في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل (مثلاً، بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين أو المساكن التي تُقدم للعمال الزراعيين الموسميّين)؛

• عند التوجه إلى العمل والعودة منه: على سبيل المثال، يمكن لأصحاب العمل توفير وسائل نقل آمنة من وإلى أماكن العمل النائية والبعيدة وتعزيز ترتيبات السلامة لأولئك الذين يعملون في نظام الساعات غير الاجتماعية (في وقت متأخر أو مبكر جداً من المناوبات)، ويمكن للحكومات أيضاً اتخاذ إجراءات لتحسين السلامة في وسائل النقل العام - على سبيل المثال، من خلال قوانين تعاقب بشكل فعال على العنف والتحرّش وعبر حملات التوعية العامة.

### **هل يتأثر الجميع بنفس الطريقة بالعنف والتحرّش ؟**

يمكن أن يتأثر الجميع بالعنف والتحرّش في عالم العمل. ومع ذلك، قد يكون بعض العمال أكثر عرضة لخطر التعرض للعنف والتحرّش.

تُقرّ الاتفاقية بأن العاملات والعمال الذين يعانون من التمييز وعدم المساواة، والذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف، تكون متأثرة بالعنف والتحرّش في عالم العمل بشكل غير متناسبي.



ظاهرة العنف والتحرّش في عالم العمل وتحظرها، بما في ذلك العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس .

للتصدي بفعالية للعنف والتحرّش، ينبغي على الحكومات أن تتخذ إجراءات من خلال عدة مجالات، بما في ذلك القوانين والسياسات المتعلقة بالعمل والعمالة، المساواة وعدم التمييز، الهجرة، الصحة والسلامة المهنية، والجريمة.

تُقرّ الإتفاقية رقم ١٩٠ بأن العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس تمس **على نحو غير تناسبي النساء والفتيات**، يتطلب نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين و يعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، بما في ذلك الأنماط المقبولة **المتعلقة بالجنسين** و الأشكال المتعددة **والمقاطعة للتمييز وعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس** .

ينبغي أن يُتاح لضحايا العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس في عالم العمل، سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعّالة ومراعية للجنسين لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، بما في ذلك المحاكم المتخصصة في حالات العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس .

## ما هي المجموعة المستضعفة أو المجموعة في وضع استضعاف؟

لم تُحدد الاتفاقية هذه المصطلحات، غير أن التوصية رقم ٢٠٦ والمرفقة بها تنص على أن الإشارة إلى المجموعات المستضعفة والمجموعات في أوضاع الاستضعاف ينبغي تفسيرها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المطبقة والصكوك الدولية السارية بشأن حقوق الإنسان .

هذا مفهوم أخذ في التطور، ولكن هذه المجموعات، وفقاً للقوانين الدولية القائمة، ستشمل الشعوب الأصلية، والأشخاص المعوقين، ومثليات الجنس، والمثليين الجنس، والمتحولين جنسياً، والأشخاص الذين يتعرضون للتمييز على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو العرقي والعمال المهاجرين. وتحت الحكومات على وجه التحديد على اتخاذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات، بصرف النظر عن وضع المهاجر، في بلدان المنشأ والعبور والمقصد حسب مقتضى الحال، من العنف والتحرّش في عالم العمل.

## ماذا يتضمنه النهج الشامل والمتكامل والمراعي لقضايا الجنسين؟

تتطلب الإتفاقية رقم ١٩٠ من الحكومات اعتماد قوانين ولوائح تُعرّف

• ضمان وسائل للتفتيش والتحقق في حالات العنف والتحرش .

### ما هو عنف الطرف الثالث وكيف تتصدى الإتفاقية لذلك ؟

العنف الذي ينخرط فيه أطراف ثلاثة هو العنف الذي يرتكب من قبل أو ضد مجموعات أو أفراد مثل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى و الجمهور ، وينبغي للحكومات أن تأخذ هذا في الاعتبار كجزء من نهج متكامل إزاء القوانين والسياسات والتدابير الرامية إلى التصدي للعنف والتحرش ، ويمكن أن يتم ذلك من خلال جملة أمور منها إلزام أصحاب العمل بحماية العمال من العنف الذي تنخرط فيه أطراف ثلاثة .

ويمكن لأصحاب العمل أن يتخذوا تدابير لمنع العنف من جانب الأطراف الثالثة أو ضدهم، وذلك مثلاً بإجراء عمليات تقييم مخاطر مناسبة ، واتخاذ تدابير لخفض مستويات التوتر في الوظائف التي يكون فيها مواجهة للجمهور، وتوفير التدريب للموظفين لمساعدتهم على التعامل مع حالات التوتر وتهدئتها .

### هل يتحمل أصحاب العمل مسؤوليات محددة بموجب هذه

#### الاتفاقية ؟

تشترط الاتفاقية على الحكومات أن تُشرّع قوانين تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل

وينبغي أن يكون بمقدورهم أيضاً الحصول على الدعم والخدمات وسبل الانتصاف ، مثل المشورة والإعلام وخدمات الطوارئ، الرعاية والعلاج الطبيان والدعم النفسي، والملاجيء وغيرها من مراكز لمواجهة الأزمات، ووحدات شرطة متخصصة أو ضباط مدربين تدريباً خاصاً.

ينبغي أن يتلقى المسؤولون عن الإنفاذ وسبل الانتصاف، بمن فيهم مفتشي العمل والشرطة والقضاة، تدريباً ومبادئ توجيهية مراعية لقضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.

يجب على أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم تلقي و / أو تطوير مثل هذا التدريب والمبادئ التوجيهية لمساعدتهم في منع العنف والتحرش في عالم العمل وتصدي له .

### ويتطلب النهج المتكامل ما يلي:

- إرساء آليات للإنفاذ والرصد أو تعزيزها ؛
- ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا ؛
- النص على عقوبات؛
- وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب وإستثارة الوعي بنسق ميسرة ؛

و يمكن أن يفقد العاملون الذين يتعرضون للعنف المنزلي وظائفهم ودخلهم نتيجة للتغيب المتكرر، وفقدان التركيز والحافز. تُقرّ الاتفاقية بأن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على عالم العمل، حيث يمكن أن يُؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة، ويمكن أن يكون عالم العمل نقطة أساسية للتدخل في معالجة آثار وإنعكاسات العنف المنزلي أو الحد منها. ولذلك، فإن الاتفاقية تتطلب 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 الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرّش والتصدي لها، وقدّر الإمكان، معالجة إنعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل.

### **يمكن لأصحاب العمل والنقابات مساعدة العمال الذين يتعرضون للعنف المنزلي من خلال التفاوض حول :**

- إجازة مدفوعة الأجر لضحايا العنف المنزلي؛
- ترتيبات عمل مرنة وحماية ضحايا العنف المنزلي؛
- حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي.

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 و المخاطر النفسية و الاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنية؛**

**(ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرّش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها ؛**

**(د) تزويد العمال و الأشخاص الآخرين المعنيين بالمعلومات وتدريبهم، بنسق ميسرة 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.**

### **لماذا تشمل هذه الاتفاقية و التي تتناول عالم العمل العنف المنزلي ؟**

كان هذا مطلباً رئيسياً للنقابات. يمكن أن يكون مرتكبو العنف المنزلي زملاء، حيث يعمل الشركاء لدى نفس صاحب العمل، ويمكن لمرتكبي العنف أن يلاحقوا أو يُطاردوا شركائهم في مكان عملهم،

## ينبغي توفير واحدة أو أكثر من سبل الانتصاف التالية

### لضحايا العنف والتحرش :

- حق الاستقالة مع التعويض؛
  - الإعادة إلى العمل؛
  - التعويض الملائم عن الأضرار؛
  - أمر فوري من المحكمة يقتضي بوضع حد لسلوك بعينه أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة .
- ينبغي أيضاً أن يحصل ضحايا العنف والتحرش في عالم العمل على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية وإجتماعية أو إعاقة جسدية أو أي إصابة أخرى أو مرض مما يجعلهم عاجزين عن العمل.

## **ما الذي يمكن أن تفعله النقابات لجعل الحماية الواردة في الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ حقيقة واقعة ؟**

يتنافى العنف والتحرش مع أي مفهوم للعمل اللائق ، فهو يؤثر على قدرة الأشخاص في الحصول على عمل والبقاء فيه ، فضلاً عن تأثيره على السلامة البدنية والعقلية . وهو يؤثر على ثقافة مكان العمل ، وعلى الكرامة في العمل والإنتاجية . ولذلك، فهي مسألة رئيسية بالنسبة للنقابات للتنظيم حولها .

وينبغي لأصحاب العمل والنقابات أيضاً ضمان إدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العمل؛ وتوفير نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي ، حيثما وجدت ؛ وزيادة الوعي بآثار العنف المنزلي .

## **ماذا يمكنني أن أفعل إذا تعرضت للعنف والتحرش في العمل ؟**

قد يكون هناك موقف أو عدة مواقف تتعرض فيها للعنف والتحرش ، أو قد تشهد شخصاً آخر يتعرض للعنف والتحرش .

## في كلتا الحالتين ، من المهم اتخاذ الإجراءات التالية :

- أخبر شخصاً ما ، وإذا كان لديك ممثل نقابي، تحدث إليه . يجب أن تتضمن سياسة مكان العمل الخاصة بك معلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق، بالإضافة إلى تدابير لحماية سريرتك وخصوصية أي أفراد المعنيين .
- إذا كنت تعتقد أنك معرض لتهديد وشيك وخطير على الحياة أو الصحة أو السلامة بسبب العنف والتحرش، لديك الحق في الانسحاب من هذا الوضع ، وسوف تحتاج أيضاً إلى إعلام الإدارة بذلك .
- مجدداً ، يمكن لممثل النقابات أن يساعدك في ذلك .
- قم بالتبليغ : إذا كنت قد شهدت العنف والتحرش ، أخبر ممثلك النقابي و/أو صاحب العمل. يجب أن تتضمن سياسة مكان العمل الخاصة بك تدابير ترمي لحماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية .

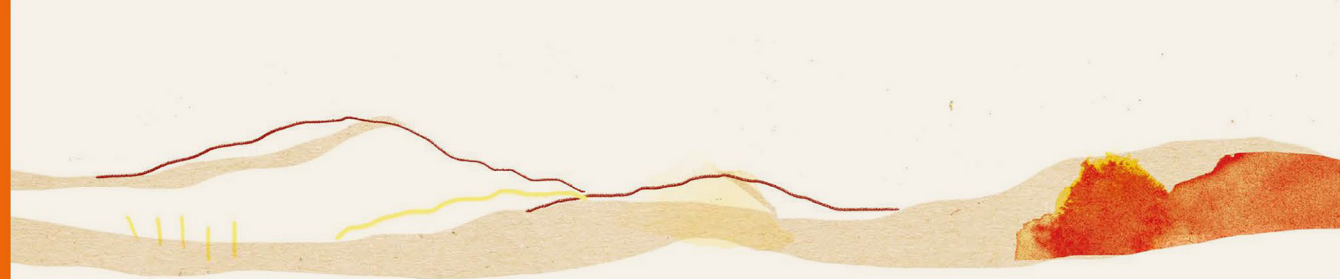


## يمكن للنقابات، من بين جملة إجراءات أخرى :

- الانضمام إلى الحملة للمصادقة على الإتفاقية رقم ١٩٠، "# RATIFY C190" • زيادة الوعي وتوفير المعلومات والتعليم ، بنسق ميسرة ، للعاملين على العنف والتحرّش في عالم العمل ، بما في ذلك معلومات محددة عن العنف والتحرّش على أساس نوع الجنس لمنع ومعالجة العنف والتحرّش في عالم العمل والتصدي له ؛
- المشاركة في الحوار ووضع السياسات مع ممثلي الحكومة والسياسيين
- ضمان إدراج تدابير منع ومعالجة العنف والتحرّش والتصدي له ، بما يتمشى مع الإتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ ، في اتفاقات المفاوضة الجماعية ؛
- ضمان أن تكون مسألة العنف والتحرّش، بما في ذلك المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية المرافقة لها ، جزءاً من تدابير الصحة والسلامة المهنية ؛
- التفاوض على سياسات وإجراءات مكان العمل التي تتناول المساواة وعدم التمييز؛
- توفير تدريب لممثلي النقابات ووكلاء النقابة يتعلق بالمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك التعامل مع الشكاوى المتعلقة بالتمييز ومعالجتها .
- توفير تدريب يراعي قضايا الجنسين لممثلي النقابات ووكلاء النقابة للمشاركة في عمليات تقييم المخاطر المتعلقة بالعنف والتحرّش في عالم العمل؛
- توفير التدريب والمبادئ التوجيهية المراعية للجنسين لممثلي النقابات ووكلاء النقابة و المتعلقة بالتعامل مع الشكاوى ومعالجتها وتقديم الدعم لضحايا العنف والتحرّش في عالم العمل ؛

# الدليل المصغر<sup>٣</sup> الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦

وبالطبع، تنطبق أيضاً الإتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ على النقابات. وينبغي للنقابات أن تتخذ خطوات لضمان خلو منظماتها وعملياتها من العنف والتحرش، بما يتماشى مع الإتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦، بوسائل تشمل تقييم المخاطر، وسياسات مكان العمل، والتدريب، والمعلومات، واستثارة الوعي.



إخلاء المسؤولية : هذا الدليل المصغر لم يُقصد منه تشكيل مشورة قانونية ، كما أنه لا يقصد به تقديم تفسير موثوق أو نهائي للاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ .

International Trade Union Confederation  
[equality@ituc-csi.org](mailto: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](http://www.ituc-csi.org/GBV)

