



تقرير موجز

أيار مايو 2020

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 رقم (190): 12 طريقة يمكن من خلالها دعم الاستجابة والتعافي من كوفيد-19

يسلط هذا التقرير الموجز الضوء على أهمية اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، بالتزامن مع جائحة كوفيد-19 الحالية. ويقدم الموجز أمثلة على حالات عنف وتحرش مرتبط بلُغ عنها في الدول ضمن سياق كوفيد-19¹، ويذكر أحكاماً محددة في الاتفاقية رقم 190 والتوصية المرافقة لها رقم 206، بهدف المساعدة في منع ومعالجة هذه الحالات²

تقر الاتفاقية رقم 190 بحق كل فرد في عالم عمل خال من العنف والتحرش، المعرف بـ "نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، التي تهدف، تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي." ويشمل ذلك الاعتداء الجسدي واللفظي، التنمر والمضايقة، التحرش الجنسي، والمطاردة (أن يطارد أو يلاحق شخصاً شخصاً آخر)، إضافة إلى أمور أخرى. وإلى جانب توصيتها المكملة (رقم 206) تحدد الاتفاقية إطاراً مشتركاً للعمل من أجل منع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل⁴

إن اتخاذ إجراءات عاجلة في سياق كوفيد-19 لضمان حق كل شخص في عالم عمل خال من العنف والتحرش، لا ينبغي أن يقتصر فقط على فترة الجائحة أو بعدها، بل يجب أيضاً أن يضمن تعاف مستدام، وقدرة صمود أعلى في مواجهة أي أزمات مستقبلية. يجب أن تكون جهود مصادقة الاتفاقية رقم 190 وتنفيذها مع التوصية عنصراً رئيسياً في تدابير الاستجابة والتعافي.

العنف والتحرش أمر غير مقبول في أي مكان، وفي أي وقت، سواء في أوقات الرخاء أو في الأزمات، بل أن خطر العنف والتحرش أعلى في أوقات الأزمات، إذ يمثل تفشي كوفيد-19 تذكيراً قائم بهذا. إن معالجة العنف والتحرش في عالم العمل أولوية لمنظمة العمل الدولية، وأصبحت الآن أكثر أهمية من أي وقت مضى.

في عام 2019، تبنى مؤتمر العمل الدولي إعلان منظمة العمل الدولية للذكى المنوية لمستقبل العمل، معبراً عن التزام واضح بعالم عمل خال من العنف والتحرش³. وتبنى المؤتمر أيضاً المعايير الأولى بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وهي بشكل أساسي اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190) والتوصية المرافقة لها (رقم 206). يوفر الإطار المحدد في تلك الأدوات خارطة طريق واضحة لمنع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل، وبالتالي الإسهام في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وبما يشمل سياق كوفيد-19.

¹ الاستجابة لكوفيد-19: الحق في المساواة بين الجنسين من أجل مستقبل أفضل للمرأة؛ حماية العمال المهاجرين خلال جائحة كوفيد-19.

² اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 (رقم 190).

³ إعلان منظمة العمل الدولية للذكى المنوية لمستقبل العمل، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة 108، جنيف، 2019.

⁴ سلسلة من التقارير الفنية الموجزة لمنظمة العمل الدولية: العنف والتحرش في عالم العمل.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 (رقم 190): 12 طريقة يمكن من خلالها دعم الاستجابة والتعافي من كوفيد-19

12 سبباً لأهمية مصادقة وتنفيذ الاتفاقية رقم 190 مع التوصية رقم 206 من أجل الاستجابة والتعافي من كوفيد-19:

<p>1. تحمي الاتفاقية رقم 190 من جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل. تستند الاتفاقية إلى مفهوم واسع لـ "عالم العمل"، بما في ذلك حقيقة أن العمل في الوقت الحاضر لا ينحصر دائماً في إطار مكاني أو مادي محدد. على سبيل المثال، تغطي الاتفاقية العنف والتحرش أثناء السفر المتصل بالعمل، عند الانتقال من وإلى العمل، في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، أو من خلال الاتصالات المتعلقة بالعمل، بما فيها ما تنتجه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المادة 3 من الاتفاقية رقم 190).</p>	<p>1. منع ومعالجة ارتفاع حالات العنف والتحرش خارج الإطار المكاني أو المادي للعمل. غيرت جائحة كوفيد-19- طريقة عمل العديد من الأشخاص، وسلطت الضوء على الأماكن التي قد يحدث فيها العنف والتحرش المتعلق بالعمل، سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم. من أمثلة ذلك في العديد من البلدان، تسجيل حالات إلقاء كلور على ممرضين/ممرضات أثناء التنقل من وإلى العمل، أو تعرض عاملين/عاملات في بقالات للشرب أو اعتداءات لفظية من قبل زبائن بسبب نقص الإمدادات. ويبدو أن ازدياد العمل عن بعد أدى إلى زيادة في التنمر الإلكتروني.</p>
<p>2. تحمي الاتفاقية رقم 190 جميع الأفراد في عالم العمل. تبني الاتفاقية رقم 190 على مفهوم أنه لا ينبغي أن يتعرض أحد للعنف والتحرش في عالم العمل، وتحمي الاتفاقية العمال/العاملات والأشخاص الآخرين في عالم العمل. ويشمل ذلك العاملين/العاملات على النحو المحدد في القوانين والممارسات الوطنية، والذين يعملون بصفة عامة بغض النظر عن أوضاعهم التعاقدية، والأشخاص تحت التدريب في العمل، والعمال/العاملات ممن أنهت خدماتهم، والمنطوعين/المتطوعات، والباحثين/الباحثات عن عمل، والمتقدمين/المتقدمات إلى وظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة، واجبات، أو مسؤوليات صاحب العمل. (المادة 2 من الاتفاقية رقم 190).</p>	<p>2. حماية الجميع في عالم العمل. خلال كوفيد-19، وضع الكثير من الأشخاص مهاراتهم في خدمة الاستجابة للجائحة. انضم طلبة الطب، والمتقاعدون/المتقاعدات من الكوادر الطبية إلى صفوف مقدمي خدمات الرعاية الصحية، فيما أنتج آخرون معدات وقائية دون أي تكلفة، وساعد متطوعون/متطوعات منظمات وجمعيات في توزيع مواد غذائية أساسية.</p>
<p>3. تستند الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206 إلى اعتماد نهج شمولي ومتكامل يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي، بالتشاور مع منظمات أصحاب وصاحبات العمل والمنظمات العمالية. ويتوخى هذا النهج اتخاذ إجراءات في جميع المجالات المعنية، بما في ذلك في العمل، المساواة، عدم التمييز، السلامة والصحة المهنية، الهجرة والقوانين الجنائية، واللوائح والسياسات، وكذلك من خلال المفاوضة الجماعية. باعتماد مثل ذلك النهج، تقر الاتفاقية رقم 190 بالأدوار والوظائف المختلفة والتكميلية للحكومات، ولأصحاب/صاحبات العمل والعمال/العاملات والمنظمات الخاصة بهم، مع مراعاة الطبيعة المتفاوتة ومدى مسؤوليات كل طرف (المادة 4 من الاتفاقية رقم 190).</p>	<p>3. معالجة العنف والتحرش بطريقة شاملة. أثبتت أزمة كوفيد-19- أن الإجراءات والتدابير في مختلف مجالات القانون والسياسة ضرورية للتصدي بفاعلية للعنف والتحرش في عالم العمل. على سبيل المثال، اشتكى عمال/عاملات مهاجرون، وهم من الفئات المستضعفة، من تزايد مخاطر العنف والتحرش من قبل حرس الحدود عند مغادرة العمال/العاملات البلد المضيف بسبب فقدان الوظائف.</p>
<p>4. تنص الاتفاقية رقم 190 على تدابير محددة للتصدي للعنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي. وتقر الاتفاقية بأن العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي يؤثران على الإناث بشكل غير متناسب. وتؤكد على أن اتباع نهج يستجيب للفوارق على أساس النوع الاجتماعي، ويعالج الأسباب الأساسية أو الكامنة وعوامل الخطر، بما في ذلك الصور النمطية على أساس النوع الاجتماعي، وأشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، وعلاقات القوة غير المتكافئة على أساس النوع الاجتماعي، عامل حيوي في إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل (تمهيد، المواد 1,4,5,10 من الاتفاقية رقم 190 والفقرات 16-18 من التوصية 206).</p>	<p>4. منع ومعالجة تنامي العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي. فاقمت جائحة كوفيد-19- الصور النمطية على أساس النوع الاجتماعي، والذكورية المؤذية أو الضارة، مما أدى إلى زيادة أعمال أو خدمات الرعاية غير مدفوعة الأجر للإناث. وتسبب ذلك أيضاً في زيادة انعدام الأمن المالي، ارتفاع معدلات البطالة، وتصاعد العنف والتحرش على أساس الجنس، خاصة العنف المنزلي ضد الإناث.</p>

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 (رقم 190): 12 طريقة يمكن من خلالها دعم الاستجابة والتعافي من كوفيد-19

<p>◀ تقر الاتفاقية رقم 190 بالصلة بين العنف المنزلي وعالم العمل. وتدعو الاتفاقية الدول الأعضاء إلى الاعتراف بأثار العنف المنزلي، وتخفيف وطأتها في عالم العمل. وتستكمل التوصية رقم 206 الاتفاقية رقم 190 بتحديد تدابير يمكن اتخاذها، بما في ذلك إجازات للضحايا، ترتيبات العمل المرن، الحماية المؤقتة من الفصل، تضمين العنف المنزلي في تقييمات مخاطر مكان العمل، وبرامج زيادة التوعية (المادة 10 "و" من الاتفاقية رقم 190 والفقرة 18 من التوصية رقم 206).</p>	<p>5. التخفيف من تأثير العنف المنزلي على عالم العمل. أجبر الغلق وحظر التجول بسبب كوفيد-19، الناس على البقاء في المنازل، والعمل من المنزل ان كان ممكناً. بالنسبة للكثيرين، أصبح المنزل الآن مكان عمل، الأمر الذي يزيد من مخاطر زيادة العنف والتحرش. منذ بداية تفشي كوفيد-19 في العديد من البلدان، ارتفعت بشكل مقلق وتيرة العنف المنزلي، خاصة ضد الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى الذكور. العنف المنزلي له تأثير من حيث صحة وسلامة وإنتاجية العمال/العاملات وغيرهم من الأشخاص، وعلى قدرتهم في الدخول، البقاء، والتقدم في سوق العمل.</p>
<p>◀ الاتفاقية رقم 190 تنطبق أيضاً على التتمر الإلكتروني. من خلال تغطية جميع أشكال العنف والتحرش التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه، توسع الاتفاقية رقم 190 الحماية من العنف والتحرش عبر الاتصالات المتعلقة بالعمل، بما فيها تلك التي تنتجها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المادة 3 من الاتفاقية رقم 190).</p>	<p>6. منع ومعالجة التتمر الإلكتروني. بسبب كوفيد-19، يعمل ملايين الأشخاص من منازلهم عبر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي الوقت الذي قد يقل فيه العمل عن بعد من أشكال العنف والتحرش، التي تحتاج ظروف اتصال مباشر وجهاً لوجه، إلا أن الترتيبات المعممة للعمل عن بعد قد تزيد خطر العنف والتحرش المدعومين بالتكنولوجيا والتي تعرف غالباً باسم "التتمر الإلكتروني".</p>
<p>◀ تقر الاتفاقية رقم 190 بأن بعض القطاعات والمهن والترتيبات الوظيفية، مثل الصحة، النقل، التعليم، العمل المنزلي، أو العمل ليلاً أو في مناطق معزولة، قد تكون أكثر عرضة للعنف والتحرش. ويتطلب الأمر من الدول الأعضاء، بالتشاور مع منظمات أصحاب/صاحبات العمل والمنظمات العمالية، تحديد تلك القطاعات واتخاذ التدابير اللازمة لحماية الأشخاص المعنيين بشكل فعال (المادة 8 من الاتفاقية رقم 190 والفقرة 9 من التوصية رقم 206).</p>	<p>7. حماية الأشخاص الأكثر تعرضاً للعنف والتحرش في قطاعات ومهن وترتيبات وظيفية معينة. فاقمت جائحة كوفيد-19 من العنف والتحرش في بعض القطاعات، والمهن والترتيبات الوظيفية، مثل الصحة، العمل الاجتماعي، خدمات الطوارئ، العمل المنزلي، أو العمل ليلاً أو في مناطق معزولة، والتي كانت تعاني أصلاً من مستويات عالية من التعرض للعنف والتحرش حتى قبل الجائحة.</p>
<p>◀ توسع الاتفاقية رقم 190 الحماية لتشمل العمال والعاملات وغيرهم من الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وتقر الاتفاقية بأن الأفراد في الاقتصاد غير المنظم لهم الحق في التحرر من العنف والتحرش، وأن السلطات العامة لها دور مهم في ضمان حمايتهم (المادة 8 من الاتفاقية رقم 190، والفقرة 11 من التوصية رقم 206).</p>	<p>8. ضمان حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم. إن لكوفيد-19 تأثير كبير على سبل عيش ورفاهية كثير من العاملين/العاملات في الاقتصاد غير المنظم. قد تؤدي إجراءات الغلق وحظر التجول، والقيود المفروضة على التنقل إلى مفاومة مخاطر العنف والتحرش العالية أصلاً من قبل عملاء، أطراف ثالثة، أو السلطات المحلية. في العديد من البلدان، أفاد جامعو قمامة (المعتاشون من جمع القمامة، وليس عمال النظافة) أو باعة متجولون بتعرضهم لمضايقات عنيفة من الشرطة بسبب تواجدهم في أماكن عامة، حتى عند العمل بدافع الضرورة أو تقديم خدمات أساسية.</p>
<p>◀ تنص الاتفاقية رقم 190 بوضوح على حقوق العمال/العاملات وغيرهم من الفئات المستضعفة التي تضررت بشكل غير متناسب من العنف والتحرش في عالم العمل، وتدعو إلى إقرار قوانين وأنظمة وسياسات تضمن حقهم في المساواة وعدم التمييز (المادة 5 من الاتفاقية رقم 190، والفقرات 10-13 من التوصية رقم 206).</p>	<p>9. ضمان عدم التمييز وتحقيق المساواة للفئات المستضعفة. تقاوم جائحة كوفيد-19 من الوصم، التمييز، العنف، والتحرش ضد الجماعات المستضعفة. على سبيل المثال، نددت الشعوب الأصلية بنقص المعلومات بلغاتها عن استراتيجيات الوقاية من كوفيد-19 وكيفية الوصول إلى خدمات الصحة والدعم في حالات العنف والتحرش. إن تقاطع أشكال متعددة من التمييز على أساس خصائص شخصية مختلفة قد يسبب تأثيراً أكثر حدة.</p>

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 (رقم 190): 12 طريقة يمكن من خلالها دعم الاستجابة والتعافي من كوفيد-19

<p>◀ تدعو الاتفاقية رقم 190 إلى اعتماد سياسات ضد العنف والتحرش في مكان العمل، وتقييم جميع العوامل المرتبطة كجزء من نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، إضافة إلى تقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل. تقدم الاتفاقية، مع التوصية رقم 206، إرشادات واضحة يمكن أن تساعد أصحاب/صاحبات العمل والعمال/العاملات على تحديد وتقييم مخاطر العنف والتحرش، واتخاذ تدابير فعالة لحماية سلامة وصحة ورفاه جميع العمال والعاملات، بما في ذلك سياق كوفيد-19 (المادة 9 من الاتفاقية رقم 190 والفقرة 8 و18 من التوصية رقم 206).</p>	<p>10. اعتماد تدابير ضد العنف والتحرش في مكان العمل، وتهيئة الظروف لتنفيذها. أثبتت أزمة كوفيد-19 أن مجموعة من العوامل يمكن أن تؤدي إلى زيادة خطر العنف والتحرش، مثل ظروف العمل السيئة، الإجهاد، الوصم، والتمييز. على سبيل المثال، عانى عمال/ عاملات الصحة والرعاية من تحرش بسبب تعرضهم لكوفيد-19. في نفس الوقت، أدى نقص عدد كاف من الموظفين/الموظفات، ومعدات ومرافق الحماية الشخصية إلى خلق بيئة عمل متوترة، مما تسبب في ارتفاع خطر العنف والتحرش من قبل المرضى وأسرهم، وكذلك من قبل الزملاء والمدراء في العمل. وفي هذا السياق، اتخذت خطوات لمراجعة تقييمات المخاطر وتنفيذها ووضع تدابير وقائية ورقابية لحماية سلامة وصحة العمال من كوفيد-19، وكذلك من المخاطر ذات الصلة التي يمكن أن تؤدي إلى عنف وتحرش.</p>
<p>◀ تدعو الاتفاقية رقم 190 إلى الإنفاذ، الإنصاف/التعويض، والمساعدة كمكون رئيسي لأي جهود لإنهاء العنف والتحرش. ويشمل ذلك آليات تسوية نزاعات مكان العمل الداخلية والخارجية، المحاكم والهيئات القضائية، الوصول إلى الدعم، الخدمات، والإنصاف/التعويض، بما في ذلك لضحايا العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي (المادة 10 من الاتفاقية رقم 190، والفقرات 14-22 من التوصية رقم 206).</p>	<p>11. ضمان آلية إبلاغ آمن، عادل، وفعال، مع إنصاف/تعويض ملائم وفعال. أثبتت أزمة كوفيد-19 أن خدمات الدعم والوصول إلى العدالة ضد العنف والتحرش في غاية الأهمية، ويجب أن تستمر في العمل بفعالية حتى أثناء إجراءات العلق، أو خلال أي شكل من العزل الاجتماعي. أدخلت بعض البلدان تدابير محددة لضمان توافر إجراءات قضائية في الحالات الطارئة، أو لمعالجتها بكفاءة في وقت مناسب.</p>
<p>◀ تقر التوصية رقم 206 بأهمية البيانات. الدول الأعضاء مدعوة إلى بذل جهود من أجل جمع ونشر إحصاءات مصنفة بحسب الجنس، نوع العنف والتحرش، قطاع النشاط الاقتصادي، وخصائص الفئات المستضعفة، بهدف تدعيم ورصد/مراقبة السياسات واستجابتها لمنع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل (الفقرة 22 من التوصية رقم 206).</p>	<p>12. تعزيز إيجاد بيانات ومعلومات أوفى. أظهرت أزمة كوفيد-19 أن البيانات المتعلقة بالعنف والتحرش ضرورية للاستجابة بفاعلية للأزمة. وتشمل تلك البيانات معلومات عن الجناة، الضحايا، والأماكن التي يقع فيها العنف والتحرش. يجب تصنيف المعلومات الإحصائية، من بين أمور أخرى، بحسب الجنس، المهنة، قطاع النشاط الاقتصادي، الإعاقة، العرق، الهجرة، وحالة فيروس نقص المناعة البشرية، إضافة إلى مثليي الجنس، مزدوجي الميل الجنسي، والمتحولين جنسياً، ثنائيي الجنس، والمتحيرين بشأن هويتهم الجنسية.</p>

إن جائحة كوفيد-19 تؤكد الأهمية القصوى لمصادقة وتنفيذ الاتفاقية رقم 190 مع التوصية رقم 206 لعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

كيف يمكن ان تدعم منظمة العمل الدولية مكوناتها أو عناصرها التأسيسية؟

ما دور المكونات أو العناصر التأسيسية لمنظمة العمل الدولية؟

- ◀ تقديم الدعم الفني للحكومات ومنظمات أصحاب/صاحبات العمل والمنظمات العمالية بشأن إدراج الاتفاقية رقم 091 والتوصية رقم 206 في تدابير الاستجابة والتعافي من كوفيد-19، على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المؤسسات وأماكن العمل
- ◀ مساعدة السلطات على مواصلة إجراء تحليلات للقوانين والممارسات الوطنية وتحديد التدابير اللازمة للتغلب على الثغرات، قبل المصادقة
- ◀ دعم المشاورات الثلاثية والجهود الوطنية من أجل مصادقة وتنفيذ الاتفاقية رقم 091 مع التوصية رقم 206، من خلال مبادرات نشر التوعية، المواد الترويجية، البحث، والمساعدة الفنية

- ◀ إدراك أن جائحة كوفيد-19 والأزمة الاقتصادية المتصلة بها تزيد من خطر العنف والتحرش في عالم العمل، مما يتطلب تبادل وجهات النظر، بما في ذلك إطلاق حوار اجتماعي، حول الاستجابات الأنسب والأكثر فاعلية
- ◀ التأكد من أن المبادئ وتدابير السياسة المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206 تقود عملتي تصميم وتنفيذ استجابات الطوارئ 190 والتعافي من كوفيد-19
- ◀ الاستمرار في إبراز أهمية وضرورة مصادقة وتنفيذ الاتفاقية رقم 190، مع التوصية رقم 206 على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المؤسسات وأماكن العمل
- ◀ تقوية تدابير الوقاية على مستوى مكان العمل من خلال التأكد من أن سياسات مكان العمل وتقييم المخاطر وأنظمة الإدارة تأخذ في الحسبان العنف والتحرش، بما في ذلك العنف المنزلي والتممر الإلكتروني
- ◀ تعزيز قاعدة المعرفة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك جمع ونشر البيانات وتوثيق أي حوادث
- ◀ ضمان وصول ضحايا العنف والتحرش إلى العدالة والإنصاف/التعويض بأمن وسهولة