

نبذة عن اتفاقية العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية رقم 206



Democracy & Workers Rights Center - Palestine
مركز الديمقراطية وحقوق العاملين - فلسطين
WORKERS RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS

متى تم تبني اتفاقية العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش ولمن تعد الاتفاقية ملزمة؟

تبنت منظمة العمل الدولية بتاريخ 21/06/2019 الاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية رقم 206 خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته 108، والاتفاقية ملزمة فقط للدول التي تصادق عليها.

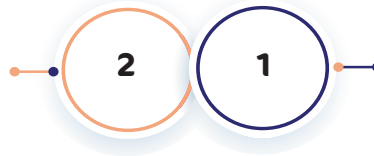
تشير مقدمة الاتفاقية الى الأسباب والدوافع التي أدت لتبنيها ومنها:

- الحقوق المنصوص عليها في إعلان فيلادلفيا واتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة
- "حق كل إنسان في عالم عمل خال من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".
- "ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن يشكل انتهاكا أو إساءة لحقوق الإنسان".
- "ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على صحة الشخص النفسية والبدنية والجنسية وعلى كرامته وعلى أسرته وبيئته الاجتماعية".

- "ظاهرة العنف والتحرش تتنافى مع تعزيز المنشآت المستدامة وتؤثر سلباً على تنظيم العمل وعلاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشآت والإنتاجية".
- "ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تمس على نحو غير متناسبي النساء والفتيات".

تعريفات العنف في الاتفاقية

مصطلح التحرش على
أساس نوع الجنس



مصطلح العنف
والتحرش في
عالم العمل

"... (أ) يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

(ب) يعني مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" 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"

الأشخاص والقطاعات المحمية ونطاق الحماية وفقا للاتفاقية

تطرقت المادة 2 إلى الأشخاص والقطاعات التي تنطبق عليهم الاتفاقية

الأشخاص المحميين

المستخدمين بأجر من
العمال والموظفين

كافة الأشخاص العاملين

العمال الذين انهيت
خدماتهم

المتدربين أو الو المتطوعين

أصحاب العمل ومن
ينوب عنهم

الباحثين عن العمل
والمتقدمين للوظائف

القطاعات والمناطق

القطاع العام والخاص

الاقتصاد المنظم وغير
المنظم

الحضر والريف

الأماكن والأوضاع التي تنطبق عليها هذه الاتفاقية

وفيما يخص نطاق الحماية تشير المادة 3 من الاتفاقية إلى الأماكن والأوضاع التي تنطبق عليها هذه الاتفاقية على النحو التالي:

"... (أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل

(ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس؛

(ج) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل

(د) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

(هـ) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل

(و) عند التوجه إلى العمل والعودة منه".



ما هي المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية؟

تنص الاتفاقية في المادة 4 منها على مسؤوليات الدول المصادقة على الاتفاقية وفقاً للتالي:

1. "تحتزم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، وتعزز وتطبق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش."

2. "تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها..."

ما هي المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية؟

3... تعترف كل دولة عضو بالأدوار والوظائف المختلفة والتكميلية التي تقوم بها الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مع مراعاة اختلاف طبيعة ومدى مسؤوليات كل منهم".

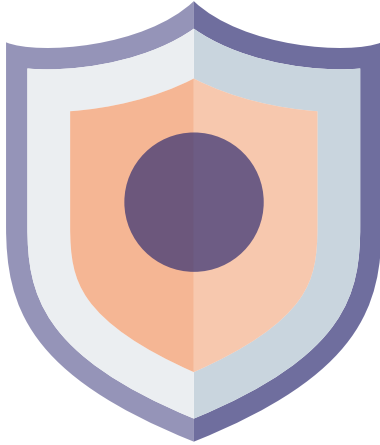


ما هي المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية؟

تشير المادة 5 من الاتفاقية إلى ضرورة احترام الدول المصادقة على الاتفاقية للحقوق الأساسية في العمل إذ تنص على أن: "تحتزم كل دولة عضو وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، فضلاً عن تعزيز العمل اللائق".

والمادة 6 تشير إلى ضرورة اعتماد الدول المصادقة على الاتفاقية لقوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

الحماية والوقاية من العنف والتحرش في أماكن العمل



لا بد للدول المصادقة على الاتفاقية أن تعتمد قوانين ولوائح تعرف وتحظر ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وفقاً للمادة 7. كما وتنص المادة 8 منها على أن "تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك (أ) التسليم بالدور المهم الذي تضطلع به السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛ (ب) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر تعرضاً للعنف والتحرش..؛ (ج) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء الأشخاص حماية فعلية".

المادة 9 من الاتفاقية تشير إلى تبني الدولة لقوانين توجب أصحاب العمل باعتماد خطوات منها تبني سياسة عدم التسامح مع أعمال العنف والتحرش في أماكن العمل، وأن يكون العنف والتحرش جزءاً من الصحة والسلامة المهنية، ضرورة تقييم المخاطر المتعلقة بالأمر واتخاذ تدابير للوقاية، مع التركيز على تدريب العمال والأشخاص المعنيين حول المخاطر وتدابير الوقاية والحماية والحقوق والمسؤوليات.

الإنفاذ وسبل الإنصاف

المادة 10 من الاتفاقية إلى ضرورة اتخاذ الدول تدابير ملائمة من أجل رصد القوانين واللوائح، وضمان الوصول للعدالة مع حماية السرية والخصوصية للأفراد المعنيين، والنص على عقوبات للتعامل مع موضوع العنف والتحرش في أماكن العمل، وضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع معين من عمل يعتقدون أنه يشكل خطراً عليهم.

الإرشاد والتدريب ووسائل التنفيذ

المادة 11 من الاتفاقية تلزم الدول المصادقة على الاتفاقية بـ: "(أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية..

(ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة..، (ج) أن تكون المبادرات، بما فيها حملات استثارة الوعي، متخذة".

المادة 12 تشير إلى آليات تطبيق الاتفاقية التي من الممكن أن تطبق عن طريق القوانين واللوائح الوطنية، والاتفاقيات الجماعية، أو أي تدابير أخرى حسب الضرورة.

الخطوات المطلوبة في فلسطين

على صعيد التشريعات نحن بحاجة لتبني تعديلات على قانون العمل وقانون الخدمة المدنية ونظام العاملين في الهيئات المحلية، بحيث تضمن هذه التعديلات التالي:

- تعريف واضح وصريح للعنف والتحرش في عالم العمل.
- مواد حول مسؤوليات أصحاب العمل بتوفير الوقاية والحماية من العنف والتحرش ونظام شكاوى وعقوبات.
- إعطاء صلاحيات لمفتشي العمل.

كما لا بد من إجراء تعديلات على قانون العقوبات، وتطوير سياسة وطنية خاصة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

وفي أماكن العمل نحن بحاجة لنشر الوعي وتقييم المخاطر المتعلقة بالعنف والتحرش وتبني سياسة عدم التسامح وتطبيقها.

للحصول على نص الإتفاقية والتوصية كاملة، بإمكانكم زيارة
موقع منظمة العمل الدولية أو التواصل معنا على الأرقام التالية



مركز الديمقراطية
وحقوق العاملين
في فلسطين

Democracy and Workers' Rights Center

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

T: Ramallah: 00970 (0)2 2952608

الرقم المجاني: 1800224422

Gaza: 00970 (0)8 2849014

F: Ramallah: 00970 (0)2 2952985

Gaza: 00970 (0)8 2849010

Website: www.dwrc.org

Email: info@dwrc.org / legal@dwrc.org

محتويات هذه النشرة من مسؤولية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين
ولا تعكس بالضرورة وجهة نظر الجهات الداعمة



fundació
pau i
solidaritat

بالتعاون مع

بدعم من



AJUNTAMENT
VILAFRANCA
DEL PENEDES



Ajuntament
de Gavà



Ajuntament de
Sant Feliu
de Llobregat



Ajuntament
de Santa Coloma
de Gramenet



Ajuntament de
LA GARRIGA



AJUNTAMENT
D'ESPLUGUES



AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT



Ajuntament de
Cerdanyola del Vallès



Ajuntament d'Igualada