

حان الوقت لبناء بيئة عمل خالية من العنف والتحرش

لماذا تُعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 190 المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش مهمة للغاية بالنسبة للعَمال في كافة أنحاء العالم؟

تُعدّ اتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 190 المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش (C190) معاهدة دولية جديدة غير مسبوقه تمنح العَمال الحق في الوقاية من العنف والتحرش بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي حيث نُظمت النقابات العمالية في كامل أنحاء العالم حملات قوية تطالب بإصدار هذه الاتفاقية التي تمّ اعتمادها يوم 21 يونيو 2019 من طرف مؤتمر العمل الدولي (الهيئة الثلاثية لاتخاذ القرارات التابعة لمنظمة العمل الدولية) والتي دخلت حيز التنفيذ في شهر يونيو 2020 بعد المصادقة عليها من طرف كلّ من الأوروغواي وفيجي وتكملها التوصية عدد 206 (R206) التي تقدم توجيهها مفصلاً حول كيفية تنفيذ الاتفاقية على المستوى الوطني.

تعتبر الاتفاقية بادرة غير مسبوقه لأنها تعترف بأن ممارسة العنف والتحرش في فضاء العمل قد تشكّل انتهاكاً لحقوق الانسان وتعارض مع مبادئ العمل اللائق:

"...حق الجميع في العمل في فضاء خال من العنف والتحرش بما ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي...قد تشكّل ممارسة العنف والتحرش في فضاء العمل انتهاكاً أو إساءة لحقوق الانسان وهي تهديد لتكافؤ الفرص وغير مقبولة ومتعارضة مع مبادئ العمل اللائق." (ديباجة الاتفاقية C190).

تدعو الاتفاقية C190 إلى اتباع نهج شامل ومتكامل ومراع للنوع الاجتماعي لمنع وإزالة العنف والتحرش من فضاء العمل وتضع معايير دنيا توفّر خريطة طريق شاملة للحوار المجتمعي بين النقابات العمالية والعمال لمنع حدوث العنف والتحرش في فضاء العمل والتصدي له. [تجدون أسفله اتفاقاً نموذجياً يتضمّن مشاريع بنود تُستخدم في المفاوضات بشأن وضع اتفاق تفاوض جماعي].

يتعيّن اتخاذ اجراءات عاجلة من طرف الحكومات والموظفين في سياق جائحة كوفيد-19 لضمان حقّ الجميع في العمل بفضاء خال من العنف والتحرش. تُعتبر المصادقة على الاتفاقية عدد 190 ذات أهمية حاسمة لهذه الجهود حيث كان الاتحاد الدولي للنقابات العمالية والنقابات العالمية إلى جانب الاتحاد الوطني لنقابات العمال المسيحية (CNV Internationaal) ونقابات العمال في كافة أنحاء العالم نشطون جدّاً في تنفيذ الحملات وممارسة الضغط على الحكومات من أجل المصادقة على الاتفاقية من خلال اطلاق حملة #Ratify190.

تحمي الاتفاقية عدد 190 كلّ الموظفين العاملين في القطاعين العام والخاص وفي قطاع الاقتصاد النظامي وغير النظامي

تعتبر اتفاقية C190 الاتفاقية الأولى التي تضمن حقّ الجميع في العمل بفضاء خال من العنف والتحرش بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي وهي تتناول مسألة التمييز وجوانب الضعف التي يتعرض لها العمال في جميع قطاعات الاقتصاد العامة والخاصة بما في ذلك القطاع النظامي وغير النظامي. على الرغم من أنّه قد لا يكون للعمال غير النظاميين ربّ عمل إلا أنّ الاتفاقية تعترف بأنّه يجب على السلطات الحكومية أن تساهم في وضع تدابير وتوفير موارد لمنع حدوث العنف والتحرش الذي قد يتعرض له العمال غير النظاميين.

تشمل الاتفاقية جميع العمال بغض النظر عن وضعهم التعاقدية بما في ذلك المتدربون و المتطوعون والباحثون عن عمل.

تغطّي الاتفاقية جميع أشكال العنف والتحرش بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي

للاتفاقية نطاق واسع إذ أنها تعترف بأن العنف والتحرش هما "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديد بارتكابها سواء مرّة أو مرّات متكررة وتهدف إلى إحداث أضرار جسدية أو نفسية أو جنسية أو اقتصادية أو تنسب أو يحتمل أن تنسب بها وتشمل العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي".

تشمل الاتفاقية جميع أشكال العنف والتحرش الممكنة التي تؤثر على فضاء العمل بما في ذلك العنف والتحرش من طرف أطراف ثالثة (العملاء والزبائن والمرضى والتلاميذ وعامة الناس) والعنف المنزلي عندما يكون له تأثير سلبي على مكان العمل.

تشدد الاتفاقية بشكل خاص على انهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي التي يُعرّف على أنّه نوع من العنف والتحرش الموجه إلى الأشخاص بسبب جنسهم أو نوعهم الاجتماعي أو الذي يؤثر تأثيراً غير متناسب على الأشخاص من جنس أو نوع اجتماعي معيّن ويشمل التحرش الجنسي وتطالب الحكومات بتنفيذ نهج مراعي للنوع الاجتماعي للقضاء على العنف والتحرش في فضاء العمل من خلال معالجة الأسباب الجذرية له وعوامل الخطورة المرتبطة به والتي تشمل القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي وأشكال التمييز المتعددة والمتداخلة وعلاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على النوع الاجتماعي. تعترف الاتفاقية كذلك بأنّ النساء العاملات

والعمال الذين يتعرضون للتمييز وعدم المساواة والذين ينتمون إلى مجموعة ضعيفة أو أكثر أو إلى مجموعات في حالات ضعف يتأثرون بشكل غير متناسب من العنف والتحرش في فضاء العمل. بالرغم من عدم تعريفها في الاتفاقية إلا أن التوصية تشير إلى أنه يجب تفسير الفئات الضعيفة وتلك التي تكون في حالات ضعف وفقا لمعايير العمل الدولية واتفاقيات حقوق الانسان السارية. قد تشمل هذه مجموعة واسعة من الفئات التي تتعرض للتمييز مثل المثليين والأقليات العرقية والعمال المهاجرين.

فضاء العمل المتغير وجائحة كوفيد-19

تعتبر الاتفاقية عدد 190 هامة جدًا في سياق جائحة كوفيد-19 حيث ارتفع منسوب العنف والتحرش ضدّ العمال الذين يقدمون خدمات الخط الأمامي بشكل مفرغ إذ شاهدنا عديد الحالات التي يتعرض فيها الموظفون للبصق ويتعرض موظفو الصحة والعاملون بالمحلات و المتاجر الكبرى وعمال النقل للعنف الجسدي والاعتداء اللفظي. كما أثر ارتفاع منسوب العنف المنزلي خلال فترات الحجر الصحي على كثير من النساء العاملات اللاتي يقين في بيوتهن للعمل عن بعد بالتالي يجب تطبيق واجب العناية من طرف رب العمل تجاه موظفيه بغض النظر عن مكان عملهم.

تمّ وضع تعريف واسع لفضاء العمل في الاتفاقية ليشمل الفضاءين العام والخاص حيث يُنفذ العمل. قد يكون الفضاء العام سوقا أو مكانا في الشارع تقوم فيه العاملة غير النظامية ببيع منتجاتها أما الفضاء الخاص فقد يكون منزلا خاصا تعمل فيه كمعينة منزلية أو مقدمة للرعاية أو قد يكون في شكل عمل في البيت حيث تقوم العاملة بخياطة الملابس في بيتها الخاص. يشمل فضاء العمل كذلك اجتماعات العمل والمناسبات الاجتماعية والتدريبات التي تحدث خارج مكان العمل الفعلي وينطبق هذا على الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجرا وبأخذ استراحة أو يتناول طعاما أو يستخدم مرافق الصرف الصحي والاعتدال وتغيير الملابس. في صلة بتزايد عدد العاملين عن بعد نجد كذلك الاتصالات المتعلقة بالعمل حيث يُمارس التحرش عبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما في ذلك التحرش الإلكتروني عن طريق الرسائل الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي.

يُعتبر التنقل من وإلى مكان العمل خطرا بالنسبة لعدد العمال اليوم خاصة في الليل. بالتالي من الهام أن تشير الاتفاقية إلى التنقل من وإلى مكان العمل على أنه جزء من فضاء العمل مما قد يحث الحكومات على تحسين اجراءات السلامة في وسائل النقل العمومية. هذا هو الحال كذلك بالنسبة للمساكن التي يجب أن يوفرها أصحاب العمل والتي سوف تكون هامة بالنسبة للعمال في قطاعي الملابس والزراعة حيث يقوم صاحب العمل بتوفير مبيتات لهم أو بالنسبة للعمال المنزليين الذين يعيشون في بيوت مشغليهم.

الالتزامات المفروضة على الحكومات وأصحاب العمل لمنع وانهاء العنف والتحرش

تُعتبر هذه الاتفاقية كذلك أول معاهدة دولية تناول مسؤوليات الحكومات في إنهاء العنف والتحرش في مكان العمل. في المقابل يطلب من الحكومات إصدار قوانين تُلزم أصحاب العمل بتنفيذ السياسات المتعلقة بمكان العمل واجراءات تقديم الشكاوي وعمليات تقييم المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ورفع الوعي وتقديم التوجيه في مكان العمل. يُعتبر تركيز الاتفاقية بشدّة على مسألة العنف القائم على النوع الاجتماعي هاما للغاية بالنسبة لقطاعات الاقتصاد التي تُوظف أعدادا ضخمة من النساء مثل قطاعات الملابس والمنسوجات والفلاحة وخدمات الصحة والرعاية والعمل المنزلي والتعليم وما إلى ذلك.

فضلا عن ذلك فإنّ الحكومات مطالبة بإدراج نهج متكامل يهدف إلى إنهاء العنف والتحرش في قوانينها وسياساتها المتعلقة بالعمل والتشغيل والمساواة وعدم التمييز والهجرة والصحة والسلامة المهنية والجريمة.

لأصحاب العمل دور في إجراء عمليات تقييم المخاطر بهدف منع حدوث العنف والتحرش وهي تشمل المخاطر النفسية والاجتماعية الناجمة عن سوء تنظيم العمل أو ظروف العمل أو محتواه. قد يشمل ذلك طريقة تنظيم العمل في خط الانتاج التي قد تؤدي إلى تزايد خطر التحرش. على سبيل المثال يمكن أن تشكل أهداف خطوط الانتاج غير المنطقية أو ساعات العمل الطويلة خلال المواعيد النهائية الضيقة في قطاع صناعة الملابس عوامل قد تؤثر سلبا على صحة وسلامة النساء العاملات لكنها تخلق أيضا ظروفًا قد تتسبب في تعرضهنّ للضغط والاجهاد والتحرش في العمل بما في ذلك التحرش الجنسي.

تدعو المعايير كذلك إلى اتخاذ اجراءات لمنع حدوث العنف والتحرش من طرف وضدّ أطراف ثالثة وضمن ادراجها في عمليات تقييم المخاطر مثلا لتحديد مخاطر العنف والتحرش التي يتعرض إليها الموظفون الذين يتعاملون مباشرة مع الزبائن بانتظام والتصرف بشأن هذه المخاطر.

كما يُطالب باتخاذ مزيد من الاجراءات لتمكين ضحايا العنف والتحرش من الوصول إلى الدعم والخدمات وسبل الانتصاف مثل خدمات تقديم المشورة والمعلومات وخدمات الطوارئ والرعاية الطبية والعلاج والدعم النفسي والملاجئ وغيرها من مراكز الأزمات ووحدات الشرطة المختصة أو رجال الشرطة المدربين تدريبًا خاصًا.

تتضمن الاتفاقية في علاقة بإجراءات الانفاذ وسبل الانتصاف دور مفتشي العمل والشرطة والجهاز القضائي الذين يجب أن يتلقوا تدريبات وتوجيهات مراعية للنوع الاجتماعي في مجال إنهاء العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي والتمييز ضدّ العمال.

من المهم الإشارة كذلك إلى أنّ أصحاب العمل والنقابات العمالية مطالبون بتنظيم تدريبات ووضع مبادئ توجيهية تساعدهم على منع حدوث العنف والتحرش في فضاء العمل والتصدي له.

تنصّ المادة 9 من الاتفاقية على أنّه:

يجب على كل دولة عضو اعتماد قوانين ولوائح تُلزم أصحاب العمل باتخاذ إجراءات مناسبة تتناسب مع درجة سلطتهم لمنع حدوث العنف والتحرش في فضاء العمل بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي والقيام بصفة خاصة وبقدر الامكان عمليا ب:

(أ) اعتماد وتنفيذ سياسة خاصة بمكان العمل حول العنف والتحرش بالتشاور مع العمال وممثلهم

(ب) مراعاة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرتبطة بهما في إدارة الصحة والسلامة المهنية

(ت) تحديد وتقييم مخاطر العنف والتحرش بمشاركة العمال وممثلهم واتخاذ اجراءات لمنع حدوثهما والسيطرة عليهما

(ث) توفير معلومات وتدريبات بأشكال ميسرة وحسب الاقتضاء للعمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين حول المخاطر التي تم تحديدها ومخاطر العنف والتحرش واجراءات الوقاية والحماية المرتبطة بها بما في ذلك المتصلة بحقوق وواجبات العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين في علاقة بالسياسة العامة التي تمت الإشارة إليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة.

تسترشد هذه المادة بأحكام التوصية 206 التي تنصّ على أنّه يجب أن تتضمن السياسة الخاصة بمكان العمل بيانا يقر بأنّه لا يتم التسامح مع العنف والتحرش وأن تتضمن برامج وقاية وحقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل ومعلومات حول اجراءات تقديم الشكاوي والتحقيق والخصوصية والسرية بالإضافة إلى توفير الحماية للمشتكين والضحايا والشهود والمبلغين عن المخالفات من الايذاء أو الانتقام.

العنف المنزلي في فضاء العمل

يُعرّف بالعنف المنزلي على أنّه شكل من أشكال العنف في مكان العمل يؤثر سلبا على حياة النساء العاملات إذ أنّ الناجيات من هذا النوع من العنف لديهنّ فرصا أضعف للاستمرار في العمل وإحراز تقدم في حياتهنّ المهنية ويمكنه أن يؤثر على سلامة الناجيات وسلامة زملائهم في العمل. قد يحدث الاعتداء الجسدي والمطاردة في مكان العمل لأنه المكان الذي يستطيع فيه المعتدي أن يجد مرآة. أصبح العنف المنزلي خلال فترات الحجر الصحي بسبب جائحة كوفيد-19 مشكلة كبيرة بالنسبة للنساء اللاتي يعملن عن بعد.

تمثل جزء كبير من حملة النقابات العمالية من أجل اعتماد الاتفاقية عدد 190 في إدراج العنف المنزلي ويعتبر هذا شكلا آخر من أشكال الانفراج بالنسبة للعمال. يُعرّف بالعنف المنزلي في ديباجة الاتفاقية عدد 190:

"لوحظ أنّ العنف المنزلي يمكنه أن يؤثر سلبا على العمل والانتاجية والصحة والسلامة وأنّه بإمكان الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال ومؤسسات سوق العمل المساعدة من خلال الاعتراف بالأثار المترتبة عن العنف المنزلي من بين اجراءات أخرى والاستجابة لهذه الأثار ومعالجتها."

تطالب الاتفاقية عدد 190 الحكومات باتخاذ الاجراءات الملائمة للاعتراف بآثار العنف المنزلي والتخفيف من أثره في فضاء العمل بقدر الامكان عمليا. تدخل التوصية في مزيد من التفاصيل من خلال اضافة أحكام مثل تمكين ضحايا العنف المنزلي من التمتع بإجازة وتنفيذ ترتيبات عمل مرنة وحمايتهم من الفصل وضممان ادراج العنف المنزلي في عمليات تقييم المخاطر في مكان العمل والقيام بالإحالات إلى خدمات مكافحة العنف المنزلي إلى جانب اتخاذ اجراءات لرفع الوعي.

الحوار المجتمعي وحرية إنشاء الجمعيات والتفاوض الجماعي

تعترف الاتفاقية بأهمية حرية انشاء الجمعيات والاعتراف الفعلي بحق التفاوض الجماعي على جميع المستويات كوسيلة لمنع حدوث العنف والتحرش والتصدي لهما. تُعدّ المشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال محور وضع قوانين وسياسات لمنع وانهاء العنف والتحرش في فضاء العمل وتطبيقها ورصدها ويتعلق هذا بقوانين السلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز والهجرة ويشمل العمال الأشدّ ضعفا.

يبقى التفاوض الجماعي أحد أهم الأدوات لتنفيذ المعايير الجديدة بما في ذلك تطبيقها عن طريق مكان العمل أو التفاوض الجماعي القطاعي وعبر سلاسل الامداد العالمية من خلال الاتفاقات الاطارية العالمية بين النقابات العالمية والشركات المتعددة الجنسيات. حتى إذا لم تقم الدول بعد بالمصادقة على الاتفاقية فإنّ الاتفاقية إلى جانب التوصية تُعتبران مخطط المفاوضات والتفاوض الجماعي في أماكن العمل. [تجدون أسفله اتفاق نموذجي ومشاريع بنود للاتفاقات الجماعية].

الاجراءات التي يمكن أن تتخذها نقابة العمال لضمان المصادقة على الاتفاقية عدد 190

- مارسوا الضغط على حكومتكم لتصادق على الاتفاقية عدد 190 وأقيموا تحالفات مع المنظمات الداعمة للاتفاقية:
#Ratify C190
- قدّموا تدريبات وتوجيهات لممثلي النقابات العمالية حول كيفية استخدام المعايير كأساس للمفاوضات بشأن وضع اتفاقات جماعية لتنفيذ سياسات وعمليات تقييم للمخاطر في أماكن العمل ولضمان إدراج العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي في جميع عمليات تقييم المخاطر في أماكن العمل مستقبلا.
- ساهموا في بناء الوعي بشأن العنف والتحرش بما في ذلك ضمان فعالية وسرية اجراءات تقديم الشكاوي وبناء الثقة مع الموظفين ليشعروا بالأمان عند قيامهم بالتبليغ عن حالات العنف والتحرش.
- نظموا أموركم وتأكدوا من أنّ السياسات والاجراءات الداخلية لنقابة العمال الخاصة بكم تتماشى مع المعايير الدنيا التي تنص عليها الاتفاقية عدد 190 والتوصية عدد 206.

اتفاق نموذجي حول العنف والتحرش في العمل

مشروع بنود للتفاوض بشأن اتفاقات التفاوض الجماعي حول العنف والتحرش في العمل بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي

[يجب تكييفها مع اتفاقات أماكن العمل والشركات والشركات المتعددة والاتفاقات القطاعية]

تلتزم [الشركة] بإنهاء جميع أشكال العنف والتحرش (الجنسي والجنسي والنفسي) في فضاء العمل وهذا يشمل التحرش الجنسي وأي سلوك يمكنه أن يؤثر سلبا على كرامة المرأة أو الرجل في مكان العمل وأي سلوك يساهم في خلق بيئة مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة. يولي اهتمام خاص لإنهاء العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي اعترافاً بأن المرأة تتأثر بهما بشكل غير متناسب.

تمتثل [الشركة] لمعايير العمل الدولية التي تم وضعها بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 190 المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش والتوصية عدد 206 وهذا ينطبق حتى إذا لم تتم المصادقة على الاتفاقية بعد في [أضف اسم البلاد].

يتم منع حدوث العنف والتحرش وكشفه ومعالجته من خلال جميع سياسات الشركة ذات الصلة بما في ذلك السياسات المتعلقة بالصحة والسلامة والموارد البشرية. يقوم أطراف الاتفاق ب:

1. تنفيذ تدابير وقائية للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي مع ضمان مراعاة عمليات تقييم المخاطر المتعلقة بالعنف والتحرش للنوع الاجتماعي لتساهم في إعداد خطط وقائية مراعية للنوع الاجتماعي.

2. معالجة العوامل الكامنة وراء التحرش الجنسي مثل ساعات العمل الطويلة وضغوط الانتاج والمواعيد النهائية غير المنطقية وثقافة وتنظيم العمل التي تسبب مخاطرا بالنسبة للنساء العاملات.

3. وضع سياسة شاملة في مكان العمل حول انهاء العنف والتحرش بما في ذلك نظما لتقديم الشكاوي وتدابيرا لمنع وانهاء العنف والتحرش لا سيما العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي.

4. انشاء لجنة خاصة بالتحرش الجنسي في مكان العمل وضمان وثوق العمال بنظم تقديم الشكاوي التي تم وضعها وتنفيذ اجراءات رسمية وغير رسمية لتسوية الشكاوي ومحاسبة الجناة.

5. تنفيذ حملات اعلامية وتوعوية لجميع الموظفين وتدريبات للمدراء والمشرفين حول منع وانهاء العنف والتحرش.

6. توفير الدعم لضحايا العنف والتحرش لا سيما التحرش الجنسي بما في ذلك تقديم المشورة ومنح إجازات مدفوعة الأجر.

7. توفير الدعم لضحايا العنف المنزلي من خلال تمكينهم من إجازة مدفوعة الأجر بسبب تعرضهن للعنف المنزلي (10 أيام قابلة للتמיד في الظروف الاستثنائية) وتعديل ساعات العمل وتقييم المخاطر وتخطيط السلامة وتقديم المساعدة المالية والدعم السكني في الحالات الطارئة.

إنشاء لجنة مشتركة بين النقابات وأصحاب العمل لرصد تنفيذ الاتفاق مع ضمان عقد الاجتماعات وإرسال التقارير ضمن الأطر الزمنية المتفق عليها.

