



وُضعت لهذا الوقت

كيف تعالج إتفاقية منظمة العمل الدولية
(ILO) بالرقم (190) العنف والتحرّش
المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس
(GBVH) في عالم العمل في هذا الوقت
الذي تتفشى فيه جائحة الكوفيد-19، وما بعده

نُشرت من قبل مركز التضامن العمالي في شهر نوفمبر (تشرين الثاني)، من عام 2020

المؤلفون: كاساندا واترز و روبن رونج

المساهمون: نور عبد الغني، تولا كونيل، نكينشي أودينوكوي، ماريا ألينا، سايبيلون باز، و أليكسز دي سيمون بيريرا

تصميم: ديباك ميثا

كافة حقوق الطبع محفوظة لمركز التضامن العمالي 2020

صورة الغلاف: مركز التضامن العمالي/ نكينشي أودينوكوي

جدول المحتويات (الفهرس)

4	ملخص شامل
7	فهم العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل، ولماذا إزداد في أثناء تفشي جائحة الكوفيد-19
13	كيف تعالج إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل
14	إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تعالج وتقي من كافة أشكال العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل
15	إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تحمي العمال الأكثر ضعفاً وهشاشة من ممارسات العنف والتحرش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH)
17	إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تعالج وتقي من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في "عالم العمل" بأكمله
18	إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تقي من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) من قبل الطرف الثالث في عالم العمل
19	إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تعالج مسألة القوة الجماعية من أجل الوقاية من ومعالجة العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر عن طريق تنظيم العمال
20	التوصيات
23	الخلاصة



ملخص شامل

إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) (الاتفاقية 190) هي أول إتفاقية عالمية مُلزِمة تُقر الحق الإِساسِي الى عالم عمل خالي من العنف والتحرش. أن هذا الحق يتعرّض الى تهديد متجدد يشمل نقشي مظاهر إنعدام المساواة، الفقر، وعدم الإستقرار الإِجتماعي المتسبب عن جائحة الكوفيد-19. وإن ذلك من شأنه أن يترك العمال ولا سيما النساء والمثليين جنسياً بمختلف أنماطهم (LGBTQ+) وغيرهم من الفئات المهمشة من العمال في خطر متزايد يتمثل بتعرضهم الى العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإِجتماعي (GBVH) في عالم العمل.

إن النساء العاملات وحلفائهن، في مختلف القطاعات والدول كنّ قد قمن بشن الحملات المتواصلة لأكثر من عقد من الزمن وذلك من أجل تأمين تبني منظمة العمل الدولية (ILO) للإتفاقية رقم (190) وملحقها المتمثل بالتوصية رقم (206) وكن قد ناضلن من أجل أن تعكس الإتفاقية تجاربهن التي عشنها. ونتيجة لحملات التنظيم والمناصرة التي قمن بها أتخذت إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) طابعاً نسوياً*¹ إستهدف الجذور الحقيقية المسببة ل (GBVH) بما في ذلك الأشكال السائدة من التفرقة، علاقات العمل غير المتكافئة، وترتيبات العمل غير المستقرة. أن العمال في مختلف أنحاء العالم يقومون الآن بالمناصرة من أجل مصادقة الحكومات على الإتفاقية وتطبيقها على أرض الواقع من قبل أصحاب العمل والنقابات. وأن جهدهم وسعيهم هذا لم يكن أكثر أهميةً في أي وقت مضى وخاصة أن نقشي جائحة الكوفيد-19 قد كشف عن الأسباب الجذرية لإنتهاك حقوق العمال وسلامتهم ومبدأ المساواة والديمقراطية.

إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تميّز كيف يتم هيكلة العمل في هذا الوقت، وذلك من خلال تأمين الحماية الى العمال ممن في العادة هم مستثنون من أي حمايات عمالية، بما فيهم العمال ضمن ترتيبات العمل غير القياسية، مناطق تجهيز الصادرات، والعمال في الإقتصاد غير الرسمي. أن العمال في الوظائف غير المستقرة قد تعرضوا بشكل غير متناسب مع غيرهم الى البطالة أثناء نقشي الجائحة، وأن أغلبهم غير مشمولين في الحصول على المساعدات المقدّمة الى العاطلين عن العمل أو ضوابط التخفيف التي توفرها الدولة عند ظروف الطوارئ وأن ذلك

سيجعلهم حتماً أكثر تعرضاً الى الضغوط والإستغلال للحصول على الأفضال الجنسية وغيرها من أساليب المعاملة غير اللائقة وذلك في سبيل إبقائهم في وظائفهم.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تضع الخطوط العريضة لكيفية وضع الحكومات واصحاب العمل الإجراءات لمعالجة عوامل الخطر في قطاعات ووظائف معينة. أن ذلك سيحمي العاملين في الخطوط الأمامية أثناء الجائحة كالممرضين والممرضات وغيرهم من الموظفين الصحيين والذين يواجهون إنتهاكات جسدية ونفسية متزايدة، بالإضافة الى عمال الخدمات المنزلية والذين يتعرضون الى الإعتداءات الجنسية المرفوضة والإساءات الجسدية والإغتصاب على أيدي أرباب عملهم.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) توفر الحماية في عالم العمل بأكمله، وليس في موقع العمل فحسب. وأن ذلك يعكس التغييرات في طريقة أداء العمل من خلال تأمين الحماية من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي في عالم العمل (GBVH) بما فيه المنازل الخاصة عندما يتم تأدية العمل هناك، المواصلات ذات العلاقة بالعمل، والذهاب والعودة من والى العمل. وتتجسد أهمية ذلك بشكل خاص أثناء تفشي الجائحة حيث شكى العمال تزايداً في حالات التحرش الإلكتروني (أونلاين) وتزايد العنف الجنسي في الأماكن العامة.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تميز بأن التغيير الكبير في القوى يمكن تحقيقه بتنظيم العمال. لقد تجلت أهمية النقابات بوضوح خاصة في فترة تفشي الوباء بالوقت الذي يناضل العمال خلاله لتأمين الأمان والإحترام في العمل. وأن العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي / الجندر قد يتم إستخدامه كأداة للقمع وإسكات صوات العمال. وقد أقرت اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) بأن أفضل من يقوم بتصميم ووضع الضوابط والسياسات الفعالة لمعالجة ومنع العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي / الجندر (GBVH) في العمل هم العمال الذي تعرضوا له أكثر من غيرهم، وأن الوقاية من ال (GBVH) تتطلب معالجة وجوده داخل أماكن العمل والمجتمعات من خلال إعادة بناء هياكل القوى، وأن السبيل الوحيد لتحقيق ذلك هو من خلال التنظيم الجماعي والقوة الجماعية.

أن اتفاقية ال (ILO) رقم (190) وملحقها التوصية (206) توفران هيكل شامل وفعال لطريقة بناء السياسات والقوانين التي تقي من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي / الجندر (GBVH) في عالم العمل، وتعالج الآثار الناجمة عنه. وأنها تعمل ذلك من خلال تعريفه بوضوح، فرض حزمة وشاملة من الضوابط التي تنطبق على كافة أشكال الإساءة والتعدي بالذات على العمال الأكثر ضعفاً وهشاشة، كما وأنها تحدد بدقة دور كل من الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بالإضافة الى بيان ضرورة التنظيم العمالي.

التقرير يقوم بالتعريف عن الخطوات الرصينة التي يجب إتباعها من أجل الوقاية من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي / الجندر (GBVH) ومعالجة الآثار الناجمة عنه، وكما يلي:

- يمكن لكل من الحكومات وأصحاب العمل والنقابات أن يعملوا معاً من أجل المصادقة على إتفاقية منظمة العمل الدولية بالرقم (190) والتوصية رقم (206) وتطبيق مضامينهما على أرض الواقع، وذلك للوقاية من النهج المتزايد من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي / الجندر (GBVH) والمتسبب بتفشي الجائحة، وذلك لضمان مواقع عمل آمنة يسود فيها الإحترام.
- يمكن للحكومات أن تقوم بالمصادقة على إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والتوصية رقم (206)، والعمل مع النقابات وأصحاب العمل لتطوير تعديلات شاملة وواسعة للتشريعات الوطنية وفرض جمع المعلومات على ضوء حوادث العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي / الجندر (GBVH) في عالم العمل وذلك لتوفير الأرضية القانونية المناسبة والسياسات الرادعة.
- يمكن لأصحاب العمل أن يقوموا بمساندة ودعم المصادقة على الإتفاقية (190) والتوصية (206) بشكل علني، والتفاوض مع العمال والنقابات لتنفيذ إلتزامات صاحب العمل في كافة مراحل سلسلة الإنتاج، والتي تفرضها الإتفاقية (190) والتوصية (206).
- يمكن للنقابات أن يواصلوا بناء التحالفات الوطنية المتنوعة للمناصرة من أجل المصادقة والتطبيق لإتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم (190) والتوصية رقم (206)، والتفاوض مع اصحاب العمل من خلال إتفاقيات المفاوضات الجماعية من أجل تأمين الحماية، وتضمين إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم (190) والتوصية رقم (206) في سياسات النقابات.



فهم العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل، ولماذا إزداد في أثناء تفشي جائحة الكوفيد-19

العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل هو إساءة لإستخدام القوى وهو أحد أكثر الإنتهاكات لحقوق الإنسان حدوثاً ولكن بشكل مخفي، وهو عائق رئيسي يحول دون تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين.^{2*} أنها تؤثر على عشرات الملايين من العمال من مختلف الأنواع الجندرية وفي كافة القطاعات والوظائف. وأنه يسبب الأذى الجسدي والنفسي والاجتماعي والإقتصادي لمن يتعرض له، كما أنه يهدد الإستقرار الإقتصادي والمشاركة الكاملة التي تتصف بالمساواة في التشغيل وفي المجتمع^{3*}. ويتسبب بتكاليف هائلة على الأعمال والمصالح ولكن غالباً ما يتم التغاضي عنها، كما أنه يعرقل النمو الإقتصادي^{4*}.

العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل هو عنف وتحرش يستهدف شخص ما بسبب نوعه الاجتماعي الحقيقي أو المكتسب أو جنسه، أو هو العنف والتحرش الذي يستهدف نوع اجتماعي / جندر أو جنس معين بشكل غير متناسب مع غيره من الأنواع الاجتماعية، وذلك يشمل ولكنه غير محدد بالتالي^{5*}: النساء يستهدفن بشكل غير متناسب، ولكن بالحقيقة أي شخص يمكن إستهدافه وخاصة من مجتمع ال (LGBTQ+) أي المثليين جنسياً بمختلف أنواعهم، وغيرهم ممن لا ينتمون الى أحد الأنواع الاجتماعية التي يتوقع منها أن تكون سائدة. ومن الأنماط الأخرى من التفرقة على أساس الهوية والانتماء تتمثل بتعريض فئة معينة من العمال الى مخاطر عالية من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH).

العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل يشمل الإغتصاب، الإساءات الجنسية، الممارسات الجنسية المفروضة قسراً، وغيرها من أنماط التحرش الجنسي. كما يمكن أن يتمثل بالإساءات

الجسدية و/أو النفسية على أشخاص من نوع إجتماعي معين سواء كان أصلي أو مكتسب، بما في ذلك التنمر والمهاجمة والنظرة النمطية المهينة لنوع إجتماعي ما، والتعليقات التهكمية. فعلى سبيل المثال أن يقوم رب العمل بمناداة النساء العاملات على أنهم الطبقة السفلية من العمال، أو إطلاق العبارات التي تتصف بمعاداة المثليين أو المتحولين جنسياً، وترهيب الآخرين منهم. أن هذه الأنماط من التحرش ليست جنسية ولكنها تتصف بأنها مبنية على أساس التفرقة الجندرية أي التفرقة بناء على النوع الإجتماعي.

إن الإساءات غالباً ما تحصل في أماكن العمل ولكنه قد تحدث أيضاً بأماكن أخرى لها علاقة بالعمل كأن تكون على البريد الإلكتروني (الأيمل)، وفي الفعاليات/ المناسبات المتعلقة بالعمل، أو بالمواصلات من وإلى العمل. أن المرتكبين لإعمال العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) هم غالباً من المدراء المشرفين في العمل الذين يسيئون استخدام صلاحياتهم والقوة التي يمنحها لهم المنصب، ولكن يمكن أيضاً أن يكونوا من الزملاء في العمل الذين يسيئون إلى زملائهم الآخرين، أو من الأشخاص الذين يتعامل معهم العمال كالزبائن والعملاء والموظفين الرسميين وأعضاء المجتمع.

وقد سببت جائحة الكوفيد-19 إنتشاراً واسعاً للتدخل و عد الإستقرار الإقتصاد والإجتماعي*⁶ مما قد زاد خطورة العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في العمل ضد النساء وغيرهم من العمال من الفئات المهمشة*⁷. وقد سببت الجائحة تأجيل ومفاجمة الظروف التي كانت أصلاً موجودة بما في ذلك العمل غير المستقر والتفرقة على أساس النوع الإجتماعي، وإستخدام العنف والتحرش لمنع العمال المهمشين من التنظيم من أجل التصدي للفقير والإستثناء من القوانين والحمايات الإجتماعية.

وأن الجائحة تزيد من مخاطر الوصم بالعار والتفرقة والعنف الموجه ضد الفئات المهمشة في المجتمع، و غالباً إتهام تلك المجموعات المهمشة على أنها تتسبب بنفسي وإنتشار الفايروس لتكون بذلك كبش فداء للإشاعات، هذا وأن المدراء المشرفين بالعمل ومعهم الزملاء بالعمل وأعضاء المجتمع بشكل عام يحملون تلك التحيزات إلى عالم العمل*⁸. ويشمل ذلك النساء وأفراد مجتمع المثليين الجنسيين باختلاف أنواعهم (LGBTQ+)*⁹، والعمال الوافدين، الأقليات العرقية والأثنية، والأشخاص الذين لديهم إعاقات*¹⁰، وغيرهم من الأفراد الذين لا تنطبق عليهم الصفات المتوقعة من الأنواع الجندرية السائدة*¹¹.

أن النساء هن الفئة الجندرية السائدة في كثير من المهن "الأساسية" والتي أجبر العاملون فيها على الإستمرار بالعمل أثناء تفشي جائحة الكوفيد-19. مثلاً تمثل النساء نسبة تفوق ال 70% في قطاع الصحة عالمياً*¹² وأنهن قد تعرضن إلى العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في العمل بنسب أعلى من المعتاد، بما في ذلك الحوادث التي تم الضغط عليهن للحصول على الأفضال الجنسية مقابل الحصول على مستلزمات الوقاية الشخصية المناسبة التي تعد ضرورية لقيامهن بعملهن بسلامة*¹³.

كما وأن العمال في الوظائف التي تعتمد على تقديم الخدمات يتعرضون إلى أعمال العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) بنسب غير متناسبة مع غيرهم قبل الجائحة*¹⁴ بما في ذلك من المرضى والعملاء والأطراف الثالثة. ولكن الجائحة قد زادت منة الفلق الإجتماعي وغيره من عوامل الخطر مما أدى إلى تزايد حالات العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل. مثلاً، روى العاملون في القطاع الصحي بالصين بأنهم قد تعرضوا إلى الإساءات الجسدية والتحرش أثناء العمل، كما روى العاملون بقطاع الصحة في الهندوراس والمكسيك وسنغافورا بأنهم تعرضوا إلى الهجمات وحتى القتل في الأماكن العامة وفي وسائل النقل من وإلى العمل*¹⁵.

حمالة بضائع في أحد أسواق لاكوس تتعرض للتحرش والمضايقات يومياً في العمل وفي المواصلات من وإلى العمل

أسمي هو أموكي أيزي موسى* وأنا أعمل ك (آلا بورا) أي حمالة بضائع في أحد أسواق لاكوس بنيجيريا، وأساعد في نقل البضائع من وإلى حافلات الزبائن. ويبعد منزلي حوالي 50 كيلومتر (30 ميل) من السوق ولكن زوجي تم فصله من عمله. ولم يكن بوسعي أن أبقى في المنزل أتفرج على أطفال يتضورون جوعاً. أني أتعرض في السوق الى شتى أنواع التحرش والمضايقات من أصحاب المحلات من الرجال، فبعضهم يتقرب مني ويدعوني الى مرافقته الى فندق ويقولون لي بأنهم في المقابل سيساعدني في الحصول على عمل أفضل، تمر علي أيام لا أريد فيها أن أذهب للعمل مطلقاً ولكن علي أن أطمع عائلتي. وأنا لا أشتكي على هؤلاء الرجال لأنني لا أريد أن أخسر رعايتهم. أنا أفأوض على أجري اليومي معهم وغالبا ما يكون زهيد.

لقد تعرضت الى الكثير من التحرشات والمضايقات الجنسية عندما أكون في الحافلة العامة بطريقي الى المنزل. حيث يقوم رجال أغراب بلمس صدري أو مؤخرتي. أنا أشعر بالحقارة لحد ما أصل وأنزل من الحافلة. أتمنى بأنه لم أكن مجبورة على ركوب الحافلة في تنقلي الى ومن المنزل ولكن ليس بإمكانني السير على الأقدام كل هذه المسافة البعيدة.

في ذروة تفشي جائحة الكوفيد-19 في لاكوس تم السماح لأسواق المواد الغذائية غير المعلبة بأن يبقوا فاتحين وسمحوا لهم بالعمل، ولكنني كنت أخشى ركوب الحافلة لئلا بسبب كثرة وتزايد حوادث الإغتصاب والعنف الجنسي في الشوارع. وشعرت بأن من الأسلم لي أن أفتح محل صغير لبيع الخضروات في منطقة سكني وهذا أفضل من تعريض نفسي الى خطورة الإغتصاب أو الإساءة في الطريق، لقد عانت أسرتي كثيراً. ومع إعادة الفتح للبلد ورفع المحددات عدت الآن الى عملي ولكني يبقى علي أن أحذر دوماً وأعمل كل ما بوسعي لأكون بأمان. وإن تلك الحوادث أصبحت جزء طبيعي ومعتاد من مواصلاتي اليومية من وإلى العمل*¹⁶.

*تم تغيير الأسم لحماية الخصوصية.

هذا ويتعرض عمال الخدمات المنزلية والذي تمثل النساء الأكثرية فيهم الى نسب أعلى من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) خلال فترة تفشي الجائحة*¹⁷. وغالباً ما يكون عمال الخدمات المنزلية من أكثر المجموعات العرقية والأثنية المهملة في مجتمعاتهم وهم عرضة بنسب متزايدة للتعرض الى مخاطر القمع والإساءة بما في ذلك العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في العمل بسبب العنصرية والرهاب من الأجانب والتحيز الجنسي*¹⁸. وهم غالباً ما يتفقرون الى الحماية القانونية التي تعتمد على الشغل في معظم الدول، وأن عملهم يفرض عليهم العزلة عن العالم، وهم معتمدون على أرباب عملهم لتوفير المأوى والطعام إضافة الى مرتباتهم، كما أن الكثير منهم هم من الوافدين وهذا يجعلهم أكثر ضعفاً لعدم إمتلاكهم الى جنسية البلد الذي يعملون فيه.

وقد أظهرت دراسة تم إجراؤها في في جنوب أفريقيا أثناء تفشي الجائحة بأن عمال الخدمات المنزلية يتعرضون الى العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل بالذات من رب المنزل الذي قام

بتشغيلهم. وكان ارباب العمل قد قاموا بشتى الممارسات المسيئة بشكل متزايد كالكشف عن عوراتهم أمامهم أو مشاهدة الأفلام الإباحية وطلب الأفضال الجنسية من عامل الخدمة المنزلية وحتى الإغتصاب والإعتداء الجنسي وغيرها من أنماط التحرش والإساءة بنسب أعلى^{19*}. وذكر بعض العمال بأنهم قد تم طردهم من العمل عند رفضهم طلب الممارسة الجنسية معهم كل ذلك في غضون الجائحة وعدم إمتلاكهم لأي مكان آخر يلجأون اليه عند حصول ذلك^{20*}. وفي إستطلاع للرأي قام به الأتحاد الدولي لعمال الخدمات المنزلية (IDWF) مع عمال خدمات منزلية في كل من الشرق الأوسط والأمريكتين وجد بأن العنف النفسي والجسدي والجنسي ضدهم قد تزايد أثناء نقشي الجائحة^{21*}. فعلى سبيل المثال ذكرت إحدى العاملات المنزليات في المكسيك بأن رب عملها بدأ بمحاولاته للمسها والتحرش بها بعد أن بدأ يعمل من البيت^{22*}.

أن تفاقم عدم الإستقرار الإقتصادي قد رافقه تزايد في البطالة وهما عاملان مهمان في التسبب بالعنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في العمل لأنه يجعل العمال أكثر تمسكاً بوظائفهم وأقل قدرة على تقديم الشكاوي عن السلوكيات المسيئة. هذا وأن العاملات النساء ولا سيما النساء الوافدات هن الأكثر تعرضاً الى فقدان وظائفهن^{23*} بما في ذلك إنتشار أنماط الإقتصاد غير الرسمي في العديد من الدول وفصل العمال في القطاعات التي تمثل النساء فيها الأغلبية من الايدي العاملة كقطاع الملابس^{24*}. وقد قام أحد مصانع الملابس في أمريكا الوسطى بإستغلال الضوابط والمحددات الخاصة بالجائحة وذلك بالفصل الغير القانوني من العمل للعمال ممن لديهم حالات صحية وأمراض تجعلهم موضع المسؤولية، وإستهدف بالذات النساء الحوامل والنساء الذين هم



في إجازة أمومة والعمال كبار السن^{25*}.

يتم تشغيل النساء بشكل غير متناسب في الوظائف غير المستقرة، بدون عقود عمل أو غيرها من الإلتزامات الرسمية والإعتراف بوضعهم الوظيفي، و عليه فأنهن مستثنات من الحد الأدنى من الحماية القانونية التي تشمل البعض من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل وكذلك من الحميات الإجتماعية كالرعاية الصحية والمساعدات المالية إذا ما خسرن وظائفهن^{26*}.

وهذا يجعل النساء أكثر ضعفاً للتعرض الى العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في عالم العمل. مثلاً فإنه يوجد الآن فصل من العمال بأعداد هائلة في قطاع زراعة النخيل في لايبيريا بسبب الآثار الإقتصادية للجائحة، وذكرت النساء العاملات بأن مدرائهن بالعمل باتوا يطلبون منهن تقديم الأفضال والممارسات الجنسية بمقابل إبقائهن بالعمل وعدم طردهن^{27*}.

وكرّد على التزايد في في الحالات التي تم رصدها من الإساءات الجنسية ضد عمال وعاملات صناعة الملابس أثناء فترة نقشي الجائحة قامت النساء العاملات في قطاع صناعة الملابس في بنغلادش بالنزول الى الشوارع في إعتصامات ومسيرات تطالب بتوسيع نطاق الحميات في أماكن العمل، بما في ذلك المصادقة على إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190)^{28*}.

عاملة في أحد معامل صناعة الملابس في دكا تم فصلها من العمل لرفضها الى قبول التحرشات الجنسية

أسمي سلمى * ، وقد عملت كعاملة على ماكينة خياطة في دكا، بنغلادش لأكثر من تسع سنوات. وقد تم فصلي من العمل في أثناء تفشي الجائحة بعد أن تعرّضت الى التحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي في العمل. بدأت المشكلة قبل حوالي العام عندما بدأ مدير الإنتاج المسؤول عني بالتحرش الجنسي بي. لقد أخبرته أنني غير راغبة بذلك ولكنه إستمر بأفعاله، حتى أنه بدأ بطلبي بعد إنتهاء الدوام وفي عطلة نهاية الأسبوع. وكنت أعلم بأنني إذا ما شكوت من تصرفاته فإن الإدارة ستتحذ موقفاً ضدي بدلاً من أن تحاسبه هو أو تنهاه عما يفعل.

وعندما علم مديري المباشر بأنني لن أوافق على التحرشات الجنسية بدأ بانتقاد عملي. وعندما بدأ تفشي الجائحة في شهر أبريل (نيسان) بدأ المعمل بفصل العديد من العاملين وبدأت كمية الأعمال والمسؤوليات تزيد علي، وفي شهر يونيو (حزيران) ٢٠٢٠ تم تكليفي بمهام جديدة ومعقدة، وبدأ مديري المباشر بالإنقاص من مستوى عملي وإنقاده. وفي أحد المرات دفعني بالقوة وسقطت على الأرض. وبعدها أخذني الى مكتب مدير الإنتاج واتهمني هناك بأنني متمردة وأني قد فشلت في تحقيق الإنتاج المطلوب. وطلب المدير مني أن أستقيل، ولكني علمت بأنني إن إستقلت فأني لن أن أحصل على أي من حقوقي وإمتيازاتي، لذا رفضت الإستقالة. فما كان منهم إلا أن أجبروني على مغادرة المصنع دون أن يصرفوا لي أجور أو أي من إمتيازاتي ومخصصاتي الأخرى.

لقد قمت بتقديم شكوى رسمية وبعدها هربت من دكا، حيث أنني خشيت أن تقوم إدارة المصنع بإيذائي لتقديمي شكوى ضدهم.

أن سوق العمل سيء جداً في هذا الوقت بسبب الجائحة وأني لا أستطيع أن أجد أي عمل بديل، وعلي أن أبحث عن عمل في مكان آخر لأنني لا أستطيع الآن أن أرجع الى دكا. بعد ما يقارب عشر سنوات فإن كل ما حصلت علي من المصنع هو المهانة*²⁹.

*تم تغيير الأسم لحماية الخصوصية.

أن التغييرات التي طرأت على أماكن العمل وأساليب القيام به في ضل الجائحة قد فسحت المجال لطرق جديدة ومؤثرة يقوم فيها الأشخاص الذين يرتكبون العنف والتحرش المبني على أساس الاجتماعي بأفعالهم في عالم العمل. ففي نايجيريا تعرضت أحد عاملات تنظيف المكاتب للإغتصاب من قبل مديرها المباشر الذي إستغل جائحة الكوفيد-19 ليطلب منها تنظيف مكتبه في وقت غير تقليدي وبعد أن يغادر باقي العاملون*³⁰. وفي المملكة المتحدة (بريطانيا) شكى عاملون بأن مرتكبي التحرش قد حضروا حتى الى منازلهم أو الأتصال بهم على هواتفهم الخاصة لمزاولة التحرش والإساءة*³¹. وحيث أن الكثير من الأعمال والمصالح باتت تزاوّل العمل عن بُعد وأن ذلك ادى الى زيادة مخاطر أن يتم التحرش أو الإساءة الى العمال عن طريق الأنترنت حيث أن الفرصة أكبر للإتصال دون وجود الرقابة الوافية لردعهم عن ذلك*³². ومن الأمثلة على ذلك هو أن الكثير من أماكن العمل في الهند قد أقرت بتزايد حوادث التحرش عبر الأنترنت (أونلاين)*³³. كما طُلب من عمال في المملكة المتحدة (بريطانيا) أن يضعوا مكياج أكثر ويلبسوا ملابس أكثر إثارة في الإجتماعات التي تتم عبر الأنترنت والفيديو*³⁴. وقد ذكر باحثون في أستراليا ومناصر لحقوق العمال في إيطاليا بأن

التحرش الإلكتروني عبر الإنترنت (أونلاين) هو أصعب للمعالجة حيث أن الرقابة أقل وهذا يشمل أيضا قلة الفرصة ليشهد العاملين الآخرين في موقع العمل على أفعال كتلك أو القيام بالتدخل لمنع حدوثها والشكوى عنها، إضافة الى قلة وجود الهياكل الداعمة سواء كانت رسمية أو غير رسمية³⁵.

كما أن غلق الحدود كان له أثر سلبي وخاصة على النساء العاملات الوافدات حيث أن العديد منهن أصبحن عالقات مع البعض من مرتكبي أفعال العنف والتحرش الذين إستغلوا جائحة الكوفيد-19 كذريعة و "وسيلة للسيطرة البوليسية الطبيعية والفسرية" ³⁶ وقام هؤلاء المرتكبين لمثل هذه الأفعال بتوظيف الشروط والتحديدات الخاصة بالجائحة لمصالحهم في الضغط على العاملين وإستهداف المهمشين منهم وخاصة في الإقتصاد غير الرسمي ³⁷. فمثلاً ذكرت النساء من السكان الأصليين في شيلي بأنهن قد تم إعتقالهن ومنعهن من دخول الأسواق التي كان يسمح فيها للباعة المتجولين من غير السكان الأصليين بإستخدامها ³⁸.

وفي إستطلاع للرأي قامت به (WIEGO) عن العمال غير الرسميين في عموم أفريقيا ، وآسيا والأمريكيتين، وُجد بأن " التحرش بوليسي الشكل على العمال غير الرسميين كان شائعاً في كافة المناطق والأقاليم وأدى الى مصادرة البضائع، فرض الغرامات، و الإساءات الجسدية "

عامل إتصالات في الهندوراس يفصل من العمل بسبب رفضه ورده على التحرش

إسمي دنييلاً* وقد بدأت العمل مع شركة للاتصالات في الهندوراس قبل سنة بصفة فنان للتعليق الصوتي. وقد بدأت بتلقي إهتماماً غير مرغوب فيه من قبل صاحب الشركة قبل أن أنتهي من فترة التدريب. فقد كان يطلبني الى مكتبه ويبدأ بتوجيه أسئلة شخصية لي وبالتعليق على جسدي. وحاولت أن أتملص من ذلك وأهتم بعملي فقط. وبدأت الأمور بالتدهور مع بدء الجائحة، حيث لم يعد صاحب الشركة بالحضور الى المكتب، وبدلاً من أن أتخلص من الإهتمام الزائد منه صار يتصل بي بالهاتف وكانت المكالمات تستغرق أحياناً عدة ساعات، وقد أخبرت بعض الزملاء بالسر عن ما يجري وحذروني من هذا الوضع.

قام بتكليفني بمشروع جديد وأخبرني بأن علي أن أقوم بالسرد بصوت حساس ورقيق مثير للشهوة. وطلب من أن أقوم بتحسين مهاراتي الصوتية وأخبرني بأنه سيقوم بتدريبي على ذلك بنفسه. وبدأ بإعطائي نصوص حميمية لأقرأها له عبر الهاتف ويسألني إن كانت تعجبني، وهل أن سماعها أو قراءتها تثير الشهوة عندي، أو هل أنني أتخيل نفسي في القصة، ويقول بأنه هو قد تخيل نفسه. وبعد عدة أيام أخبرته بأن ذلك هو أمر غير مهني وبأن عليه التوقف، فما كان منه إلا أن ثار غضباً وأقفل الهاتف. وبعد عدة ساعات فقط تلقيت اتصالاً من قسم الموارد البشرية ليخبروني بأن صاحب الشركة قد أمرهم بفصلي من العمل، على الرغم من أن تلك لم تكن الطريقة الطبيعية المعتادة عند إنهاء العمل لدى الشركة.

فكرت بتقديم شكوى، ولكن كل الأحداث والتحرشات كانت قد تمت على الهاتف ولم يكن لدي أي دليل، وأن بعمر 22 سنة وفي بداية عملي المهني. أن هذا الرجل يعمل بهذا المجال لأكثر من 30 عام وهو مؤثر جداً، وبإمكانه أن يسبب لي الكثير من المشاكل.

*تم تغيير الأسم لحماية الخصوصية.



كيف تعالج إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل

في شهر حزيران (يونيو) من عام 2019 تبنت منظمة العمل الدولية (ILO) الاتفاقية (190) مكتملة بالتوصية 206، وهي الاتفاقية العالمية الملزمة الأولى لمناهضة العنف والتحرش ومنه المبني على أساس النوع الإجماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل*40. ولعل ذلك مثل إنتصاراً للحركة العمالية العالمية التي كانت قد أطلقت حملة لإنهاء ال (GBVH) في عالم العمل وناصرت بنجاح من أجل أن تبدأ منظمة العمل الدولية (ILO) بعقد المناقشات قياسية الترتيب عن هذا الأمر بعام 2014. وقد سبقت الحملة بذلك حركة ال (#MeToo) التي أعيد إطلاقها في عام 2017 وحصلت على شعبية وإهتمام أكبر حيث أن مسألة معالجة العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل قد أثارت إهتماماً متزايداً من قبل الإعلام والرأي العام.

تعتبر منظمة العمل الدولية (ILO) هي الوحيدة من المنظمات التابعة للأمم المتحدة الثلاثية الأطراف، حيث يشترك المسؤولون الحكوميون مع ممثلي العمال وممثلي أرباب العمل في التفاوض على القواعد والمعايير الأساسية للعمل. ان العمال من النساء ومن مجتمع ال (LGBTQ+) أي مثليي الجنس من مختلف أنواعهم وفي مختلف القطاعات والدول كانوا هم الأغلبية الساحقة من مجموعة العمال الذين تفاوضوا على اللغة والمصطلحات المستخدمة في نص الاتفاقية (190) والتوصية (206). وأنهم قد شاركوا بتجاربههم الشخصية مع العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل مجسدين بذلك على أنها عبارة عن وباء متفشي يتطلب علاجه إرساء هياكل وردود شاملة من قبل الحكومات وأصحاب العمل والمنظمات العمالية. أن التنظيم والناصر التي قاموا بها كانت هي السبب الذي جعل إتفاقية بمنظمة العمل الدولية (ILO) تأخذ مساراً نسبياً في جوهره لمنع ومعالجة العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل.

تميّز اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) الطبيعة القطاعية والهيكلية للعنف والتحرّش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل وتشدّد على ضرورة أن تقوم الحكومات وأصحاب العمل بمعالجة الأسباب الجذرية لهما في ذلك التمييز وعلاقات مراكز القوى والأعراف الاجتماعية والتراثية التي تجعل من العنف والتحرّش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل أمراً طبيعياً ومشروعاً*⁴¹. أن تلك الحماية الأساسية قد تجددت ضرورتها بفضّل نقشي الجائحة*⁴². ومن بين الحماية الحرجة التي تمنحها الاتفاقية (C190) هي:

- تعريفات واسعة للعنف والتحرّش الذي يشمل كل من الإساءات الفردية والهيكلية، شاملاً ذلك التحرش الجنسي، وليتعدى حدوده إلى معالجة الأنواع الأخرى من العنف والتحرّش.
- التغطية القابلة للزيادة وذلك لتأمين الحماية للعمال الذين هم بالعادة مستثنون من قوانين العمل والتشغيل ومن كافة الضوابط التي تستهدف المخاطر في وظائف وقطاعات معينة، وذلك لضمان أن تتم حماية العمال الأكثر ضعفاً وهشاشةً.
- التغطية التي تتعدى الحدود الجغرافية لموقع العمل إلى نطاق أوسع وهو عالم العمل.
- الحماية ضد العنف والتحرّش من قبل الطرف الثالث.
- ضرورة أن تقوم الحكومات بتطبيق تغييرات إلى الهياكل بما يتناغم ويأخذ بنظر الإعتبار العنصر الجندي والتركيز على ذلك من خلال فسخ المجال وتوفير القدرة للعمال لممارسة التنظيم العمالي.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تقي من وتعالج كافة أشكال العنف والتحرّش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في عالم العمل

تحتوي اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) على تعريفين: أحدهما على العنف والتحرّش، والآخر هو تعريف مستقل عن العنف والتحرّش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH). فهي تعرّف العنف والتحرّش في عالم العمل بأنه: " 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 والتحرّش على أساس نوع الجنس"⁴³. وتمضي الاتفاقية بتعريف العنف والتحرّش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH) على أنه: " العنف والتحرّش 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"⁴⁴.

أن هذا التعريف الواسع للعنف والتحرّش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH) في العمل هو تعريف شامل وهو يحضر (يمنع) مدى ونطاق واسع من الإساءات التي تعتمد على أساس النوع الاجتماعي أو الجنس، والذي يتعرض له الكثير من العمال بشكل معتاد. أن ما يقرب ثلثي الدول فقط لديها قوانين تحضر (تمنع) التحرش الجنسي في أماكن العمل*⁴⁵ والعديد منها تميّز التحرش الجنسي كجريمة حصراً*⁴⁶ أي أن على الضحية المستهدفة بالعنف والتحرّش الجنسي أن تقدم شكوى ضد الجاني عن طريق الشرطة، وأن هذا سيفل بشكل كبير احتمالية أن يتم معالجة الموضوع. أن النساء العاملات اللواتي كن قد ناصرن من أجل صدور اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم (190) قد شاركن بالكثير من الأمثلة عن أشكال أخرى من العنف والتحرّش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH) التي تعتبر مهينة ومسيئة ومرهقة لهن حتى وإن كانت على شكل مداعبات طفولية كقرص الخدود أو القول المتكرر بأن جميع النساء هن غير مؤهلات وقادرات أو غيبات أو لا قيمة لهن*⁴⁷.

أن التعريف واسع النطاق الذي ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) يميّز بأن العمال قد عاشوا تلك التجارب فعلا و يضمن بأن التغطية ستشمل الحماية من كافة تلك التصرفات المسيئة. وتميّر الاتفاقية أيضا بأن كافة العمال يمكن أن يكونوا عرضة العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي أو الهوية الجنسية في عالم العمل وليس النساء فحسب، وتفرض على الدول أن تنتبه الى العنف والتحرش المستمر وذلك من خلال تقديم سياسات حازمة مبنية على اساس مراعاة مسألة الجندر من أجل معالجة تلك الأفعال والوقاية منها لمنع حدوثها.

أما المادة رقم 10 من اتفاقية (ILO) رقم (190) فإنها تدعو الحكومات وأصحاب العمل الى "التدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل" وذلك من خلال توفير حمايات في العمل تسمح للضحايا بالبقاء في وظائفهم في الوقت الذي يبحثون فيه عن ظروف الأمان. وهذا يشمل منحهن الأجازات مدفوعة الاجر عند فترة التصدي للعنف الأسري كالانتقال لمكان آخر أو الحصول على أمر حماية من المحكمة أو الحضانة القانونية للأطفال وترتيبات العمل لساعات مرنة والحماية المؤقتة من الفصل^{48*}. أن تلك الإجراءات هي في غاية الأهمية في هذه الأوقات حيث أن العنف الأسري قد تقاوم في كل أنحاء العالم مع نقشي الجائحة^{49*}، ولكن مكان العمل يبقى هو المكان الأكثر أهمية للتدخل ضد العنف الأسري لسببين أولهما أنه (موقع العمل) هو المكان الذي يستطيع الجانور فيه من تخريب سمعة ومستوى أداء ضحاياهم في العمل، والثاني هو أن الإعتماد الإقتصادي هو أمر مهم يفكر فيه الضحايا كثيرا قبل أن يتخذوا القرار بترك العمل.

هذا وأن إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم 190 تعالج أشكال متعددة من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي (GBVH) في عالم العمل وتوضح كيف أنها متصلة و مترابطة بهرم القوى المنتقص للجندر الأضعف والذي يروج للقمع المبني على أساس الجندر والتمييز الهيكلي. أنها تبين وبشكل جلي أهمية الوقاية من ومنع حدوث تلك الممارسات من خلال تغيير ديناميكية القوى المؤثرة والمتوقعة في موقع العمل. أن التجارب المستمرة والمتكررة من التعرض الى العنف والتحرش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH) خلال حياة الإنسان ستتراكم وتضاعف من معاناة الشخص، بالإضافة الى أنها ستعكس لبيان ضرورة أن تتخذ الحكومات ومعها أصحاب العمل والنقابات لمعالجات فعالة للتصدي الى الأنماط النظامية من العنف والتحرش المبني على أساس نوع الاجتماعي (GBVH) في العمل.

إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تحمي العمال الأكثر ضعفاً وهشاشة من ممارسات العنف والتحرش المبني على أساس نوع الاجتماعي

المادة ٢ من إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تحمي العمال " والأشخاص الآخرين في عالم العمل":
بالإضافة الى كافة العمال بغض النظر عن وضعهم من حيث التعاقد وبما فيهم المتدربين والمنتھية عقودهم والمتطوعين والباحثين عن عمل والمقدمين على عمل. وأن ذلك ينطبق على كافة القطاعات بما في ذلك القطاع العام والإقتصاد غير الرسمي^{50*}.

إن هذه التغطية تشمل كل العمال وليس فقط المنتسبين (المتوظفين) كما ينص القانون الوطني، فهي بذلك تضمن أن يكون العمال الذين عادة ما هم مستثنون من الحماية العمالية كعمال الخدمات المنزلية والباعة المتجولين والعاملون في سلاسل التجهيز وفي مناطق عمليات التصدير هم جميعاً محميين من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) في عالم العمل. أن النساء والعمال الصغار والوافدين والأقليات العرقية والأثنية والأشخاص ممن لديهم إعاقات و الأشخاص المثليين جنسيا بمختلف أنواعهم (LGBTQ+) والأفراد من الفئات المهمشة الأخرى هم في وضع غير مستقر في العمل وترتيباته بشكل غير متناسب مع غيرهم بما في ذلك العمل بالساعات الإضافية وعقود العمل غير القياسية والعمل غير الرسمي^{51*}.

أن أنماط العمل غير المستقر باتت تنمو في العديد من الدول حيث أن أصحاب العمل أصبحوا يعتمدون على سلاسل التجهيز المعقدة بدلاً من تعيين عمال بشكل مباشر وبساعات دوام كاملة. وعادة ما تكون الوظائف الثابتة بساعات العمل الكاملة هي النمط الوحيد الذي يكون على أصحاب العمل فيها مسؤولية منع التمييز والعنف والتحرش والوقاية منها، بموجب القانون.

أن العمال في أنماط العمل غير المستقر يفتقرون الى الحمایات العمالية والأجور الوافية والهياكل الموثوقة، لذا فهم أكثر عرضة الى العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) في عالم العمل. أن كلا من النظرة النمطية والأعراف السائدة إضافة الى إنعدام السياسات العمالية التي تراعي مسألة الجندر كلاهما يمتازان بعدم مراعاة مبدأ التركيز على كون التمثيل والتشغيل عادل وبعيد عن التفرقة وعدم التناسب حسب الجندر وذلك بالنسبة للنساء وغيرهم من الفئات المهمشة. كما وأن العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) في العمل يستخدم هو الآخر الإبعاد النساء وغيرهم من الفئات المهمشة عن التشغيل الرسمي في القطاعات التي تتسم بالتفوق والأغلبية الذكورية.

أن اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تفرض تغطية واسعة النطاق لضمان أن يكون العمال من الفئات الأكثر ضعفاً وهشاشة مشمولين بالتغطية. فالمادة ٦ منها تفرض على الحكومات تبني قوانين وأنظمة وسياسات تنص على " الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة" بالنسبة للنساء العاملات وغيرهم من العمال الذين ينتمون الى "مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف" ممن هم عادة ما يكونوا أكثر عرضة من غيرهم في التعرض الى العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH). أن هذا التركيز على كيفية تأثير مختلف أشكال التمييز والقمع على مختلف الفئات بما فيه التمييز على أساس العرق أو الأثنية أو الميول الجنسية أو الوضع من حيث الهجرة أو الدين أو العوق يندرج ضمن مبدأ التمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي والهوية الجندرية، وهذا هو أمر أساسي.

أن النظرة الشمولية لاتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) هو أمر مهم وحرص جداً خاصة في هذا الوقت الذي تروم الحكومات فيه مواجهة الازمات المتعددة بما فيها معايير وضوابط النهوض ما بعد الفوضى الاقتصادية التي سببتها الجائحة، والعنصرية العنيفة وكراهية النساء والتي هي من موروثات الإستعمار والإمبريالية.

كما وينبغي على الحكومات أن تحدد القطاعات والوظائف وترتيبات العمل التي تتسم بنسب أعلى من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) وأن تتشاور مع النقابات وأصحاب العمل من أجل وضع المعايير والضوابط والإجراءات المعينة للحماية^{52*}. أن هذه اللغة المستخدمة تميز بأن الطريقة التي يهيكل بموجبها العمل تعرض العمال الى نسبة متزايدة من العنف والتحرش في العمل. وان تطبيق ضوابط مهنية معينة مهم جداً بالنسبة للعمال الأساسيين الذين أستمرروا بالعمل خلال الجائحة وتعرضوا الى نسباً أعلى من المخاطر على سلامتهم الشخصية.

فعلى سبيل المثال تفرض اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) على الحكومات وأصحاب العمل أن يطوروا ويضعوا ضوابط وإجراءات لمعالجة بعض المخاطر المعينة على عمال الخدمات الصحية والمحلات التجارية وذلك لتعاملهم مع المرضى والزبائن غالباً في ساعات غير معتادة و أماكن معزولة. كما أن على الحكومات وأصحاب العمل ان يعالجوا المخاطر المحددة التي يواجهها عمال الخدمات المنزلية والذين كان قد علق الكثير منهم في منازل أرباب عملهم خلال فترة الإغلاق بسبب الجائحة وفي بلدان هم ليسوا مواطنون فيها، وواجهوا العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) من قبل أرباب عملهم الذين هم معتمدون عليهم بالكامل من حيث الأجور والمأوى والطعام وغالباً لضمان وضعهم القانوني في البلد.

أن اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) ستحمي عمال مثل أموكي أينز موسى حمالة البضائع والتي شعرت بأنها لا تستطيع الشكوى من الباعة في السوق حاولوا ممارسة الجنس معها لأنها فاضتهم بشكل مباشر على أجرها اليومي. أن الوضع الذي تهيكل به مراكز القوى والديناميكية في العلاقات تعتبر وسطاً مثالياً للإساءات والعنف. وفي بلدها قامت الحكومة بالمصادقة على الاتفاقية (190) لمنظمة العمل الدولية (ILO)، لذا فإن على الحكومة أن تتعامل بشكل مباشر مع العمال غير الرسميين وأن تخلق إجراءات أفضل لحماية عمال حمل البضائع.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تقي من وتعالج العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) في "عالم العمل" بأكمله

أن مضامين اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والخاصة بالعنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) لا ينحصر نفاذها على موقع العمل فحسب، بل تتعدى ذلك الى نطاق أوسع يشمل عالم العمل بأكمله، ويعني ذلك بأنه العنف أو التحرش الذي قد يحدث "أثناء، على علاقة ب، أو نتيجة ل" العمل، بما في ذلك الأماكن العامة أو الخاصة التي هي أماكن للعمل، والأماكن التي يتم فيها دفع الأجور للعمال، أو أماكن الراحة أو تناول الطعام، أو المرافق الصحية، أو أماكن التجميل، أو تغيير الملابس، أو أثناء الرحلات والمواصلات المتعلقة بالعمل، أو السفر للتدريب، والمناسبات والفعاليات الاجتماعية المتعلقة بالعمل، أو عبر الاتصالات المتعلقة بالعمل بما فيها الاتصالات التي يتم تمكينها من خلال تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات، وفي أماكن السكن التي يوفرها رب العمل، وعند الذهاب الى العمل والعودة منه⁵³.

أن تطبيق هذه اللغة سيحمي العمال من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) حيثما كانوا يبدون عملهم أثناء الجائحة في الوقت الذي أصبح هذا أكثر حرجاً وأهمية لأن عدد أكبر من الناس صاروا يشتغلون من المنزل أو من أماكن مؤقتة أخرى غالباً ما تكون معزولة، إضافة الى التواصل عن طريق التطبيقات التكنولوجية، والتواصل في ساعات وأوقات غير معتادة في الأوضاع الطبيعية. أن العمال الذين يتعرضون للمضايقات أو التحرش على الأنترنت (أونلاين) أو يتم التطفل عليهم في منازلهم من قبل مدرائهم أو زملائهم يمكن لهم أن يحصلوا على أو العلاجات بموجب قانون العمل. وأن أصحاب العمل الذين لديهم حالياً فرصة التغاضي عن وإهمال حالات السلوك غير المقبول التي تحدث خارج مكان العمل، سيكونوا بموجب الاتفاقية ملزمين باتخاذ الإجراءات الرادعة والتي تمنع حدوث اي من أشكال العنف والتحرش المبني على أساس النوع الاجتماعي/الجنس (GBVH) المتعلقة بالعمل، ومعالجتها إذا ما حصلت. ان لغة الاتفاقية هذه ستحمي عمالاً مثل دانيلا التي تعرضت للتحرش والمضايقات عبر الاتصالات المتعلقة بالعمل. كما وأنها ستحمي الكثير من العمال مثل أموكي أينزي موسى التي عانت من التحرش والعنف وهي في وسيلة المواصلات الى العمل.

أن تجنّب مثل هذه الإساءات والتجاوزات يجبر النساء على إتخاذ قرارات قد تؤثر بشكل سلبي على حياتهم المهنية. فبالنسبة ل أموكي أينزي موسى كان ذلك يعني إختيار عمل آخر أقل من حيث الربح المادي، أكثر من حيث عدم الإستقرار لمجرد محاولتها لتجنّب أن تتعرض لخطر الإغتصاب وهي في طريق عودتها من العمل الى المنزل. أن المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) يعني بأن الحكومات ستكون مسؤولة عن إتخاذ خطوات فعلية لضمان بأن كل العمال الذين يستخدمون المواصلات العامة هم بأمان، بما في ذلك التشاور مع عمال الأسواق وتنويرهم ليفهموا المخاطر التي قد يواجهونها، وأيضاً عمال النقل والمواصلات. أن الخوف من التعرّض للتحرش والمضايقات أو الإساءات الجنسية أو الإغتصاب أثناء المواصلات من وإلى العمل تمنع الكثير من النساء من محاولة الإشتغال بوظائف معينة، وأن علاج هذه المسألة سيعزز من مسألة المساواة بين الجنسين والمساواة بالحصول على الفرص المتاحة.

إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تقي من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) من قبل الطرف الثالث في عالم العمل

أن المواد 4 و 8 من إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تتطلّب من الحكومات ومن أصحاب العمل أن "يأخذوا في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها"^{54*} ، بما في ذلك "الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور"^{55*}. وفي حالة العمال غير الرسميين يشمل ذلك "السلطات العامة"، بما فيهم الشرطة وضباط الأمن^{56*}.

أن أكثر قوانين العمل الخاصة بالعنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) وخاصة تلك التي التي تعالج مسؤولية أصحاب العمل لفشلهم في منع حدوث العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) هي محددة بالزملاء في العمل، وغالباً ما تكون على الأكثر للمدير المباشر بالعمل أو شخص ممن يمتلك لقوة وسلطة واضحة على الضحية المستهدفة. ولكن، تشير التقارير الموثقة بأن العمال في الصناعات التي تقدم الخدمات للناس يواجهون نسباً عالية وغير متناسبة مع غيرهم من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) بسبب تعاملهم المباشر مع أطراف ثالثة، وخاصة إذا كان دورهم بالعمل هو ذو علاقة بالتعامل مع الزبائن أو العملاء.

أن تطبيق إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) يعني بأن على الحكومات وأصحاب العمل أن يعملوا جنباً الى جنب مع عمال الخدمات الصحية وعمال المحال التجارية وعمال الخدمات المنزلية وغيرهم من عمال الخط الأمامي من أجل تطوير ووضع سياسات خاصة وبروتوكولات معينة لمنع العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) المرتكب من قبل المرضى والزبائن والعملاء وغيرهم من الأطراف الثالثة.

أما بالنسبة للعمال غير الرسميين الذين غالباً ما نجدهم في الظروف القانونية والإقتصادية غير المستقرة ، فإن إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تميز بشكل خاص أن بعض مسؤولي الحكومات قد يلعبون دوراً مهماً كجناة ومرتكبين للعنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH). فعلى سبيل المثال أن الباعة المتجولين في الشوارع قد ذكروا في تقاريرهم بأنهم قد أجبروا على ممارسة الجنس مع أفراد الشرطة لتلافي الغرامات المالية أو الحصول على موقع مناسب للبيع. ومع الإغلاق بسبب الجائحة وضوابطه التي تفرض حظر التجوال وغيرها من المحددات على النشاطات الإقتصادية، فقد وجد البعض من موظفي الحكومة طرقاً وأساليب جديدة لممارسة الإساءة.

أن المصادقة على الإتفاقية (190) وتطبيقها سيفرض على الحكومات وأصحاب العمل التشاور المباشر مع العمال والنقابات من أجل تفصيل قوانين شاملة و سياسات من شأنها أن تمنع وتقي من العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/الجندر (GBVH) في العمل المرتكب من قبل الأطراف الثالثة.

إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تعالج مسألة القوة الجماعية من أجل الوقاية من ومعالجة العنف والتحرش المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) عن طريق تنظيم العمال

أن إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تميّز الضرورة الملحة لمعالجة " القوة غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس" ^{57*} بما فيها "تعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية و الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية" ^{58*}.

أن مناهضة التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) يتطلّب الإكثار من نقل صلاحيات وسيطرة على ظروف العمل الى النساء وغيرهم من الفئات المهمشة من العمال والذين هم عرضة للتعرّض الى المخاطر أثناء فترة تفشي الجائحة. أن إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تميّز بشكل جدي أن النقابات الديمقراطية الممثلة لأعضاءها هي بشكل خاص يمكن أن تكون فعّالة في وضع الآليات اللازمة لمناهضة ومنع التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH).

أن العمال أنفسهم هم أفضل من يمكن أن يفهم متى وكيف يحصل التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) في مكان العمل، خاصة وإن كانوا بوضع يسمح لهم بالمشاركة الجماعية لخبراتهم وتجاربهم التي مروا به و تحديد الحلول الناجمة لذلك. يمكن أن تكون النقابات مناصرين أقوياء للعدالة في الحالات الفردية وأن يقوموا بتوفير هيكل ومجال للتقارب والاتحاد للمطالبة بالتغيير والرد العكسي الجماعي ضد القمع والإساءة. وقد أظهرت دراسة جرت مؤخراً عن النساء العاملات في قطاع قطف الموز بأن نسبة 58% من النساء في المواقع التي لا توجد فيها نقابة كن قد تعرّضن الى التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) في العمل، مقارنة بنسبة 8% فقط في المواقع التي توجد فيها نقابة.

أن أهمية وجود النقابة تظهر بشكل جلي أثناء الجائحة حيث يقاسي العمال وهم يطلبون الأمان والإحترام في العمل. أن النقابات قامت بتحسين ممارسات الصحة والسلامة لكل من العمال وأيضا المجتمعات خلال فترة تفشي جائحة الكوفيد-19. وقد لخصت إحدى الدراسات التي تم إجرائها في الولايات المتحدة الأمريكية بأن نسبة الوفيات للمرضى في دور التمريض التي فيها كادر عمل ينتمي الى النقابة هي 30% أقل مقارنة بدور التمريض التي لا توجد فيها نقابة، وأن كادر العمل كانوا يتمتعون بفرصة أفضل للحصول على مستلزمات الوقاية الشخصية (PPE) ^{59*}.

أن التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) يستند الى جذور من النظرة النمطية التمييزية عن الكيفية التي يتصرف بها كل من النساء والرجال، ومن منهم يحق له التدخل في القوى والنفوذ والموارد، ومن منهم يجب أن يكون حاضراً ويؤخذ رأيه عند إتخاذ القرارات التي تخص الصلاحية بالتصرف بالموارد والتنظيم الإجتماعي للعمل، وأي فئة من العمال يمكن تنظيمهم وتقييمهم وتعويضهم. وفي تحدي للحضور الخبيث للتحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) في عالم العمل وفي المجتمع، ينبغي إعادة هيكلة مراكز القوى والنفوذ، وإعادة تعريف للطريقة التي تبدو و تقوم بها القيادة بتأدية مهامها، وهذا يمكن تحقيقه فقط من خلال التنظيم الجماعي والقوة الجماعية. أن آثار الجائحة قد ألقت بضلالها على ترسيخ عدم المساواة والتقليل من أهمية حركة نقابية ديمقراطية وفعّالة.



التوصيات

أن المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) سيعطي الحكومات وأصحاب العمل والنقابات آليات لمعالجة النهج المتزايد من التحرش والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) أثناء الجائحة، وبعدها. وأن العمال والنقابات حول العالم تعمل معاً في تحالفات متنوعة لإطلاق حملات تدعو إلى المصادقة على الاتفاقية من قبل الحكومات وتطبيق مضامينها ونصوصها من قبل أصحاب العمل وفي إطار هياكل الحركة العمالية. أن الإتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) يقوم بالتنسيق على المستوى الدولي للمطالبة بالتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) لإنهاء التحرش والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) كجزء من العقد الاجتماعي الجديد⁶⁰.

هذا وأن النقابات باتت تميّز بأن التحرش والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) يستخدم بهدف تدعيم منطق عدم المساواة وجعله مشروعاً، وخلق أنماطاً متعددة من القمع والتعسف كرهاب المثلية، العنصرية، رهاب الأجانب وغيرها، وكلها قد تفاقمت بالفترة الخيرة بسبب آثار الجائحة. أن اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) تقدّم هيكلاً لمواجهة أنماط القمع والتعسف، وإعادة بناء الاقتصاد على أساس المساواة والعدالة والشمولية والأمان والكرامة والإحترام في العمل.

كثيراً من النقابات كانت قد قامت أيضاً بتضمين المفاهيم والمبادئ التي نصّت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) في جهودهم للمناصرة من أجل تطبيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDG) والتي تم تبنيها عام 2015 لتعزيز المزيد من المسؤولية من قبل الحكومات في التنمية والتطوير الاقتصادي والاجتماعي بما في ذلك العمل اللائق (الهدف 8) والمساواة بين الجنسين (الهدف 5)⁶¹. أن الهدف 5 يشمل ويهدف إلى القضاء على "كافة أشكال التمييز" وإنهاء "كل أشكال العنف" ضد النساء والفتيات. كما وأن الهدف 5 يناصر إلى تبني وتقوية السياسات التي تعزز مبدأ المساواة بين الجنسين⁶² الذي ربطته منظمة العمل الدولية (ILO) بكل وضوح مع مناهضة التحرش والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) في العمل⁶³. وقد ميّزت النقابات بأن المساواة الاقتصادية لا يمكن تحقيقه في حال بقاء التحرش والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي/ الجندر (GBVH) يستخدم كأداة فعّالة للقمع والتعسف.

يمكن للحكومات واصحاب العمل والنقابات العمل معاً من أجل المصادقة على وتطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والإستفادة من هيكلها لتأمين أماكن عمل آمنة يسود الإحترام فيها.

الحكومات مطالبة بما يلي:

- المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) التوصية رقم (206) وتطبيقهما.
- العمل مع العمال والأصحاب العمل لتطوير ووضع وتطبيق تعديلات شاملة للتشريعات الوطنية بما فيها القوانين وقانون العمل وسياسات التشغيل و معايير السلامة والصحة المهنية وقانون العقوبات الخاص بحضر التمييز وغيرها من المجالات ذات العلاقة بما يلي:
- منع كافة أشكال التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) كما تم تعريفها باتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190).
- حماية كافة العمالة كما تم تعريف ذلك في اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190).
- شمول الحماية لكافة عالم العمل بأكمله وكما تم تعريف ذلك في اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190).
- الحماية من العنف من قبل الأطراف الثالثة. المطالبة بتحميل المسؤولية على أصحاب العمل في حال فشلهم بتأمين التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) في عالم العمل لإتخاذ الردود التشريعية المناسبة ووضع السياسات اللازمة.

أصحاب العمل مطالبون بما يلي:

- الدعم العام والمعلن والمناصرة من أجل المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) وتطبيقها من قبل الحكومات الوطنية.
- التشاور مع العمال والنقابات بشأن تطبيق صاحب العمل للمسؤوليات التي نصت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والتوصية (206)، بما في ذلك ما يلي:
- الإشتراك في إجراء تقييم شامل للمخاطر بما في ذلك تقييم ظروف العمل، التعرض للتعامل مع الأطراف الثالثة، العلاقات ومراكز القوى في العمل، التمييز وغيره من الأنماط والمعتقدات التراثية والإجتماعية التي تدفع باتجاه العنف والتحرش.
- تبني سياسات في موقع العمل تقوم بتعريف ومنع كافة أشكال التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) كما تم تعريفها في اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) وتحديد الإجراءات المتخذة للتصدي والرد على أية حوادث الخاصة.
- إقامة تدريبات لكافة كادر العمل بما فيهم المدراء، وذلك عن التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) في عالم العمل، و السياسات المتبعة في مكان العمل من أجل الوقاية منه.
- المشاركة في المفاوضات الجماعية مع العمال عن السياسات والإجراءات المتبعة للتصدي الى أشكال التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) والوقاية منه ، بما في ذلك الإعراف الطوعي بالنقابات والمنظمات المكونة من قبل العمال الذين لا يتمتعون حالياً بالحق في التفاوض الجماعي بموجب القوانين الوطنية.
- التمييز والإعتراف بأن المسؤولية لتعريف ومنع حدوث التحرش والعنف المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) تمتد لتشمل كافة سلاسل التجهيز، وتبني سياسات وممارسات تضمن أن تشمل المسؤولية المقاولين الثانويين والمجهزين وغيرها من الجهات الأخرى.

النقابات مطالبة بما يلي:

- الإستمرار ببناء التحالفات المتنوعة على المستوى الوطني والدولي للمناصرة من أجل المصادقة على وتطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والتوصية رقم (206).
- مناقشة اتفاقيات المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل وذلك لتضمين المسؤوليات التي نصت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والتوصية رقم (206) فيها.
- تضمين الهياكل التي نصت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) في السياسات الداخلية للنقابة.



الخلاصة

توفّر اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190) والتوصية رقم (206) هيكلاً فعّالة وشاملة يمكن الإستفادة منها لتصميم السياسات والقوانين التي تقي من العنف والتحرّش المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) في عالم العمل. وهي تقوم بذلك من خلال التعريف الواضح للعنف والتحرّش المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH)، وفرض تطبيق نطاق شامل من الحماية التي يتم تطبيقها على كافة أشكال الإساءات والتجاوزات على الفئات الأكثر ضعفاً وهشاشة من العمال. إضافة الى تحديد المسؤوليات المناطة لكل من الحكومات وأصحاب العمل والعمال، والتشديد على ضرورة أن يكون للعمال قوة أكبر ورأي مسموع فيما يخص ظروف العمل الخاصة بهم.

يمكن للحكومات وأصحاب العمل والنقابات أن يعملوا معاً من أجل المصادقة على وتطبيق الحماية الجوهرية التي نصّت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بالرقم (190)، وذلك للتصدّي ومعالجة النهج المتزايد من العنف والتحرّش المبني على أساس النوع الإجتماعي/ الجندر (GBVH) بسبب تفشّي الجائحة وتأمين أماكن عمل آمنة يسود في الإحترام للجميع.

Endnotes

- 1 Intersectionality is a concept introduced by U.S. scholar Dr. Kimberlé Crenshaw to describe how multiple forms of structural discrimination and marginalization intersect, compound and reinforce one another. Intersectional feminism recognizes that institutional gender-based discrimination is inextricably linked with structural racism, homophobia, xenophobia, ableism and other forms of discrimination, which create specific identity-based stereotypes, exclusion and vulnerability. *See, e.g.* UN Women, Intersectional Feminism: What It Means and Why It Matters Right Now, July 1, 2020 https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook (accessed on November 13, 2020); Kimberlé Crenshaw, Keynote Address, Women of the World Festival, March 14, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=DW4HLgYPIA> (accessed on November 13, 2020).
- 2 See International Labor Organization, Policy Brief: ILO Violence and Harassment. Convention No. 190 and Recommendation No. 206, July 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf (accessed on November 3, 2020); ILO, ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery, May 14, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang-en/index.htm (accessed on November 3, 2020).
- 3 ILO, Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work (2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 4 European Bank for Reconstruction and Development, the International Finance Corporation, and CDC Group Plc, Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector, 2020, https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7ef7-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressingGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS (accessed on November 3, 2020).
- 5 ILO Convention 190 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, (Adopted June 2019, Geneva), Article 1, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (accessed on November 3, 2020).
- 6 UN Women, From Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (accessed on November 3, 2020).
- 7 International Trade Union Confederation, Global Unions Webinar: Stopping Gender-Based Violence in the Midst of a Pandemic, <https://www.ituc-csi.org/global-unions-webinar-stopping> (accessed on November 3, 2020).
- 8 International Finance Corporation, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, July 2020, <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13> (accessed on November 3, 2020).
- 9 Jo Griffin and Daniela Rivera Antara, The Guardian, “‘Separation by Sex’: Gendered Lockdown Fueling Hate Crime on Streets of Bogotá,” May 8, 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/08/separation-by-sex-gendered-lockdown-fuelling-hate-on-streets-of-bogota> (accessed on November 3, 2020).
- 10 Women Enabled International, COVID-19 at the Intersection of Gender and Disability: Findings of a Global Human Rights Survey, March to April 2020, <https://womenenabled.org/pdfs/Women%20Enabled%20International%20COVID-19%20at%20the%20Intersection%20of%20Gender%20and%20Disability%20Executive%20Summary%20May%202020%20Final.pdf> (accessed on November 3, 2020).
- 11 Council on Foreign Relations, “Ending Gender-Based Violence is Key to Economic Recovery,” September 21, 2020, <https://www.cfr.org/blog/ending-gender-based-violence-key-economic-recovery> (accessed on November 3, 2020).
- 12 Public Services International, “Thinking a Gender-Responsive Approach to COVID-19,” April 20, 2020, <https://publicservices.international/resources/news/thinking-a-gender-responsive-approach-to-covid-19-?id=10720&lang=en> (accessed on November 3, 2020).
- 13 Public Services International, Public Services International, “Caught Between the Pandemic and the Right to Protection,” June 9, 2020, <https://publicservices.international/resources/news/-caught-between-the-pandemic-and-the-right-to-protection?id=10868&lang=en> (accessed November 23, 2020).
- 14 World Health Organization, Vittorio di Martino, Relationship Between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector, 2003, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 15 Erika Fraser, UKAide, Impact of COVID-19 Pandemic on Violence Against Women and Girls, March 16, 2020, <https://www.sddirect.org.uk/media/1881/vawg-helpdesk-284-covid-19-and-vawg.pdf>; Marcos González Díaz, BBC, “Coronavirus: Health Workers Face Violent Attacks in Mexico,” May 17, 2020, <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52676939> La Prensa, “Matan de Seis Balazos a una Enfermera Afuera del IHSS de San Pedro Sula,” November 12, 2020, <https://www.laprensa.hn/sucesos/1421860-410/enfermera-asesinada-balazos-afuera-seguro-social-san-pedro-sula> (all accessed on November 12, 2020).
- 16 Worker stories on file with Solidarity Center.
- 17 International Domestic Workers Federation (IDWF), The Impacts of COVID-19 on Domestic Workers and Policy Responses, May 1, 2020, https://idwfed.org/en/resources/idwf-policy-brief-the-impacts-of-covid-19-on-domestic-workers-and-policy-responses/@@display-file/attachment_1; IDWF, Domestic Workers at the Frontlines of the COVID-19 Crisis in the Middle East and Gulf Countries: “Corona Is Not the Virus, Kafala Is!” 2020, https://idwfed.org/en/resources/in-the-middle-east-and-gulfcountries-201ccorona-is-not-the-virus-kafala-is-201d/@@display-file/attachment_1; Statement of Andrea Morales Perez, FETRADOMOV Nicaragua on the Anniversary of the Adoption of C190, https://www.youtube.com/watch?v=elFKJ9e2hXM&feature=emb_title (all accessed on November 3, 2020).
- 18 IDWF, Gender-Based Violence and Harassment Against Domestic Workers: Case Stories from Asia, May 2020, https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020).
- 19 IDWF, Gender-Based Violence and Harassment Against Domestic Workers: Case Stories from Asia, May 2020, https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020).
- 20 IZWI Domestic Workers Alliance and HLANGANISA, Institute for Development in South Africa, South African Domestic Workers Vulnerabilities to (and Experience of) GBV in the Workplace, Isolated and Vulnerable: The Story of SA’s Domestic Workers & GBV, September 2020, http://www.hlanganisa.org.za/wp-content/uploads/2020/09/Domestic_Workers_GBV_Research_Report.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 21 IDWF, Domestic Workers at the Frontlines of the COVID-19 Crisis in the Middle East and Gulf Countries: “Corona Is Not the Virus, Kafala Is!” 2020, https://idwfed.org/en/resources/in-the-middle-east-and-gulfcountries-201ccorona-is-not-the-virus-kafala-is-201d/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020); IDWF, “Fuerteras y Unidas Enfrentando la Pandemia,” June 12, 2020, https://idwfed.org/es/recursos/fuerteras-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 12, 2020).
- 22 IDWF, “Fuerteras y Unidas Enfrentando la Pandemia,” June 12, 2020, https://idwfed.org/es/recursos/fuerteras-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 12, 2020).
- 23 UN Women, from Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (accessed on November 3, 2020).
- 24 SEWA Bharat, Gendered Precarity in the Lockdown, May 2020, https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/Gendered_Precarity_SB_Lockdown.pdf; Melinda Gates, “The Pandemic’s Toll on Women: COVID-19 Is Gender-Blind, But Not Gender-Neutral,” July 15, 2020, <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-07-15/melinda-gates-pandemics-toll-women>; ILO: Women Hit Hard by COVID-19 Impact on Garment Sector, November 20, 2020, https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_761496/lang-en/index.htm (all accessed on November 30, 2020).
- 25 Criterio, “Exigen a Honduras Protección para las Trabajadoras de Maquila ante Masivos Despidos Durante Pandemia,” October 29, 2020, <https://criterio.hn/exigen-a-honduras-proteccion-para-las-trabajadoras-de-maquila-ante-masivos-despidos-durante-pandemia/> (accessed on November 12, 2020).

- 26 ILO, Non-Standard Employment Around the World, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed on November 24, 2020).
- 27 Worker stories on file with Solidarity Center.
- 28 Reuters, “Calls for End to Workplace Harassment in Bangladesh,” October 17, 2020, https://news.yahoo.com/calls-end-workplace-harassmentbangladesh-140446554.html?guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlMmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAHTgZ05FSXdkx9TQIQ03kKBzOz3vzGZRJPak9EB1pjEPGB31HiUVwGz4QWOh1WBbHr43BfIdKNiZj7hnsQlSri7TFacGsd920_DNIEFFL4CpUGXPS-rDh0E1JmXuSzlYAzBefRW3JnASB8FRPDuYHe3nv2RhfPE0IUim07Jl (accessed on November 3, 2020).
- 29 Worker stories on file with Solidarity Center.
- 30 Worker stories on file with Solidarity Center.
- 31 Sian Norris, OpenDemocracy, “COVID-19 Hasn’t Killed Sexual Harassment at Work—It’s Just Moved Online,” September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).
- 32 Sian Norris, OpenDemocracy, “COVID-19 Hasn’t Killed Sexual Harassment at Work—It’s Just Moved Online,” September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).
- 33 Brinda Sarkar and Sreeradha D. Basu, Economic Times of India, “Companies Now Look to Check Harassment During Work from Home, August 26, 2020, https://economictimes.indiatimes.com/news/company/corporate-trends/companies-now-look-to-check-harassment-during-work-from-home/articleshow/77725397.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst (accessed on November 3, 2020).
- 34 Sian Norris, OpenDemocracy, “COVID-19 Hasn’t Killed Sexual Harassment at Work—It’s Just Moved Online,” September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).
- 35 Anna Patty, Sydney Morning Herald, “Working from Home Can Stifle Sexual Harassment Complaints, July 6, 2020, <https://www.smh.com.au/business/workplace/working-from-home-can-stifle-sexual-harassment-complaints-20200702-p558hb.html> (accessed on November 3, 2020).
- 36 Carolina Gottardo & Paola Cymant, “How COVID-19 Affects Women in Migration,” July 9, 2020, <https://www.fes.de/en/iez/international-week-of-justice/article-in-gerechtigkeitswoche/how-covid-19-effects-women-in-migration-1-1> (accessed on November 3, 2020).
- 37 World Bank, “Stigma Is Not Quarantined: The Impact of COVID-19 on the LGBTI Community,” May 15, 2020, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/05/15/estigma-cuarentena-covid-lgbti> (accessed on November 5, 2020).
- 38 CHIRAPAQ - Center for Indigenous Cultures of Peru, and the Continental Network of Indigenous Women of the Americas (ECMIA), Indigenous Women of the Americas in the Face of the COVID-19 Pandemic, May 11, 2020, <https://www.culturalsurvival.org/sites/default/files/REPORT%20COVID%2019%20ECMIA.pdf> (accessed on November 3, 2020).
- 39 WIEGO, Impact of Public Health Measures on Informal Workers Livelihoods and Health, https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf (accessed on November 12, 2020).
- 40 ILO Convention 190 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, (“ILO Convention 190”), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (accessed on November 3, 2020).
- 41 See, e.g., ILO Convention 190 Preamble, Recommendation 206 Paragraph 8.
- 42 ILO, ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery, May 14, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang--en/index.htm (accessed on November 3, 2020).
- 43 ILO Convention 190 Article 1.1(a).
- 44 ILO Convention 190 Article 1.1(b).
- 45 Ending Violence Against Women and Girls, Global and Regional Trends in Women’s Legal Protection Against Domestic Violence and Sexual Harassment (2018) p. 8-9, Children’s Investment Fund Foundation, Global Partnership for Education, The World Bank, <http://pubdocs.worldbank.org/en/679221517425064052/EndingViolenceAgainstWomenandGirls-GBVLaws-Feb2018.pdf> (accessed on November 13, 2020).
- 46 See e.g. Penal Code of Sri Lanka, s. 345, Explanation 1 (defining sexual harassment as a crime), [https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/2962721b86fc380ac125767e00582c62/\\$FILE/Penal%20Code.pdf](https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/2962721b86fc380ac125767e00582c62/$FILE/Penal%20Code.pdf).
- 47 Solidarity Center, In Our Own Words: Women Workers Address Gender-Based Violence in Indonesian Garment Factories, 2019, <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2019/06/Gender.Cambodia-report.6.19.pdf>, (accessed on November 4, 2020).
- 48 ILO Recommendation 206 Paragraph 18.
- 49 See, e.g., UN Women, The Shadow Pandemic, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>.
- 50 ILO Convention 190 Article 2.
- 51 ILO, Non-Standard Employment Around the World, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed on November 4, 2020).
- 52 ILO Convention 190 Article 8.
- 53 ILO Convention 190 Article 3.
- 54 ILO Convention 190 Article 4, Article 9 (requiring employers to engage in risk assessments and adopt policies and procedures and develop training based on those assessments).
- 55 ILO Recommendation 206 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, Paragraph 8, Adopted June 2019, (“ILO Recommendation 206”).
- 56 ILO Convention 190 Article 8.
- 57 ILO Convention 190 Preamble.
- 58 ILO Convention 190 Article 5.
- 59 Adam Dean, Atheendar Venkataramani and Simeon Kimmel, Health Affairs, “Mortality Rates from COVID-19 Are Lower in Unionized Nursing Homes,” September 10, 2020, https://www.healthaffairs.org/doi/full/10.1377/hlthaff.2020.01011?utm_medium=press&utm_source=mediaadvisory&utm_campaign=CovidFasttrack&utm_content=Dean (accessed on November 4, 2020).
- 60 ITUC, Gender-Based Violence at Work, available at <https://www.ituc-csi.org/GBV> (accessed on November 13, 2020).
- 61 UN Sustainable Development Goals, available at <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on November 4, 2020).
- 62 UN Sustainable Development Goals, available at <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on November 4, 2020).
- 63 ILO, Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (accessed on November 4, 2020).



www.solidaritycenter.org