



الشبكة العربية للمجتمع المدني النسوي

ورقة موقف

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية 206

2022/07/01

الآراء الواردة في الوثيقة هي آراء الشبكة ولا تعكس بالضرورة آراء منظمة أوكسفام أو مؤسسة المجتمع المنفتح

متحدون ضد العنف والتحرش الذي يمارس ضد المرأة

تؤمن منظمات المجتمع المدني العربي والشبكة النسوية بأنه يحق لجميع النساء العيش دون خوف أو عنف أو تحرش أو تهريب، كما أنها تلتزم بمكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة والعمل على القضاء عليه في عالم العمل. اننا مدركون بأن العنف ضد المرأة هو انتهاك لحقوق الإنسان وشكل من أشكال التمييز الذي يقيد وبشدة قدرتها على المشاركة في المجتمع؛ فالعنف ضدها ما زال متفشياً حتى يومنا هذا في جميع الأقطار، وهو من أكثر أنواع انتهاكات حقوق الإنسان انتشاراً، لأنه يؤثر على النساء من جميع الأعمار والخلفيات الاجتماعية والاقتصادية وحتى التنشئة الثقافية. وفي حين اننا نؤمن بأن العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل هو نتيجة تداخل معقد بين مسببات عدة، الا ان عدم المساواة بين الجنسين تلعب الدور الرئيسي في انتشاره في كل مكان بالعالم. ومن المرجح أن تلك المجتمعات التي لا تنظر الى المرأة بمنظور المساواة مع الرجل ولا تعتبرها تستحق نفس الفرص التي يتمتع هو بها، ستغض الطرف عن أي نوع من أنواع العنف الذي يقع عليها. إن العنف ضد المرأة في مكان العمل له آثار بعيدة المدى ليس فقط عليها كفرد، انما على المجتمع بأسره؛ فانتشاره يعمل على مأسسة الانتهاك لحقوق الإنسان ويجعل من السلوك الإجرامي ممارسة طبيعية، مما سيؤدي الى تفويض كرامة المرأة وأمنها، وسيحد من قدرتها على المشاركة الفعلية في نماء اقتصاد بلدها، وسيقلل من دخلها وثروتها، الامر الذي بدوره سيعيق سبل التنمية الاجتماعية والاقتصادية وسيعرض مصلحة الأجيال القادمة للخطر.

الا اننا نؤمن، وعلى الرغم من انتشار العنف في هذه الأيام في جميع المجتمعات، بأن العنف الممارس ضد المرأة في عالم العمل ليس أمراً محتوماً، ولهذا السبب نحن ملتزمون بالعمل معاً للقضاء عليه ووضع حد له. وعليه، ندعو جميع الأفراد والمؤسسات والحكومات للانضمام إلينا في بذل كل الجهود لتحقيق هذا الأمر. كما اننا نحثهم في هذه الورقة، على التضامن في هذا العمل معاً للقضاء على العنف الذي يمارس ضد المرأة بشكل عام وبذل المزيد من الجهود للقضاء عليه في عالم العمل بشكل خاص، فقد أصبح منتشرراً كنوع من أنواع السرطان الاجتماعي.

ندعو إلى استخدام اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) كإطار للقضاء على العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل.

تعتبر الاتفاقية 190 معاهدة مبتكرة ورائدة لأنها توفر أول إطار قانوني شامل للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، خاصةً ضد المرأة. ويأتي العنف القائم على النوع الاجتماعي بأشكال مختلفة، بما في ذلك الاعتداء الجسدي والجنسي والعاطفي والاقتصادي، حيث أنه يتفاوت في درجات تقبله في المجتمعات المختلفة، ويرجع وجوده في عالم العمل إلى أسباب عدة مجتمعة تؤدي إلى خلق بيئة حاضنة لانتشاره وازدهاره. وقد سعت العديد من المنظمات والحكومات والاتفاقيات إلى معالجة هذه الأسباب في الماضي، إلا أنها ما زالت حتى الآن مشتتة وغير شاملة، تركز فقط على أسباب معينة ولا تعالج جميع الأسباب في ذات الوقت. ومن هنا يأتي مقترح منظمات المجتمع المدني العربية والشبكة النسوية باستخدام الاتفاقية 190 كإطار لدمج الجهود السابقة والحالية معاً للقضاء على العنف والتحرش ضد المرأة، وعليه، تعتبر هذه المعاهدة الأولى من نوعها التي تتناول جميع الجوانب التي تؤدي إلى العنف والتحرش في عالم العمل؛ فهي تقدم نهجاً متكاملاً ومستجيباً للنوع الاجتماعي ولا تعمل فقط على حظر العنف والتحرش في مكان العمل بل تدعو أيضاً إلى منعهما. كما تنص هذه الاتفاقية بأنه من أجل منع العنف، على الحكومات أن تتحمل مسؤولية تعزيز البيئة العامة التي لا تقبل العنف والتحرش وتؤكد بأن مسؤولية جميع الجهات الفاعلة في مكان العمل هي الامتناع عن العنف والتحرش والقضاء عليهما والتصدي لهما. ومن جهة أخرى، تقدم الاتفاقية معياراً شاملاً ينظم مكان العمل ويوسع تعريفاته وذلك من أجل توفير رؤية متكاملة تتيح تطوير استراتيجيات موحدة لمناهضة العنف ضد المرأة في عالم العمل. ومن خلال العمل معاً لتبني اتفاقية (190)، يمكن للمنظمات التي تعمل ضد الأشكال المختلفة من العنف ضد المرأة في المناطق المختلفة أن تدمج عملها مع بعضها البعض وبالتالي توسع نطاق تأثيرها.

من نحن

تتألف منظمات المجتمع المدني في الدول العربية والشبكة النسوية من نسويات من المنطقة العربية، بما في ذلك أفراد ومنظمات المجتمع المدني ومنظمات غير حكومية وائتلافات؛ وهي تضم 45 منظمة مجتمع مدني من 13 دولة عربية . وتوسى الشبكة إلى إعلاء أصوات النسويات العربيات إن كان في المنطقة أو على الصعيد الدولي، وكذلك التضامن مع الناشطات في مجال حقوق المرأة. كما انها تسعى جاهدة لفضح الممارسات التمييزية القائمة على النوع الاجتماعي وعدم المساواة البنيوية والضغط من أجل وضع سياسات وتشريعات بديلة.

المجالات التي تركز عليها الشبكة:

- العنف ضد النساء والفتيات
- السلامة الجسدية والحقوق الجنسية والإنجابية
- العدالة الاقتصادية والعمل اللائق للمرأة؛ المرأة والسلام والرفاه والأمن
- العدالة المناخية ومشاركة المرأة

وعليه، فإن الضغط من أجل اعتماد الاتفاقية 190 والتوصية 206 الخاصة بها، هو من أجل تحقيق الهدف من نضال الشبكة النسوية للوصول الى عالم خالٍ من العنف ضد النساء والفتيات؛ تعيش فيه النساء بأمان، ويتم فيه احترام سلامتهن الجسدية، بحيث تتمكن من العمل في بيئة اقتصادية عادلة.

اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) والتوصية الخاصة بها رقم (206)

تعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) أداة شاملة تغطي جميع أشكال العنف والتحرش وتطبق على جميع الأشخاص في عالم العمل، وتعمل كذلك على تعزيز الفهم المشترك للعنف والتحرش كمفهوم واحد. كما انها تشير الى أن عالم العمل يمتد إلى ما وراء مكان العمل الملموس (على سبيل المثال؛ المكتب، أو المزرعة، أو المصنع) وحتى انه يمتد الى ما وراء القطاع الرسمي. وتقر الاتفاقية كذلك على أن لجميع الأشخاص العاملين الحق في الشعور بالحماية من العنف والمضايقات وأنه على الحكومات وأرباب العمل وممثلي العمال لعب دورٍ في منع حدوث العنف والتحرش. وبالإشارة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تنص الاتفاقية رقم 190 على ما يلي: حق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، وأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن تشكل إساءة وانتهاكاً لحقوق الإنسان، وأنها تشكل تهديداً لتكافؤ الفرص، وعليه فهي ظاهرة غير مقبولة ولا تتوافق مع مبادئ العمل اللائق. كما تقرر الاتفاقية بأهمية ثقافة العمل التي تقوم على الاحترام المتبادل والحفاظ على كرامة الإنسان لمنع هذا التحرش والعنف.

وتُعرّف الاتفاقية مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل على أنه: "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، والتي تهدف أو تؤدي، أو من المحتمل أن تؤدي إلى الأذى الجسدي أو النفسي أو الجنسي أو الاقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس الجنس. كما يتم تعريف مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" في هذه الاتفاقية على أنه:

"العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون الى جنس معين او نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي."

توفر الاتفاقية نطاقاً واسعاً من الحماية من خلال تناول موضوع العنف والإساءة التي تحدث "في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه"، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم والقطاعين العام والخاص، وتقر بأن بعض الفئات والعاملين في قطاعات ومهن وترتيبات عمل محددة هم معرضون بشكل خاص للعنف والتحرش. كما تطرح هذه الاتفاقية ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي بهدف معالجة الأسباب الجذرية للأشكال التمييزية للعنف والتحرش. وعلى الرغم من أن التوصية 206 الخاصة بها غير ملزمة، إلا أنها توضح بالتفصيل التدابير المناسبة اللازمة لتنفيذ مثل هذا المنظور وكيفية منع وحظر العنف والتحرش في عالم العمل وكيفية التعامل معه. ومن المهم أيضاً، إقرار الاتفاقية بأن العنف الأسري له تأثير على عالم العمل. علاوة على ذلك، تقر الاتفاقية بأن العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش يؤثران بشكل متفاوت على النساء والفتيات وتقرح أن معالجة "الأسباب الكامنة وراءه وعوامل الخطر، بما في ذلك الانماط الجندرية، وأشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة، وعلاقات القوة غير المتكافئة المستندة الى النوع الاجتماعي، هو أمر ضروري للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل." وعليه، توفر هذه الاتفاقية إطاراً متميزاً لدعم المرأة في محاربة العنف والتحرش.

أهمية الاتفاقية (190) في حماية النساء عالمياً

يُعدّ العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي أكثر أنواع انعدام المساواة بين الجنسين شيوعاً؛ إذ أن أكثر من ثلث سكان العالم من الإناث قد تعرّضن لشكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما فيه العنف في عالم العمل. [2] علاوة على ذلك، فإن القوانين المناهضة للعنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي ليست عالمية. إذ لا توجد حتى الآن في 49 بلداً قوانين مناهضة للعنف الأسري، [3] ولا يتم فرض عقوبات جنائية على مرتكبي التحرش الجنسي إلا في ثلثي البلدان، كما لا يتصدى لهذا السلوك سوى أقل من نصف عدد الذين يتعرضون للتحرش الجنسي في العمل. وحتى الآن، لا زال هناك. بلداً من بين كل خمسة يفتقر إلى وجود قوانين ملائمة لمناهضة التحرش الجنسي في العمل، الأمر الذي يُفقد ما يُقدَّر بـ 359 مليون امرأة عالمياً الحماية القانونية ضد التحرش الجنسي في مكان العمل، [4] ناهيك عن الفجوات القانونية التي من شأنها أن تترك النساء دون حماية كاملة من العنف والتحرش في عالم العمل. ناهيك عن الفجوات القانونية التي من شأنها أن تترك النساء دون حماية كاملة من العنف والتحرش في عالم العمل، فإن أكثر من نصف النساء حوالي (58%) عالمياً و92% في البلدان النامية يعملن في القطاع غير المنظم، [5] وهذا

يعني في الواقع بأن غالبية النساء عالمياً لا تتمتعن بالحماية القانونية من العنف والتحرّش في أماكن عملهن. كما تشكّل النساء المهمّشات والفقيرات في بلدان كثيرة الأغلبية الأكبر من النساء اللواتي يشغلن أعمالاً غير منظمّة، وهن على العموم أكثر ميلاً لقبول العمل في ظلّ ظروف غير منظمّة وغير آمنة والأقلّ فرصة للحصول على الحماية القانونية والوصول الى آليات الإبلاغ. وتشكّل النساء والفتيات المهاجرات واللاجئات مثالا على ذلك، فهن لا يتعرّضن للاعتداء بسبب العنصرية والتمييز الاجتماعي فحسب، بل ويجري توظيفهنّ غالبا بصورة غير منظمّة نظرا لوضعهنّ غير القانوني، وبالتالي يفقدن القدرة على الإبلاغ عن الظلم الذي يقع عليهن. وتُعتبر الاتفاقية (190) رائدة في هذا المضمار من حيث أنها تمثّل المعيار العالمي الأول الذي ينصّ على حماية النساء من العنف والتحرّش في عالم العمل، ويقرّ بأنهن الجهة الأكثر استضعافا في هذا الصدد. كما توقّر الاتفاقية تعريفا واضحا لما يتضمنه العنف والتحرّش، وتقدّم الحماية على نحو صريح لكافة النساء المهمّشات اللواتي لا يحظن غالبا بالحماية بموجب القوانين المحلية في بلادهن، بما فيهن النساء العاملات في القطاع غير المنظمّ، والنساء العاملات في العمل غير مدفوع الأجر، والنساء المهاجرات.

وتُلزم الاتفاقية (190) الأعضاء على تقديم الحماية لقطاع واسع من العاملات اللواتي لا يزلن في بلدان كثيرة يفتقرن للحماية والآليات اللازمة لمنع ارتكاب العنف بحقهن؛ وهي لا تحمي المستخدمين الذين يحددهم القانون المحلي فحسب، بل وأيضا "الأشخاص العاملين بغضّ النظر عن وضعهم التعاقدّي، والأشخاص الضالعين في التدريب والتلمذة الصناعية، والعمّال الذين تم الاستغناء عن خدماتهم، والمتطوعين، والباحثين عن عمل، وطالبي الوظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل، أو واجباته، أو مسؤولياته." وتطالب التوصية رقم (206) الأعضاء بتقديم الموارد والمساعدة لعمّال القطاع الاقتصادي غير المنظمّ وأصحاب العمل للحيلولة دون وقوع العنف والتحرّش والتصديّ لهما. كما وتطالبهم بحماية المهاجرين من العنف والتحرّش، ولا سيّما المهاجرات، بصرف النظر عن وضعهن القانوني. ومن الأهمية بمكان أيضا في هذا الصدد أنّ الاتفاقية تقرّ بأنه ليس من الضرورة أن يحدث العنف المرتكب ضد النساء في عالم العمل في مكان العمل الفعلي، إذ يتم ارتكاب العنف والتحرّش ضد النساء بصورة منتظمة في الأماكن الخاصة أيضا كالمنازل، وفي الأماكن العامة، وفي المواصلات العامة. وعليه، تقرّ الاتفاقية (190) والتوصية رقم (206) بأنه لا يتحمّم أن تحدث أعمال العنف والتحرّش في مكان العمل الفعلي ليتم تصنيفها بمثابة سلوكيات مرتبطة بالعمل يتوجب منعها؛ فعالم العمل يشمل بموجب هذه الاتفاقية "الأماكن العامة والخاصة التي لها علاقة بالعمل، والأماكن التي يتلقّى فيها العامل أجرا، أو يأخذ فيها استراحة، أو يتناول فيها وجبة طعام، أو يستخدم فيها المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس خلال الرحلات، أو السفر، أو التدريب، أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛ وخلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وكذلك أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل؛ وعند التوجّه إلى العمل منه والعودة اليه." فضلا عن ذلك، تقرّ الاتفاقية بأن تأثير العنف الأسري يطال العمالة والإنتاجية، وبأن العنف الذي يرتكب على الصعيد الخاص والعائلي يتعدّد فصله عن عالم العمل بل ويؤثر عليه.

أهمية الاتفاقية (190) في حماية النساء في المنطقة العربية

مرّت 37% من النساء في المنطقة العربية بشكل من أشكال العنف خلال فترة حياتهنّ، فمن بين كل عشر نساء نجوّن من العنف لا تسعى أكثر من ستّ للحصول على الحماية أو الدعم عندما يتعرّضن للعنف أو التحرّش. [6] كما واجهت النساء في المنطقة العربية عقودا من التمييز القائم على

النوع الاجتماعي كان من شأنه أن حرّمهم من وصول الكثير من الوظائف الرسمية ذات الأجر الجيد، ويعود ذلك بصورة رئيسية إلى الأنماط المقولبة المتعلقة بالجنس والقيم السلطوية الأبوية المهيمنة. وفي حين أن الفجوة بين الجنسين آخذة بالتقلص في الكثير من البلدان العربية، لا تزال النساء في المنطقة العربية الأقل تمثيلاً في القوى العاملة المنظمة بالمقارنة مع النساء في بقية أرجاء العالم. كما يبلغ معدّل البطالة في صفوف الإناث في المنطقة العربية ثلاثة أضعاف المعدّل العالمي، ففيما تزيد مشاركة الذكور في القوى العاملة في المنطقة عن المعدّل العالمي (إذ تبلغ 77% بالمقارنة مع معدّل عالمي يبلغ 75%)، يبلغ معدّل مشاركة الإناث 18.4% فقط بالمقارنة مع معدّل عالمي يصل إلى 48%. ولا يقتصر الأمر على ذلك، فالنساء أقل تمثيلاً في المناصب الإدارية، إذ يبلغ معدّل إشغالهنّ لها 11% بالمقارنة مع معدّل 27.1% عالمياً. [7] في المقابل، يجري توظيف غالبية النساء -61.8% منهنّ تقريباً- بصورة غير منظمة. [8] وفي ظلّ تصنيف 101.4 مليون شخص في المنطقة بصفتهم فقراء، تُجبر نساء كثيرات على قبول الوظائف غير المؤهلة للحصول على الحماية القانونية. وفضلاً عن ذلك، كان من شأن التداعيات الاقتصادية لجائحة كوفيد أن جعلت النساء أكثر عرضة لفقدان وظائفهنّ المدفوعة الأجر. ومن المتوقع أيضاً أن يؤثر التغيّر المناخي تأثيراً سلبياً على النساء في المنطقة، ولا سيّما تلكم اللواتي يعملن في القطاع الزراعي. إن من شأن هذه العوامل بالاقتران مع محدودية الفرص الاقتصادية في الكثير من البلدان العربية أن تزيد من عرضة النساء للعنف في مكان العمل وتجعلهنّ أقل فرصة للإبلاغ عنه خوفاً من فقدان وظائفهن. وتدفع البيئة الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة الكثير من النساء للالتحاق بوظائف غير منظمة تديرها الأسر وفي الغالب بدون أجر إلى جانب مسؤولية العمل المنزلي ورعاية الأطفال التي تقع على عاتقهنّ. وتشير التقديرات إلى أن العمل غير المدفوع الأجر الذي تؤديه النساء في المنطقة العربية يعادل نحو خمسة أضعاف العمل غير مدفوع الأجر الذي يؤديه نظرائهنّ من الذكور. [9] ودفعت جائحة كوفيد أيضاً عدداً أكبر من الأمهات على ترك عملهنّ مدفوع الأجر للتفرغ لرعاية أطفالهنّ دون مقابل. ولا يؤخذ على العمل غير المدفوع الأجر الذي تنخرط فيه النساء كونه غير مجدٍ من الناحية المالية فحسب، بل وأيضاً كونه غير خاضع للرقابة. إذ يقع معظم هذا العمل غير مدفوع الأجر على عاتق العائلة أو امتدادها، ولا تزال نساء كثيرات يقاسين العنف المنزلي المنتظم.

بالرغم من أن النساء في المنطقة العربية يشتركن في صعوبات كثيرة، تتفاوت بعض التحديات التي يواجهنها من بلد عربي لآخر. ولذا، تؤثر القضايا المشتركة القائمة على النوع الاجتماعي بدرجات متفاوتة على النساء في كل بلد. ففي بعض البلدان كمصر وتونس، ما برحت النساء لعقود يشكّلن جزءاً لا يتجزأ من قطاع التوظيف، في حين أن المواطنات في بلدان أخرى كدول الخليج المتمثلة بقطر والمملكة العربية السعودية لا يزلن حديثات العهد بقطاع التوظيف ويواجهنّ مقاومة مجتمعية أشدّ للانخراط في سوق العمل بالرغم مما يحظين به من تشجيع حكومي أكبر على ذلك. فعلى سبيل المثال، يشجع توظيف المهاجرات العاملات -ولا سيّما العاملات المنزليات المهاجرات- في الكويت، وقطر، والمملكة العربية السعودية بدرجة أكبر مما هو عليه الوضع في الأجزاء الأخرى من المنطقة العربية -كمصر- التي يزيد فيها انتشار العاملات المنزليات المحليات وعمل الإناث غير المنتظم. كما وهنالك تفاوت في الوضع القانوني للنساء في المنطقة العربية. ففي حين صدّقت الدول العربية كافة من الناحية العملية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) مع إبداء تحفّظات متفاوتة عليها، لم توقع الصومال والسودان عليها. وبالمثل، وفيما وقع 18 بلداً عربياً على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، لم تصدّق عُمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والإمارات العربية المتّحدة عليهما. [10] ويُعدّ المغرب وتونس من بين أقلّ من البلدان العربية التي سنّت

تشريعات مناهضة للعنف ضد النساء. وعدّلت بضعة دول -بما فيها مصر على سبيل المثال- قوانين العقوبات ولوائح العمل لديها لإفساح المجال أمام توفير قدر أكبر من الحماية للنساء من الاعتداء والتحرّش. كما وتتفاوت فعالية تطبيق القوانين والقواعد والسياسات ذات الصّلة والإبلاغ عنها تبعاً لذلك فيما بين بلدان المنطقة. وجراء أوجه التفاوت هذه، تكافح الحكومات ومنظمات المجتمع المدني في سائر أرجاء المنطقة ضد حالات مختلفة من العنف والتحرّش ضد النساء والفتيات في مكان العمل، وتستهدف مجموعات مميّزة بسبب تفاوت المجموعات [الجهات] المستضعفة من منطقة إلى بلد ما. ولكن، تعتقد منظمات المجتمع المدني العربية والشبكة العربية للمجتمع المدني النسوي بأن اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) والتوصية رقم (206) ستكتسبان قيمة خاصة فيما يتعلّق بالقضايا محل تركيز مناصري الحركة النسوية في المنطقة. وتضم هذه القضايا حملات مناهضة التحرش الجنسي والعنف الأسري والمبادرات الرامية إلى حماية النساء في الاقتصاد غير المنظّم، والعمّال الذين يعملون في المنازل، والمهاجرين، واللاجئين. وفي هذا الصّد، يمكن للاتفاقية (190) أن توقّر إطاراً من شأنه إفساح المجال أمام إدماج الأنشطة المتفاوتة وأوجه كفاح مناصري الحركة النسوية في العالم العربي تحت مظلة واحدة على النحو المفضّل أدناه.

التحرّش الجنسي

إن التحرش الجنسي متفشٍ في غالبية البلدان العربية. فقد أظهرت الدراسات بأنه فيما يُعدّ التحرش الأكثر تفشيًا في مصر والسودان، فإنه ينتشر أيضاً في بلدان عربية أخرى. وبحسب إحدى الدراسات المستشهد بها في التقرير حول وضع المرأة العربية لعام 2017، وبالرغم من عدم توقّر إحصائيات دقيقة حول شيوع ظاهرة التحرش الجنسي في المنطقة، أبلغت 100% من النساء المستطلعات في مصر و90% منهن في صنعاء باليمن و80% منهن في المملكة العربية السعودية (وتتراوح أعمارهنّ بين 18 و48 عاماً) بتعرّضن للتحرّش الجنسي. [11] ويُعتقَد أن التحرش الجنسي اللفظي أكثر شيوعاً من التحرش الجنسي البدني في الأماكن العامة، ويتمّ الإبلاغ عن حدوث أشكال علنية من التحرش الجنسي في المدن بصورة أكثر تكراراً مما هو الحال عليه في المناطق الريفية. [12] وقد عدّلت بعض البلدان العربية تشريعاتها المحليّة لتوفير قدر أكبر من الحماية للنساء من التحرش الجنسي واعتمدت غيرها إستراتيجيات محليّة من أجل مكافحة التحرش، ويعود الفضل في ذلك إلى سنوات من الحملات التي جرى تنظيمها لهذا الغرض. ففي عام 2014، عدّلت مصر قانون العقوبات لتجريم التحرش الجنسي للمرّة الأولى. وفي عام 2020، سنّ لبنان قانوناً جرّم بموجبه التحرش الجنسي، بما فيه التحرش الإلكتروني. وفي عام 2017، سنّت تونس القانون التنظيمي الأساسي للقضاء على العنف ضد النساء، بما فيه التحرش الجنسي. [13] ولكن، لا يزال يتعيّن على بلدان عربية كثيرة أن تحذو حذو سابقتها. ويمثّل تحفيز النساء على الإبلاغ عن تعرّضهنّ للتحرّش الجنسي تحدياً كبيراً وملحاً آخر. إذ تحول المعتقدات والتصورات الاجتماعية دون إقدام النساء في المنطقة على ذلك. فعلى سبيل المثال، ما برحت اللائمة تُلقَى على النساء كثيراً لإقدامهنّ على التحرش الجنسي بإظهارهنّ "لتصرفات مستفزة" أو ارتدائهنّ "للملابس غير اللائقة"، ويتوقّع منهنّ في بلدان كثيرة التزام الصمت في مواجهة التحرش للإفلات من الوصمة الاجتماعية. وتحول المصاعب الاقتصادية دون إقدام نساء كثيرات على الإبلاغ عما يتعرّضن له

من تحرّش في العمل خوفاً من فقدان وظائفهن. وقد ترتدع نساء أخريات عن الانخراط في ميدان العمل لاحتمالية تعرّضهنّ للتحرّش الجنسي، وبذلك يخترنّ البقاء في العمل المنزلي غير المدفوع الأجر عوضاً عن الدخول إلى مكان العمل.

يمكن لاتفاقية منظمة العمل الدولية (190) والتوصية رقم (206) أن تشكّلا أدوات لتمكين مكافحة التحرش الجنسي. إذ تقدّم الاتفاقية تعريفاً موحداً للعنف والتحرّش يمكن الرجوع إليه عند مطالبة الحكومات باعتماد قوانين وإصدار مراسيم لتجريم التحرش الجنسي. ويمكن استخدام الاتفاقية والتوصية المصاحبة لها لاقتراح وضع آليات تفصيلية لمنع التحرش الجنسي وحظره في عالم العمل. وتعرّف الاتفاقية عالم العمل هنا تعريفاً واسعاً وجامعاً على نحو يكفي لتوفير الحماية الواسعة النطاق للنساء من التحرش، بحيث تتخطى هذه الحماية نطاق مكان العمل الفعلي. وفضلاً عن ذلك، يمكن استخدام النهج الذي تعتمده الاتفاقية للتصدّي لأسباب العنف والتحرّش من خلال الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي بغية دعم الدعوات المطالبة للحكومات بتزويد الهيئات المعنية والعمّال وأصحاب العمل بالإرشاد، والموارد، والأدوات التدريبية التي تُعنى بالعنف والتحرّش في مكان العمل، بما فيهما العنف والتحرّش القائمين على النوع الاجتماعي. ويمكن استخدامه أيضاً لضمان إطلاق الهيئات لمبادرات استثارة وعي للتصدّي للمواقف الاجتماعية التي من شأنها أن تضيء الشرعية على التحرش الجنسي بالنساء والفتيات.

العمالة الزراعية غير المنظّمة

يشير تدني معدلات العمالة المنظّمة في صفوف النساء في المنطقة العربية إلى أنه حتى في البلدان التي تحمي قوانين العمل فيها النساء من العنف والتحرّش لا يتمتّع سوى جزء صغير من السكان العاملين من الإناث العاملات بالحماية الفعلية. فكما أُشير سابقاً، تعمل غالبية النساء في المنطقة العربية في الاقتصاد غير المنظّم. وتضطلع العاملات غير المنظّمات بدور هام في القطاع الزراعي في بلدان عربية كثيرة، بما فيها، على سبيل المثال لا الحصر، المغرب، ومصر، وفلسطين، وتونس، حيث تكتسي الزراعة أهمية حيويّة بالنسبة للاقتصاد. وكثيراً ما تتعرّض المزارعات لظروف العمل المزرية ولا يتلقّين سوى أجور زهيدة. وكثيراً ما يُنظر إلى العمل في المزارع باعتباره امتداداً للعمل المنزلي، حيث تؤدّيه الكثير من النساء كامتداد للمسؤوليات المنزلية التي ينهضن بأعبائها دون الحصول على تعويض ماليّ. ولا تضطلع النساء بالمقارنة مع نظرائهنّ الذكور سوى بدور ضئيل في القرارات المرتبطة بالأرض، وكثيراً ما لا يستفدن من المال الذي يدرّه العمل في الأرض، وليس لديهن سوى تأثير محدود على إنفاقه. وفي الحالات التي يجري فيها توظيف النساء كعاملات مدفوعات الأجر في الزراعة، فإنهن يفتقرن في العادة لعقود رسميّة، ويجري توظيفهنّ على أساس موسميّ، ولا يتلقّين سوى أجور ضئيلة، ويُطلّب إليهنّ أحياناً استخدام وسائل المواصلات غير الآمنة للتنقل إلى وظائفهنّ ذهاباً وإياباً. كما ولا يتمتّعن بسبُل الحصول على الضمان الاجتماعي والحماية القانونية من التحرش والاعتداء. وبالتالي، يمكن أن تشكّل الاتفاقية (190) مصدر دعم كبير للنساء اللواتي يجري توظيفهن في القطاع غير المنظّم. إن الدعوة إلى التصديق على الاتفاقية تعني أيضاً الحاجة لإقدام الحكومات العربية على تقديم الحماية من العنف والتحرّش للعاملات في القطاع غير المنظّم التي تتألّف غالبيةهنّ من العاملات الزراعيات. ويمكن توظيفها أيضاً للمطالبة بتزويد

العاملات غير المنظمات بسبب الوصول إلى الآليات التي يمكنهنّ باستخدامها الإبلاغ عن الظلم الذي يتعرّضن له. وتُلزم الاتفاقية الأعضاء بحماية "الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدى"، وتشدّد على وجوب تسليمهم "بالدور الهام الذي تضطلع به السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم". وبعبارة أخرى، تُلزم الاتفاقية الحكومات بتزويد الهيئات المعنية بالموارد اللازمة لمنع العنف والتحرّش ضد النساء والفتيات في القطاع غير المنظم وحظرهما.

العمّال الذين يعملون في المنازل

توظّف المنطقة العربية 19% تقريبا من العمال الذين يعملون في المنازل عالميا، ولديها أكبر نسبة من العمّال الذين يعملون في المنازل المهاجرين. وتشير التقديرات إلى وجود 1.6 مليون عامل منزلي مهاجر في الدول العربية، وهو رقم يمثّل الحد الأدنى. [14] ويجري توظيف العمّال الذين يعملون في المنازل المهاجرين بأغليبتهم في دول الخليج، حيث يحكم نظام رعاية يُعرّف باسم نظام الكفالة توظيفهم بصورة رئيسية. وبموجب نظام الكفالة، يُلزم العمّال المهاجرون بكفيلهم الذي يتوجّب على العامل الحصول على الإذن منه/ا للدخول إلى البلد، أو للانسحاب من العمل، أو لتغيير صاحب العمل، أو لمغادرة البلد. وفي بلدان عربية أخرى كمصر، تتشكّل غالبية العمّال الذين يعملون في المنازل من المواطنين المحليين الذين يعملون باستمرار دون عقود قانونية. ونادرا ما يحظى العمال المنزليون الذين يتألّفون في الغالب من النساء، سواء أكانوا مهاجرين أو مواطنين محليين، بالحماية بموجب قوانين العمل. إذ لا يمنحهم أي بلد عربيّ أي حقوق، سوى العراق والبحرين اللذين يمنحانهم بعض الحقوق القانونية بموجب قوانين العمل الموجودة، وتبقى هذه الحقوق -حتى في هذين البلدين- جزئية. [15] وقد سنّت بعض البلدان العربية، بما فيها الكويت، وقطر، وسوريا، وفلسطين، والأردن، والمملكة العربية السعودية، تشريعات أو لوائح منفصلة للعمّال الذين يعملون في المنازل، [16] إلا أن هذه التشريعات واللوائح -في غالبية الحالات- لا تعدو أن تكون ذات طابع تنظيمي، ولا تمنح العمّال الذين يعملون في المنازل الحقوق أو الحماية الكاملة بالضرورة. ومع ذلك، بُدلت جهوداً لتعديل القوانين واللوائح لتحسين وضع العمال الذين يعملون في المنازل في بعض البلدان العربية كلبنان، والكويت، والبحرين، وقطر. فعلى سبيل المثال، سنّت الكويت قانونا في عام 2015 منحت بموجبه العمّال الذين يعملون في المنازل ظروف عمل أفضل، تشمل -ضمن أمور أخرى- تحديد سقف لساعات العمل، وإجازة مدفوعة سنوية، واستحقاقات نهاية الخدمة. ولكن، ما انفكّ العنف والتحرّش ضد العمال الذين يعملون في المنازل في الدول العربية، ولا سيّما العمال الذين يعملون في المنازل المهاجرين، يشكّلان مشكلة كبيرة. ويمثّل توفير الحماية أيضا تحديا كبيرا نظرا للبيئة الخاصة التي تقع فيها جرائم كهذه، وهي البيئة التي من شأنها أن تتيح فعليا إخفاء الجرائم عن أي شكل من أشكال المراقبة. وعلى ضوء توسيع الاتفاقية (190) لعالم العمل ليشمل المجال الخاص، يمكنها أن تدعم الجهود المتواصلة في المنطقة العربية الرامية إلى حماية العمال الذين يعملون في المنازل من العنف والتحرّش. وتحدّد الاتفاقية على أنه ينبغي أن يتمتع العمال جميعا بالحماية بالرغم من وضعهم التعاقدى، الأمر الذي ينبغي بدوره أن يعود بالفائدة الكبيرة على العمال الذين يعملون في المنازل المحليين الذين يعملون بصورة غير منظمّة. وعلاوة على ذلك، يمكن للاتفاقية (190) أن تعزّز إلى حدّ كبير المبادرات الرامية لتمكين العمال الذين يعملون في المنازل من تنظيم تعاونيات لتعزيز قدرتهم على التفاوض في سبيل تحسين ظروف العمل. وفي هذا الصدد، تنصّ الاتفاقية على أنه "بغية منع ظاهرة العنف والتحرّش

في عالم العمل والقضاء عليها، تحترم كل دولة عضو وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي."

المهاجرون واللاجئون

تشير التقديرات إلى أن البلدان العربية تأوي ما يربو عن 40 مليون مهاجر، بما فيهم ما لا يقل عن 9.3 مليون لاجئ وطالب لجوء. [17] ويقيم المهاجرون الأجانب في المنطقة بغالبيتهم في بلدان الخليج، حيث يوقرون لهذه البلدان الموارد البشرية اللازمة للتنمية. وقد أسفرت حالة عدم الاستقرار في المنطقة خلال العقدَيْن الأخيرَيْن عن زيادة الهجرة بين المناطق. إذ أصبح الأردن منذ عام 2011 البلد الأكثر استضافة للاجئين السوريين. ويأوي لبنان الآن أكبر عدد من اللاجئين عالميا للفرد الواحد، ولا سيما من اللاجئين الفلسطينيين، واللاجئين السوريين، واللاجئين الفلسطينيين من سوريا، واللاجئين العراقيين. وتشكّل المهاجرات في المنطقة العربية 33% من إجمالي عدد المهاجرين واللاجئين، وتهاجر النساء لوحدهنّ أكثر من ذي قبل. [18] وينتهي المطاف بغالبية المهاجرات في العمل في وظائف ذات أجر متدنٍ وغير منظمّة، وتعمل غالبيتهنّ عاملات منزليّات، حيث يصبحن أكثر عرضة للعنف والتحرّش والاعتداء. ونتيجة التمييز الذين يتعرّض له المهاجرون واللاجئون، يصبحون أكثر عرضة للعنف والتحرّش. وفضلا عن ذلك، غالبا ما تتعرّض النساء اللواتي يهاجرن خارج القنوات القانونية لرحلات محفوفة بالمخاطر وللإستغلال من جانب المتّجرين بالأشخاص مع الافتقار للحماية القانونية في الوقت ذاته. وتكون هؤلاء النساء الأقل فرصةً لالتماس المساعدة أو للاتصال بالشرطة عندما يتعرّضن للاعتداء البدني أو للتحرّش الجنسي. ونظرا لتعدّد أشكال التمييز والعنف الذي قد تتعرّض له المهاجرات وتقاطعها، يتوجّب على الحكومات في المنطقة بذل جهود خاصة لحمايتهنّ من العنف والتحرّش. وتُلزم الاتفاقية (190) السلطات بتوفير حماية كهذه بتحويل الدول الأعضاء فيها على اتّخاذ كافة الخطوات الضرورية لتفادي العنف والتحرّش في عالم العمل، بما في ذلك تحديد "القطاعات أو المهن أو ترتيبات العمل التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر تعرضا للعنف والتحرّش؛ واتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء الأشخاص حماية فعلية." وفضلا عن ذلك، تنصّ التوصية رقم (206) صراحة على أنه ينبغي على الأعضاء "أن يتخذوا تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات، بصرف النظر عن وضع المهاجر، في بلدان المنشأ والعبور والمقصد حسب مقتضى الحال، من العنف والتحرّش في عالم العمل."

العنف الأسري

يُعدّ العنف الأسري أكثر أشكال العنف ضد النساء شيوعا عالميا وفي المنطقة العربية، وهو أكبر نسبيا في اليمن، والمغرب، ومصر، والسودان، والجزائر مقارنة مع باقي المنطقة. [19] إذ لا تزال قطاعات كبيرة من المجتمع تتسامح مع العنف الذي يرتكبه أفراد الأسرة من الذكور بحق النساء والفتيات، ولذا يقلّ ميل النساء للإبلاغ عنه.

وعلاوة على ذلك، وبالرغم من سنّ قوانين مناهضة للاعتداء الأسري في غالبية الدول العربية، يبقى إنفاذ الهيئات المناسبة لها نقطة خلافية في بلدان المنطقة كافة. ويشير العنف الأسري إلى العنف البدني، أو الجنسي، أو النفسي، أو الاقتصادي الذي يحدث داخل الوحدة المنزلية أو الأسرة. وبيّنت الأبحاث بأن العنف الأسري يؤثر تأثيراً كبيراً على قدرة النساء على الانخراط في سوق العمل على نحو كامل ونشط. إذ قد يتراجع أدائهن في العمل جراء التأثيرات البدنية والنفسية للعنف الأسري الذي يتعرّضن له، ويمكن أن ينطوي إقدام الضحايا على أخذ إجازة التماساً للعلاج الطبي على مخاطرة فقدانهن لوظائفهن. وفي حالات محددة، لا يُلحق العنف الأسري التهديد بالضحايا فحسب، بل إنه يهدّد أيضاً زملائهن وزميلاتهن في العمل، و/أو أصحاب العمل، و/أو العملاء.[20] وعليه، يمكن أن يقدّم عالم العمل مكاناً ملائماً للتخفيف من وطأة التصدّي لتأثيرات العنف الأسري. إذ يمكنه أن يضحّي مكاناً يلتمس فيه ضحايا هذا النوع من العنف المساعدة من أصحاب عملهنّ وزميلاتهن في العمل. وتقرّ الاتفاقية (190) بأنه على الرغم من أن الحكومات تتحمّل في نهاية المطاف مسؤولية القضاء على العنف الأسري، يمكن لأصحاب العمل والأوساط النقابية المساعدة في التخفيف من وطأة تأثيراته في عالم العمل. وبالإضافة إلى ذلك، تحدّد التوصية رقم (206) الإجراءات المختلفة التي قد يتم اتّخاذها، بما فيها الاستجابات المبتكرة الآخذة بالتطوّر في الوقت الراهن في عالم العمل. فعلى سبيل المثال، طرحت بعض البلدان تدابير من شأنها منح ضحايا الاعتداءات المنزلية إجازة مدفوعة والحماية من الطرد والتعرّض للعقاب. وإلى جانب ذلك، يكتسي تحديد الاتفاقية (190) على أنه ينبغي الإقرار بأشكال العمل كافة بصفتها عمالة، أهمية كبيرة بالنسبة للمنطقة العربية، وذلك نظراً لزيادة تمثيل النساء في المنطقة في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. وسوف تصبح الاتفاقية أداة مفيدة للغاية لتنظيم الحملات ويمكن توظيفها للمطالبة بالإقرار بالعمل المنزلي الذي تقوم به النساء وبناء عليه، يتوجب توفير الحماية لهنّ أثناء قيامهن بذلك.

توصياتنا

في ضوء ما ورد في هذه الورقة حتى اللحظة، تدعو منظمات المجتمع المدني في الدول العربية والشبكة النسوية جميع الدول العربية إلى اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) والعمل على تنفيذ التوصية رقم 206 الخاصة بها. كما أننا ندعو الحكومات العربية إلى اعتماد و / أو تعديل القوانين والأنظمة والسياسات التي تدعو إلى مناهضة العنف والتحرش ضد المرأة في مكان العمل، واستخدام الاتفاقية رقم (190) كمرجع لتحديد مكونات العنف والتحرش، وكذلك مكونات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل، وكيفية صياغة وتنفيذ القوانين ذات العلاقة.

ويجب على الحكومات اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لإنفاذ القوانين التي تحظر العنف والتحرش في عالم العمل، فضلاً عن توفير سبل الانتصاف للضحايا. كما ينبغي لها أيضاً أن تسهل على السلطات المختصة منع وحظر العنف والتحرش في مكان العمل، لا سيما في القطاع غير الرسمي وبين الفئات الأكثر تعرضاً لهذا النوع من العنف. بالإضافة إلى ما ورد، يجب تطوير المواد الإرشادية والموارد وأدوات التدريب حول موضوع العنف والتحرش في مكان العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، ومن بعدها إتاحتها لجميع السلطات والعاملين وأصحاب العمل ذوي العلاقة. وينبغي أن يتم الطلب من أرباب العمل اعتماد سياسات وآليات تقوم على منع العنف والتحرش في مكان العمل والإبلاغ عنه، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

كما ينبغي تشجيعهم على وضع آليات تسمح لضحايا العنف الأسري بالإبلاغ عن العنف الذي يتعرضون له وطلب المساعدة وهم في مكان في العمل. وعلى الحكومات تنظيم حملات وطنية لرفع الوعي بموضوع العنف والتحرش في عالم العمل وكذلك بالأساليب الممكن اتباعها للإبلاغ عن الحوادث ذات العلاقة. اما بالنسبة للجهات الفاعلة في المجتمع المدني والنقابات، فعليها مسؤولية رفع مستوى الوعي باتفاقية منظمة العمل الدولية (190) وإعداد مواد تثقيفية بشأنها. وعليه، ينبغي لها أن تقوم بما يلي: القيام بالتعبئة الجماعية وبالحملات من أجل المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) في جميع البلدان العربية على المستوى الإقليمي؛ وإجراء دراسات تحليلية من أجل سد الثغرات حول مدى التزام القوانين الحالية في كل بلد باتفاقية (190)؛ ووضع مقترحات توائم سياق كل بلد على حدا لغرض تنفيذ الاتفاقية؛ وأخيراً، استخدام اتفاقية (190) للدعوة إلى القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

التحديات المتوقعة

إن من شأن المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) أن تُلزم البلدان الموقعة بإجراء تعديلات كبيرة على القوانين والأنظمة وإدراج العديد من إجراءات الرصد والتنفيذ الغائبة حالياً. وستتطلب هذه التعديلات إرادة قوية وتفانياً كبيراً من جانب الحكومات العربية، لأن عملية التنفيذ ستستغرق وقتاً طويلاً إضافة إلى كونها مكلفة، الا انه وبالتأكيد ستقوم أيضاً بعض المجموعات الاجتماعية بمعارضة هذه التعديلات، وحتى ان البعض الآخر قد يعارض التغييرات الناجمة عن المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) بسبب الأعراف والتقاليد الاجتماعية السلطوية. وسيحتاج توسيع عالم العمل ليتضمن الحيز الخاص إلى زيادة نطاق الحماية والقواعد التنظيمية لتشمل خصوصية المنزل أو المواقع التي ينظر إليها على أنها امتداد له، وهي فكرة من المرجح أن يرفضها عدد كبير من الناس. علاوة على ذلك، من المرجح أن تدفع العقائد التمييزية بعض المجموعات إلى معارضة استثمار وقت الدولة ومواردها في قواعد وأنظمة خاصة من شأنها توفير الحماية في مكان العمل للفئات المستضعفة، مثل النساء أو اللاجئين. ونظراً للتكاليف المالية الباهظة لهذا الأمر، يميل بعض أرباب العمل أيضاً إلى معارضة التشريعات التي تطالب بالحقوق وتوسع إلى توفير حماية أقوى في مكان العمل لجميع العاملين.

خطة العمل

ستقوم الدول العربية ومنظمات المجتمع المدني والشبكة النسوية بمجموعة من الأنشطة لرفع الوعي باتفاقية منظمة العمل الدولية (190) والضغط على الحكومات في المنطقة العربية من أجل اعتمادها. وتخطط الشبكة لإعداد مواد تعليمية تعرض الاتفاقية 190 والتوصية 206 وأهمية اعتماد الاتفاقية بالنسبة للمرأة في البلدان العربية. ستتم طباعة هذه المواد وستحفظ في تسجيلات مصورة ليتم نشرها على نطاق واسع باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، كما ستعقد ورش عمل تدريبية للتعريف بالاتفاقية (190) والمشاركة بقصص نجاح من البلدان التي قامت بتطبيق هذه الاتفاقية لتكون مرجعاً والإشادة بمدى أهمية الاتفاقية لبعض القضايا الملحة المتعلقة بحقوق المرأة ورفاهها في المنطقة العربية. لقد

أطلقت الشبكة بالفعل سلسلة من الندوات عبر الإنترنت لمناقشة اتفاقية (190) وأهميتها لبعض الحملات الجارية في كل بلد عربي حيث تخطط لتوسيع نطاق هذه الجهود.

المصادر

[1] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

[2] <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/679221517425064052-0050022018/original/EndingViolenceAgainstWomenandGirlsGBVLawsFeb2018.pdf>

[3] <https://datatopics.worldbank.org/sdgatlas/archive/2017/SDG-05-gender-equality.html>

[4] <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/679221517425064052-0050022018/original/EndingViolenceAgainstWomenandGirlsGBVLawsFeb2018.pdf>

[5] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf

- [6] <https://arabstates.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#:~:text=37%25%20of%20Arab%20women%20have,have%20experienced%20Female%20Genital%20Mutilation.>
- [7] https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm
- [8] https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm
- [9] https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm
- [10] <https://archive.unescwa.org/publications/arab-women-report-violence-against-women>
- [11] See Violence Against Women: What is at Stake?, <https://archive.unescwa.org/publications/arab-women-report-violence-against-women>
- [12] <https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/Sexual-Harassment-Domestic-Violence-Arab-Citizens-Public-Opinion-2019.pdf>
- [13] <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620811/rr-counting-womens-work-unpaid-care-mena-region-030619-en.pdf?sequence=1>
- [14] wcms_619661.pdf (ilo.org)
- [15] wcms_619661.pdf (ilo.org)
- [16] wcms_619661.pdf (ilo.org)
- [17] <https://arabstates.unfpa.org/en/topics/migration-1#:~:text=The%20Arab%20States%20was%20host,better%20economic%20and%20social%20opportunities.>
- [18] <https://arabstates.unfpa.org/en/topics/migration-1#:~:text=The%20Arab%20States%20was%20host,better%20economic%20and%20social%20opportunities.>

[19] <https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/Sexual-Harassment-Domestic-Violence-Arab-Citizens-Public-Opinion-2019.pdf>

[20] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf