“የዓለምአቀፍ ሠራተኞች ድርጅት ቃልኪዳን ቁጥር 190ን በኢትዮጵያ ለማስጸደቅ” የተዘጋጀ የፖሊሲ መግለጫ

Policy Brief on “The need to Ratify ILO Convention No 190 in Ethiopia”

ስለስብስብ ለሰብዓዊ መብቶች በኢትዮጵያ

ስብስብ ለሰብዓዊ መብቶች በኢትዮጵያ ለሰብዓዊ መብቶች ጥበቃና ዕድገት የተቋቋመ፤ መንግስታዊ ያልሆነ፣ ከወገንተኝነት የፀዳ እና ለትርፍ ያልተቋቋመ ድርጅት ነው። ድርጅቱ በኢትዮጵያ ውስጥ የሰብዓዊ መብት ሁኔታዎችን ለማሻሻል ጥልቅ ምርምር በማድረግ፤ ለሰብዓዊ መብቶች ተሟጋች በመሆን እና በሰብዓዊ መብቶች ላይ ስልጠና በመስጠት ለመብቶች መረጋገጥ ትልቅ ሚና የሚጫወት እንዲሁም በአገሪቱ ያለውን የሰብዓዊ መብት ሁኔታ የማሻሻል ጥረት ላይ መንግስትን እና የሚመለከታቸውን አካላትን መደገፍ ዓላማው ያደረገ ድርጅት ነው። ድርጅቱ በ2013 ዓ.ም በሲቪል ማኅበረሰብ ድርጅቶች አዋጅ ቁጥር 1113/2011 መሠረት በምዝገባ ቁጥር 5223 የተመዘገበ ነው።

1. የፖሊሲ መግለጫው ዓላማ

የዓለም ሥራ ድርጅት የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ቃልኪዳን ቁ. 190 እና የምክረኃሣብ ቁ. 206ን እ.አ.አ 2019 አጽድቋል። የእነኝህ ዓለምአቀፍ ሥራ ሥታንዳርዶች ዋና ተልዕኮ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን መከላከልና ማስወገድ ነው። የዚህ ፖሊሲ መግለጫ ዓብይ ዓላማም የእነኝህን ሥታንዳርዶች መረዳት በማሳደግ፤ የሥታንዳርዶቹ መጽደቅ የሚኖረው አንድምታ ላይ በአገሪቱ ያለውን ግንዛቤ ማጎልበት፤ እንዲሁም ሥታንዳርዶቹ በኢትዮጵያ ይበልጥ ውጤታማ በሆነ መልኩ የሚጸድቁበትን ሥርዓት መቀንበብ ነው።

2. የዓለም ስራ ድርጅት ቃልኪዳን ቁ. 190ን እና ምክረ-ኃሣብ 206ን የተመለከቱ ዳራዊ ማብራሪያዎች

የዓለም ስራ ድርጅት ቃልኪዳን ቁጥር 190 በስራ ዓለም ውስጥ የሚከሰቱ ጥቃቶችንና ትንኮሳዎችን በምሉእነት ለመከላከል የወጣ የመጀመሪያው ዓለም አቀፍ ስምምነት ሲሆን፣ ልዩ የሚያደርገውም የጥቃቱን ትርጉም በስፋት በመቅረጽ የኢኮኖሚ እና የሥነ-ልቦና ጉዳቶችን ማካተቱ፣ ጥበቃውም መደበኛ ባልሆነው ዘርፍ የሚሰሩትንና ሰልጣኞችን ጭምር እንዲያካትት ማድረጉ፣ እንዲሁም የስራ ቦታን ከባህላዊው ቢሮ ባለፈ ከስራ ጋር የተያያዙ ጉዞዎችንና ዲጂታል ግንኙነቶችን እንዲሸፍን ማስፋቱ ነው። በተጨማሪም የቤት ውስጥ ጥቃት በስራ ላይ የሚያሳድረውን ተጽዕኖ እውቅና በመስጠት ለመፍትሔው አቅጣጫ ማስቀመጡ እና በጾታ ላይ ለሚፈጸሙ ጥቃቶች ልዩ ትኩረት መስጠቱ ከሌሎች ስራን እና የስራ ግንኙነትን ከሚገዙ ሕጎች በተለየ መልኩ ሰብአዊ ክብርንና ደህንነትን የሚያስጠብቅ ቀዳሚ መሣሪያ ያደርገዋል።

ቃልኪዳን ቁ. 190 አንዴ ከጸደቀ ሠነዱ በተጸደቀበት አገር ሕግና የአተገባበር ሥርዓት ውስጥ ያለመሸራረፍ የሚፈጸም ይሆናል። ሁሉም ቃልኪዳኑን የፈረሙ አገራት ማንኛውም ሰው ከጥቃትና ትንኮሳ የፀዳ የሥራ ዓለም ውስጥ የመስራት መብቱን ማክበር፣ ማስከበር እና ማረጋገጥ ይኖርበታል። በዚህ ረገድ የሥራ

ዓለም ላይ ጥቃትና ትንኮሳ ዓለም የማይታገሰውና ሊቆም የሚገባው መሆኑ ተገልጿል። ቃልኪዳኑ ሰውን ያማከለ የሥራ ዓለምን፣ ማኅበራዊ ፍትሕን፣ የሠራተኞችን መብትና ፍላጎትን፣ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች መከላከልን አስኳል ያደረገ የቃልኪዳን ሰነድ ነው።

የዓለም ስራ ድርጅት ምክረ-ሃሳብ ቁጥር 206 (Recommendation No. 206) ከቃልኪዳን ቁጥር 190 ጋር አብሮ የወጣ ደጋፊ ሰነድ ሲሆን፣ ዋና ዓላማውም በኮንቬንሽኑ ላይ የተቀመጡትን ድንጋጌዎች አባል ሀገራት እንዴት በተግባር ላይ ማዋል እንዳለባቸው ዝርዝር መመሪያዎችንና ተግባራዊ የፖሊሲ አቅጣጫዎችን መስጠት ነው። ይህ ሰነድ በራሱ በሀገራት ላይ አስገዳጅ የሕግ ስምምነት ባይሆንም፣ በሥራ ቦታ የሚፈጸሙ ጥቃቶችንና ትንኮሳዎችን ለመከላከል የሚያስችሉ የሕግ ማዕቀፎችን ለመቅረጽ፣ የሥራ ላይ ደህንነትና ጤና ስርአቶችን ለማጠናከር፣ እንዲሁም ለተጎጂዎች የሚሰጡ የድጋፍና የመፍትሔ እርምጃዎችን በዝርዝር በማሳየት ረገድ እንደ ወሳኝ መሣሪያ ያገለግላል። በአጭሩ፣ ቃልኪዳኑ “ምን መደረግ አለበት?” የሚለውን ሲወስን፣ ምክረ-ሃሳብ ቁጥር 206 ደግሞ “እንዴት መደረግ አለበት?” ለሚለው ጥያቄ ተግባራዊ ማብራሪያ የሚሰጥ መመሪያ ነው።

ቃልኪዳኑ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን በተመለከተ “ጾታን መሠረት ያደረገ ጥቃትና ትንኮሳን ጨምሮ አካላዊ፣ ሥነልቦናዊ፣ ጾታዊ እንዲሁም ኢኮኖሚያዊ ጉዳትን ሊያስከትሉ የሚችሉ፣ ያስከተሉ፣ አልያም ጉዳቱን ለማስከተል ያለሙ ተቀባይነት የሌላቸው ባሕሪዎችና ድርጊቶች ወይም የእነዚህን ድርጊቶች ዛቻን ያጠቃልላል” በሚል ትርጉም ሰጥቶታል።

በተጨማሪም ቃልኪዳኑ በአንቀጽ 7 እና 4(2)ሀ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን በተመለከተ ሁኔታዎችን ግምት ውስጥ ያስገባ ትርጉም የሚሰጥና የሚከለክል ዝርዝር ሕግና ደንብ ማውጣት እንዳለባቸው ያስቀምጣል። ምክንያቱም ሕጎች በሥራ ዓለም ላይ ያለውን ባሕል ከማሻሻል ባለፈ ዘላቂ ማኅበራዊ ለውጥን ለማምጣት ቁልፍ ሚና አላቸው። በሌላ በኩልም የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን በተመለከተ የተሻለ የመከላከል ፕሮግራም እንዲኖር፤ ስኬታማ የምክንያት-ውጤት ልየታ ለማከናወን፤ የዳበረ የምርመራ ሂደት ለመዘርጋት፤ እንዲሁም ለተጎጅዎችና ለሌሎች የፍትሕ አሰጣጥ ሥርዓት ተሣታፊዎች ጥበቃ ለማድረግ ያስችላል። ቃልኪዳን ቁ. 190 መንግስታዊም ሆነ የግል ሥራዎች፤ መደበኛም ሆነ ኢመደበኛ ኢኮኖሚው ዘርፍ ውስጥ ያሉ ሰዎች፤ በገጠርም ሆነ በከተማ የሚገኙ ማንኛውንም በሥራ ዓለም ላይ ያሉ ተለማማጅ ሰራተኞች (Apprentices/ internes) እንዲሁም የአሠሪ ተወካዮችን ጨምሮ ሰፊ ሽፋን የሰጠ ማዕቀፍ ሲሆን የቤት ውስጥ ጥቃትና ትንኮሳዎችም በሁለቱ ሠነዶች ከተወገዙት የጥቃት እና ትንኮሳ ዓይነቶች ውስጥ ተካተዋል።

በአጠቃላይ ቃልኪዳን ቁ. 190 በማንኛውም አካል የሚፈጸሙ የሥራ ላይ ጥቃቶች እና ትንኮሳዎችን ያለልዩነት የከለከለ ሲሆን የሚከተሉትን ይጨምራል

ሀ) በአሠሪው/በተወካዮች በራሳቸው የተፈጸመ ወይም በራሳቸው ላይ የተፈጸመ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች (ከላይ ወደታች የሚፈጸም)

ለ) በአቻ ሠራተኞች የሚፈጸም ጥቃቶችና ትንኮሳዎች (አግድም የሚፈጸም)

ሐ) በ3ኛ ወገኖች ማለትም በደንበኞች፣ በታካሚዎች፣ በተጓጉዦች፣ በተማሪዎች ወዘተ የሚፈጸሙ ትንኮሳዎች እና ጥቃቶችንም ያካትታል።

ቃልኪዳኑ በክፍል 4 ጥበቃ እና መከላከልን የተመለከቱ አንጾችን የያዘ ሲሆን ክፍል 5 (አንቀጽ 10) ደግሞ ጥሰት ሲደረግ የሚተገበሩ ሂደቶችን እና ሊወሰዱ የሚገቡ የመፍትሄ እርምጃዎችን አስቀምጧል።

ይህ ቃልኪዳን ሁሉም ሰው ከስራ ላይ ጥቃት እና ትንኮሳ ነፃ ሆኖ እንዲሁም ሰብዓዊ ክብሩ ተጠብቆ ጤናማ እና ምቹ በሆነ የስራ ከባቢ የመስራት መሠረታዊ ሰብዓዊ መብትን ለማስከበር ቁልፍ ሚና ይጫወታል። የሥራ ዓለም ጥቃት እና ትንኮሳን በተመለከተ የዓለም ሥራ ድርጅት ደረጃዎችን መሠረት ያደረገ የባሕል ማሻሻያዎች፣ የግንዛቤ ፈጠራዎች፣ የቃልኪዳኑ ይጽደቅ ውትወታዎች እንዲደረጉና የሠራተኞች መብት የሚከበርበት የሥራ ዓለም እንዲኖር አስቻይ ሁኔታዎችን መፈጠር እንዳለባቸው ይደነግጋል።

3. ኢትዮጵያን በተመለከተ የኩነት ግምገማዎች

3.1. የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች በኢትዮጵያ ያለበት ደረጃ አሁናዊ ግምገማ

በሥራ ዓለም የሚፈጸም ጥቃትና ትንኮሳ በሁሉም አገራት በሁሉም የሥራ ዘርፎች እና የሥራ ስምሪቶች ላይ የሚፈጠር፤ ያለገደብ ማንኛውንም ዕድሜ፣ ዘር፣ ማኅበራዊም ሆነ ኢኮኖሚያዊ ደረጃ ሳይለይ ክብርን፣ ደኅንነትንና ጤናን የሚያውክ ኩነት ነው። ዓለም አቀፍ ጥናቶች እንዳረጋገጡት በአፍሪካና እስያ እስከ 80% የሚደርስ ከፍተኛ ተጋላጭነት አለ። ዝቅተኛ የሆነ ማኅበራዊና የሕግ ግልጋሎት ባለባቸው እንደ ኢትዮጵያ ባሉ ታዳጊ አገራት የሥራ ዓለም ጥቃት እና ትንኮሳ ዘርፈ ብዙ እና መጠነ ሰፊ ከመሆኑም ባሻገር የመከላከል ትግልን አዳጋች አድርጎታል።

የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች በአገራችን ኢትዮጵያ በአሳሳቢ ሁኔታ ላይ ያለና በተለይም ደግሞ ሴቶችን ቀጣይነት ባለው የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች እና የአድሎ አዙሪት ውስጥ የከተተ ሲሆን በግጭት ምክንያት በሚመጣ መፈናቀልና በኢኮኖሚ ተጋላጭነት ይበልጥ እየተባባሰ እንደሚገኝ በርካታ ጥናቶች ያሳያሉ።

ይህ በእንዲህ እንዳለ ኢትዮጵያ የቃልኪዳኑ አካል አለመሆን ሴቶች፣ አረጋዉያንና ሕጻናትን ጨምሮ ብዙ ሠራተኞች በቂ የሕግ ጥበቃ ወይም የመፍትሔ እርምጃ እንዳያገኙ አድርጓል። ። ተጨባጭ ጥናቶች እንደሚጠቁሙት ሴቶች (በተለይም ደግሞ ዕድሜያቸው ከ15 ዓመት እስከ 49 ዓመት የሆኑ ወጣት ሴቶች) በአገራችን ለጥቃቱ ይበልጥ ተጋላጭ መሆናቸውን አረጋግጠዋል። እ.አ.አ. በ2017 በማዕከላዊ

ስታቲስቲክስ አገልግሎት በተደረገ ጥናትም አንድ ሶስተኛ የሚሆኑ ሴቶች አካላዊ ወይም ጾታዊ ጥቃት ተፈጽሞባቸዋል። ይባስ ብሎም በተሻለ የትምህርት ደረጃ የሚገኙ ኢትዮጵያውያን የዩኒቨርሲቲና የሕክምና ተቋም ሰዎችም የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ሰለባዎች መሆናቸው በጥናቱ ተረጋግጧል። በኢትዮጵያ ያለው ይህ አስከፊ ሁኔታ በባህላዊ መሰናክሎች፣ የአጸፋ እርምጃ ፍራቻ፣ የፍትህ አካላት ተደራሽ አለመሆን እና የግንዛቤ ማነስ ምክንያት ጥቆማዎች እንዳይደረጉና ችግሩ እንዲባባስ አድርጓል።

3.2. የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች በተመለከተ አገራዊ ፖሊሲዎች፣ የሕገመንግስትና ሌሎች ሕጎች ግምገማ

ምንም እንኳ በዓለም ደረጃ ያለው አቋም ጥቃትና ትንኮሳ አልባ የስራ ከባቢን መፍጠር ቢሆንም በአገራችን እስካሁን በብሔራዊም ሆነ በክልል ደረጃ የተዘጋጀ ወጥ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ፖሊሲ የለንም። በተመሣሣይ በጣም ጥቂት የመንግስት ተቋሞች የጾታዊ ጥቃትና ትንኮሳ ላይ ብቻ ያተኮረ ፖሊሲ ያላቸው ሲሆን በግል ዘርፉ ደግሞ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ፖሊሲ እምብዛም አይታይም። የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሕገ-መንግስትም ቢሆን የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች በቀጥታ ሽፋን አልሰጠም። ሕገ-መንግስታዊ ጥበቃው የተበታተኑ ሕጎችን ትርጉም በመስጠት ላይ የተመሠረተ መሆኑ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች የተሰጠው ትኩረት አናሳ ለመሆኑ በቂ ማሳያ ነው።

በሌላ በኩል ደግሞ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን የተመለከቱ ሕጎች የተበታተኑ ናቸው። ጉዳዩ በአገራችን ያለው ስርጭት ከፍተኛ ሲሆን በተቃራኒው በቂ የሕግ ሽፋን የሌለበትም ነው። የአሠሪና ሠራተኛ ሕጎች፣ የፍ/ብ/ሕግ፣ የወንጀል ሕግና የሥነሥርዓት ሕጎች በተዘዋዋሪና በተበታተነ አኳኋን የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን ኮንነዋል። ይህ ያልተደራጀ የሕግ ውቅርም በሰለባዎች ላይ የሚኖረውን አንድምታና የሚፈጸምበትን ኩነት ወጥነት በማሳጣት፤ እና የፍትሕ ተደራሽነትን በመሸርሸር የችግሩን ተጠቂዎች ጥበቃና እኩልነት በእጅጉ እየጎዳው ነው።

ይህ በእንዲህ እንዳለ ጉዳዩን በተመለከተ ለሕዝብ ተደራሽ የሆነ የኬዝ ሎው ሥርዓት አለመኖር በአገሪቱ ካለው ሁሉንአቀፍ ያልሆነ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ሕግ አወጣጥ ጋር ተዳምሮ አገሪቱ ለጥቃቱ ሰለባዎች የምታደርገውን ከለላ በእጅጉ ውስን አድርጎታል።

አገራችን የምታልመው ልማት እና ብልጽግናእውን ይሆን ዘንድ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች መከላከልን ቅድሚያ ትኩረት የሚሻ አጀንዳ መሆን አለበት። ስለሆነም የሕግ ሥርዓቷን በማሻሻል የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን ለመከላከል የምትወስደው እርምጃ በሥራ ላይ የመከባበር ባሕልንና እኩልነትን በማዳበር በተለይም ሴቶች ለኢኮኖሚው የሚኖራቸውን አበርክቶ ከማሳደግም የዘለለ መሆኑን መገንዘብ ያሻል። በተለያዩ ምሁራን እና ተቋማት የተደረጉ ጥናቶች እንደሚመሰክሩት የተጠናከረ የፖሊሲ፣ ሕገ-መንግስትና ሕግ ውቅር አለመኖር የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ሰለባዎችን የሰብዓዊ መብት መጣስ እንዲሁም የኢኮኖሚ ተጠቃሚነትን ከመሸርሸር ባለፈ የፈጻሚዎችን የወንጀለኝነት ባሕሪ

ሥር እንዲሰድ በማድረግ ዘርፈ ብዙ ችግሮችን ያስከትላል። በመሆኑም ችግሩን ለመከላከል ብሎም ለማስወገድ የሚያስችል የአገራት የብሔራዊ ሕግና ፖሊሲ ማሻሻያዎች ፍኖተካርታ ለማዘጋጀት ቃልኪዳን ቁ.190 አበርክቶው ጉልህ ነው። ይሁን እንጅ ኢትዮጵያ የቃልኪዳን ቁ.190 (የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች የመከላከል ምሉዕ ማዕቀፍ) ፈራሚ አይደለችም።

4. የኢትዮጵያ የዓለም ስራ ድርጅ (ILO) ቃልኪዳን ቁጥር 190ን የማጽደቅ እና የምክረ-ሃሳብ ቁጥር 206ን የመተግበር አስፈላጊነት ማብራሪያ

4.1 ማጽደቁ ለምን አስፈለገ?

ቃልኪዳኑን ቁ. 190ን ማጽደቅ እና የምክረ-ሃሳብ ቁጥር 206ን መተግበር በኢትዮጵያ የሚገኙ ሁሉም ሰዎች ከጥቃትና ከትንኮሳ ነፃ በሆነ የሥራ አካባቢ እንዲሰሩ ለማድረግ ትልቅ እርምጃ ነው። ስምምነቱን ማጽደቅ ኢትዮጵያ በሥራ ቦታ ለሚኖር ሰብአዊ ክብር፣ እኩልነት፣ አድልዎ አልባነት እና ለተከበረ ሥራ (Decent work) ያላትን ቁርጠኝነት ያሳያል። በተጨማሪም ኢትዮጵያ በሥራ ዓለም ውስጥ የሚፈጸሙ ጥቃቶችንና ትንኮሳዎችን በዘመናዊ፣ በመብት ላይ በተመሰረተና ተግባራዊ በሆነ ማዕቀፍ ለመፍታት ዝግጁ መሆኗን ለሠራተኞች፣ ለአሰሪዎች፣ ለልማት አጋሮች እና ለዓለም አቀፉ ማህበረሰብ ጠንካራ መልዕክት ያስተላልፋል።

ቃልኪዳን 190ን ልዩ የሚያደርገው ጥቃትና ትንኮሳን በሥራ ቦታ እንደሚከሰቱ ተነጥለው የሚታዩ ክስተቶች አድርጎ አለመውሰዱ ነው። ይልቁንም እነዚህ ችግሮች ሰብአዊ መብቶችን፣ የሕዝብ ጤናን፣ ምርታማነትን፣ የሥራ ቦታ መረጋጋትን እና ማህበራዊ ፍትህን የሚነኩ መዋቅራዊ ችግሮች መሆናቸውን እውቅና ይሰጣል። ቃልኪዳኑ የስራ ላይ ትንኮሳ እና ጥቃትን ለመከላከል፣ ለጥበቃ፣ ለተጠያቂነት፣ ለመፍትሔ እርምጃዎች እና ለተቋማዊ እርምጃዎች አጠቃላይ ማዕቀፍ የያዘ ሲሆን ይህም አሁን ካለው የሥራ ሁኔታ ለውጥ፣ ከመደበኛ ባልሆነው የኢኮኖሚ ዘርፍ ስፋት፣ ከጾታ እኩልነት መጓደል መቀጠል እና ጠንካራ የሥራ ቦታ ጥበቃ ከሚያስፈልገው የኢትዮጵያ ነባራዊ ሁኔታ አንጻር እጅግ ጠቃሚ ነው።

4.2 ኢትዮጵያ ቃልኪዳን190ን እና ምክረ-ሃሳብ 206ን ለምን ማጽደቅ አስባት?

1. **ከመደበኛው የሥራ ቦታ ባሻገር ለሚፈጸሙ ጥቃቶች ምላሽ ለመስጠት፦** ከሥራ ጋር የተያያዙ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች በቢሮ ወይም በፋብሪካ ውስጥ ብቻ የሚከሰቱ አይደሉም። ወደ ሥራ በሚደረግ ጉዞ፣ በመስክ ሥራ፣ በሥልጠና ወቅት፣ ከሥራ ጋር በተያያዙ ግንኙነቶች፣ አሠሪው ባዘጋጀው መኖሪያ ቤት፣ በበይነመረብ (Online) ግንኙነቶች እና ከሥራ ጋር በተያያዙ ሌሎች ቦታዎች ሊከሰቱ ይችላሉ። የኢትዮጵያ የሕግና የፖሊሲ ማዕቀፍ ይህንን እውነታ ማንጸባረቅ ይኖርበታል። ቃልኪዳኑን ማጽደቅ በዚህ ረገድ ሕጎቻችን ያሉባቸውን ክፍተቶች ለመሙላት ያስችላል።

2. **በሥራ ዓለም ውስጥ የሚገኙ ሰዎችን ሁሉ ለመጠበቅ፦** የዚህ ቃልኪዳን አንዱ ጠንካራ ጎን ሁሉንም አሳታፊ መሆኑ ነው። ጥበቃው በመደበኛ የሥራ ቅጥር ግንኙነት ውስጥ ባሉ ሠራተኞች ብቻ የተገደበ አይደለም። ሥራ ፈላጊዎችን፣ ሰልጣኞችን፣ ተለማማጆችን፣ በፈቃደኝነት የሚሰሩትን፣ ሥራቸው የተቋረጠባቸውን እና በሥራ ዓለም ውስጥ የሚሳተፉ ወይም ተጽዕኖ የሚያርፍባቸውን ሌሎች ሰዎችንም ያካትታል። ይህም ብዙ ሰዎች መደበኛ ባልሆነ፣ በጊዜያዊ ወይም ዋስትና በሌላቸው ሁኔታዎች ውስጥ በሚሰሩባት እንደ ኢትዮጵያ ላለች ሀገር እጅግ አስፈላጊ ነው። ማጽደቁ ጥበቃው ለጥቂት የሠራተኛ ክፍሎች ብቻ ተለይቶ እንዳይቀር ያደርጋል።
3. **አጠቃላይ የሕግና የፖሊሲ ማዕቀፍ ለመዘርጋት፦** ጥቃትና ትንኮሳ በአሁኑ ወቅት በአሰሪና ሰራተኛ ሕግ፣ በወንጀል ሕግ፣ በሲቪል ሰርቪስ ደንቦች፣ በተቋማዊ ፖሊሲዎች እና በሥነ-ሥርዓቶች መመሪያዎች ውስጥ ተበታትነው ይገኛሉ። ይህም ለክፍተቶች፣ ለአፈጻጸም አለመጣጣም እና ለደካማ ቁጥጥር ምክንያት ሆኗል። ቃልኪዳኑ መከላከልን፣ የሥራ ቦታ ግዴታዎችን፣ የአቤቱታ አቀራረብ ሂደቶችን፣ ቁጥጥርን፣ መፍትሔዎችን፣ ቅጣቶችን እና የተጎጂዎች ድጋፍን የሚያስተሳስር የተቀናጀ ማዕቀፍ ያቀርባል። ስምምነቱን ማጽደቅ ኢትዮጵያ ከተበታተኑ ምላሾች ወደተቀናጀ ሀገራዊ አቀራረብ እንድትሸጋገር ይረዳታል።
4. **በጾታ ላይ የተመሰረተ ጥቃትና ትንኮሳን በብቃት ለመከላከል፦** በጾታ ላይ የተመሰረተ ጥቃትና ትንኮሳ አሁንም ለእኩልነት፣ ለሰብአዊ ክብርና በሥራ ላይ ለመሳተፍ ትልቅ እንቅፋት ሆነው ቀጥለዋል። በተለይም ሴቶች በሥራ አካባቢ ለጾታዊ ትንኮሳ፣ ለማስፈራራትና ለደልዎ በከፍተኛ ሁኔታ የተጋለጡ ናቸው። ቃልኪዳኑ ይህንን ችግር በግልጽ እውቅና በመስጠት የታለሙ ምላሾች እንዲሰጡ ያዛል። ስምምነቱን ማጽደቅ ኢትዮጵያ የጾታ እኩልነትን፣ አስተማማኝ የሥራ ቦታዎችን እና የሴቶችን ውጤታማ የኢኮኖሚ ተሳትፎ ለማሳደግ የምታደርገውን ጥረት ያጠናክራል።
5. **የቤት ውስጥ ጥቃት በሥራ ላይ የሚያሳድረውን ተጽዕኖ ለመፍታት፦** የቤት ውስጥ ጥቃት ብዙ ጊዜ በሥራ ላይ የመገኘት ሁኔታን፣ የሥራ አፈጻጸምን፣ ትኩረትን፣ የሥራ ዋስትናን፣ አካላዊ ደህንነትንና ሥነ-ልቦናዊ ጤንነትን ይነካል። ሠራተኞች የጥቃቱ ውጤት ወደ ሥራ ሕይወታቸው ስለሚከተላቸው ገቢያቸውን ወይም ሥራቸውን ሊያጡ ይችላሉ። ኮንቬንሽን 190 ይህንን ትስስር በመገንዘብ ተጽዕኖውን ለመቀነስ የሥራ ቦታ እርምጃዎች እንዲወሰዱ ያበረታታል። ማጽደቁ እንደ ልዩ ፈቃድ፣ የሪፈራል ሥርዓቶች፣ የሥራ ቦታ ደህንነት ዝግጅቶች እና ደጋፊ የአሰሪ ፖሊሲዎች ያሉ ተግባራዊ ምላሾችን ለማስተዋወቅ ያስችላል።
6. **የዲጂታል ትንኮሳ እና ለሳይበር ጥቃትን ለመከላከል፦** የኢትዮጵያ ኢኮኖሚና ተቋማት ከጊዜ ወደ ጊዜ ወደ ዲጂታል አሰራር እየተቀየሩ ነው። ይህ ሂደት ሲቀጥል፣ በቴክኖሎጂ የታገዙ የሥራ ቦታ ትንኮሳዎች (እንደ ሳይበር ጥቃት፣ በኢንተርኔት መከታተልና አጸያፊ መልዕክቶች) የመከሰት ዕድላቸው ይጨምራል። ኮንቬንሽን 190 እንዲህ ያሉ ጉዳቶች በስፋት ከመሰራጨታቸው በፊት ኢትዮጵያ

ለመቆጣጠርና ለመከላከል የሚያስችል ወደፊት አርቆ የሚመለከት ማዕቀፍ ይሰጣታል። ስለዚህ ማጽደቁ ወቅታዊና ቅድመ ጥንቃቄ የተሞላበት እርምጃ ይሆናል።

7. **ከፍተኛ ተጋላጭነት ባላቸው ዘርፎች የሚሰሩ ሠራተኞችን ለመጠበቅ፦** አንዳንድ የሥራ ዘርፎች (ለምሳሌ፦ የቤት ውስጥ ሠራተኞች፣ የጤና አገልግሎት፣ ትራንስፖርት፣ ሆቴልና ቱሪዝም፣ ትምህርት፣ ግብርና፣ ሰብአዊ እርዳታ፣ የኢንዱስትሪ ፓርኮች እና ሌሎች ከደንበኞች ጋር ቀጥታ ግንኙነት ያላቸው ስራዎች) ሠራተኞችን ለከፍተኛ ጥቃትና ትንኮሳ ያጋልጣሉ። ዋስትና በሌላቸው የሥራ ሁኔታዎች ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች የመደራደር አቅም ስለሌላቸውና የአጸፋ እርምጃ ስለሚፈሩ ይበልጥ ተጋላጭ ናቸው። ቃልኪዳን 190ን ማጽደቅ እነዚህን ተጋላጭነቶች በመለየት ልዩ ጥበቃ ለማድረግ ይረዳል።
8. **ጥበቃውን ወደ ኢ-መደበኛ የኢኮኖሚ ዘርፍ ለማስፋፋት፦** ከፍተኛው የኢትዮጵያ የሰው ኃይል የሚንቀሳቀሰው መደበኛ ባልሆነው የኢኮኖሚ ዘርፍ ሲሆን፣ በዚህ ዘርፍ ሠራተኞች ውል፣ ማህበራዊ ጥበቃ፣ የሠራተኛ ማህበር ውክልና፣ የአቤቱታ ሥርዓትና ትርጉም የስራ ደረጃዎች ቁጥጥር የላቸውም። እነዚህ ሠራተኞች አነስተኛ ጥበቃ የሚደረግላቸውና ለበደል የተጋለጡ ናቸው። ቃልኪዳኑ ጥበቃን በመደበኛ የሥራ መዋቅሮች ብቻ ስለማይገድብ ማጽደቁ የኢትዮጵያን ተጨባጭ የሥራ ገበያ የሚያንጸባርቅ አሳታፊ የሠራተኛ መብት ማዕቀፍ እንዲኖር ያደርጋል።
9. **ተጋላጭ የሆኑ ሰዎችን ለመጠበቅና አድልዎ አልባነትን ለማስፋፋት፦** ጥቃትና ትንኮሳ ሁሉንም ሰው እኩል አይነካም። የአካል ጉዳት ያለባቸው፣ በድህነት ውስጥ ያሉ፣ በዕድሜ ምክንያት ተጋላጭ የሆኑ፣ በስደት ምክንያት ዋስትና ያጡ ወይም በማህበራዊ ሁኔታ የተገለሉ ሰዎች ለጥቃት ይበልጥ የተጋለጡና ፍትህ የማግኘት ዕድላቸው አነስተኛ ነው። ቃልኪዳን 190 ለእነዚህ ልዩነቶች ትኩረት መስጠትን የሚመለከቱ ድንጋጌዎችን የያዘ በመሆኑ ማጽደቁ ኢትዮጵያ በንድፈ-ሀሳብ ብቻ ሳይሆን በተግባርም እኩልነትንና አድልዎ አልባነትን እንድታጠናክር ይረዳታል።
10. **ተጨባጭ የሥራ ቦታ መከላከያ እርምጃዎችን ለማበረታታት፦** ቃልኪዳን 190 መንግሥታትና አሰሪዎች ጥፋት ከተፈጸመ በኋላ ከሚሰጡት ቅጣት ባለፈ ወደ ቅድመ መከላከል እርምጃዎች እንዲሸጋገሩ ያበረታታል። ይህም የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን፣ የግንዛቤ ማስጨበጫዎችን፣ ሥልጠናዎችን፣ የሥነ-ምግባር ደንቦችን፣ የአደጋ ግምገማዎችንና የውስጥ ሪፖርት ማድረጊያ ሂደቶችን ያካትታል። ማጽደቁ ጥቃት ከተፈጸመ በኋላ ምላሽ ከመስጠት ይልቅ፣ ጥቃቱ ሳይከሰት የሚከላከል ተቋማዊ ባህል እንዲገነባ ይረዳል።
11. **አስተማማኝ የሪፖርት አቀራረብና ውጤታማ መፍትሔዎችን ለማረጋገጥ፦** ጥቃትና ትንኮሳ ተደብቀው የሚቆዩበት ዋናው ምክንያት ተጎጂዎች ሪፖርት ስላማያደርጉ ነው። ይህም የአጸፋ እርምጃን፣ ማግለልን፣ ሥራ ማጣትን ወይም አለመታመንን በመፍራት ሊሆን ይችላል። ቃልኪዳኑ ተደራሽ የሆኑ የሪፖርት ማቅረቢያ ሥርዓቶች፣ ከተጽዕኖ ነፃ የሆነ ጥበቃ፣ ፍትሃዊ ምርመራና ውጤታማ

መፍትሔዎች ላይ ያተኩራል። ማጽደቁ በሪፖርት አቀራረብ ሂደት ላይ እምነት እንዲገነባና ተጎጂዎች በዝምታና በግል አደጋ መካከል ምርጫ ውስጥ እንዳይወድቁ ይረዳል።

12. **የመረጃ አያያዝን፣ ክትትልንና በማስረጃ ላይ የተመሰረተ ፖሊሲን ለማሻሻል፦** የመረጃ እጥረት በሥራ ዓለም ውስጥ ጥቃትና ትንኮሳን ለመከላከል ትልቁ እንቅፋት ነው። ያለ በቂ መረጃ ችግሩ ዝቅ ተደርጎ ይታያል፤ ምላሾቹም ደካማ ይሆናሉ። ቃልኪዳኑ መረጃ እንዲሰበሰብ፣ ምርምር እንዲደረግና ተቋማዊ ትምህርት እንዲኖር ያበረታታል። ማጽደቁ ኢትዮጵያ ለሕግ ማሻሻያ፣ ለፖሊሲ ቀረጻ፣ ለሥራ ቁጥጥርና ለሥራ ቦታ ተገዢነት ጠንካራ የመረጃ መሠረት እንድትገነባ ይደግፋል።

4.3 ለኢትዮጵያ ያለው ስትራቴጂካዊ ፋይዳ

ቃልኪዳን 190ን ማጽደቅ ከሕግ ማሻሻያ ባለፈ የሚከተሉትን ጥቅሞች ያስገኛል፦

- የኢትዮጵያን የስራ አስተዳደር ማዕቀፍ ያጠናክራል።
- ይበልጥ ደህንነቱ የተጠበቀና ምርታማ የሥራ ቦታ እንዲኖር ይደግፋል።
- ለጾታ እኩልነትና ለተከበረ ሥራ (Decent work) ያለውን ሀገራዊ ቁርጠኝነት ያረጋግጣል።
- በሠራተኞችና በአሰሪዎች መካከል ያለውን መተማመን ያሻሽላል።
- በሠራተኛ፣ በሰብአዊ መብት፣ በጾታና በማህበራዊ ጥበቃ ዘርፎች መካከል የተቀናጀ ፖሊሲ እንዲኖር ይረዳል።
- ኢትዮጵያ በክልላዊና ዓለም አቀፋዊ የላብራቶሪና የሰብአዊ መብት መድረኮች ያላትን ተቀባይነት ያሳድጋል።

4.4 የፖሊሲ አንድምታዎች

ቃልኪዳን 190ን ማጽደቅ ብቻውን ከላይ የተዘረዘሩትን ግቦች ማሳካት አይችልም ስለሆነም ከሚከተሉት ተግባራት ጋር አብሮ መከናወን ይኖርበታል፦

- ተዛማጅ የሥራና የቅጥር ሕጎችን መከለስና ማጣጣም።
- የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችንና የዘርፍ መመሪያዎችን ማዘጋጀት።
- ለአሰሪዎች፣ ለሠራተኛ ማህበራት፣ ለሠራተኞችና ለተቋማት ግንዛቤ መፍጠር።
- የአቤቱታና የሪፈራል ሥርዓቶችን ማጠናከር።
- ተጋላጭ ለሆኑና ከፍተኛ ስጋት ያለባቸው ወገኖች የታለመ ጥበቃ ማድረግ።
- የሥራ ቁጥጥርን፣ ሕግ ማስከበርንና የመረጃ ሥርዓቶችን ማሻሻል።

በአጠቃላይ በሀገራችን የሰብዓዊ መብት ሁኔታን እንዲሻሻል፣ ኢኮኖሚያዊ እድገት እንዲፋጠን፣ እንዲሁም ዓለምአቀፋዊ ግዴታዎችን በመወጣት ሀገራችን በዓለም መድረክ የሚኖራትን ተቀባይነት ለማሳደግ የዚህ ቃልኪዳን መጽደቅ ጉልህ አበርክቶ ይኖረዋል።

5. የቃልኪዳኑን መጽደቅ ኢትዮጵያ እንዴት ታስኪደው?

በአገራችን እንደሕግ የአስገዳጅነት ውጤት ይኖረው ዘንድ ቃልኪዳን ቁ. 190 በሕዝብ ተወካዮች ምክርቤት በአብላጫ ድምጽ ሊጸድቅ ይገባል (Art 19(5-7) of the ILO Constitution)። በተጨማሪም ጉዳዩ በሚመለከታቸው አካላት ማለትም በመንግስት፣ በሠራተኞችና አሠሪዎች ማኅበራት ቃልኪዳን ቁ. 190 እና ምክረኃሣብ 206 የማጽደቅ ሂደቱን በተመለከተ የሶስትዮሽ ውይይት ሊደረግ የሚገባ መሆኑን የዓለም ስራ ድርጅት ሕግ ይደነግጋል (C144 Art 5(1))::

6. የቃልኪዳን ቁ. 190 እና ምክረኃሣብ 206 ስማጽደቅ መወሰድ ያስባቸው ቀጣይ እርምጃዎች

በርግጥም ቃልኪዳን ቁ. 190 እና ምክረኃሣብ 206 የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎችን መከላከል፣ ማስቀረትና መፍትሔ መስጠትን ያለሙ የመጀመሪያ ምሉዕ ዓለምአቀፍ የሥራ ስታንዳርዶች ናቸው። ሠነዶቹ የማንኛውም ሰው ከሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ነጻ የመሆን መብትን ዕውቅና የሰጡና በአገራት ላይም መብቱን የማክበር፣ የማስከበርና የማሟላት ግዴታን ጥለዋል። ግልጽ የሆነ የትግበራ ማዕቀፍም አካተዋል። ይህ የትግበራ ትልም እና ቃልኪዳኑ በአገራችን ሚና ይኖረው ዘንድም ኢትዮጵያ ብሔራዊ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች የማስቆም የድርጊት መርኃግብር ሊኖራት ይገባል። ምክንያቱም የቃልኪዳኑን መርሆዎችን መሠረት ያደረገ የፖሊሲና የሕግ ማሻሻያዎች የቃልኪዳን ቁ. 190 የማዕዘን ድንጋይ መሆናቸው በቃልኪዳኑ ላይ ተገልጿል።

ለዚህም ሲባል ይህ የፖሊሲ መግለጫ ኢትዮጵያ ስምምነቱን ለማጽደቅ በሚኖራት ጉዞ የሚከተሉትን ምክረ-ሃሳቦች ተግባራዊ እንድታደርግ ያሳስባል፦

- **የሕግ ክፍተት ትንተና፦** ኢትዮጵያ ቃልኪዳኑን ከማጥደቅ ጎን ለጎን ያለውን የሕግ ሥርዓት በመገምገም፣ ጥቃትንና ትንኮሳን የሚመለከቱ ነባር ፖሊሲዎችን፣ ሕጎችንና አሰራሮችን በመለየት ያሉትን ክፍተቶች ማወቅ ይኖርባታል። በዚህ ግምገማ ላይ በመመስረት የተሻለ ጥበቃ የሚያስፈልጋቸው ዘርፎች ተለይተው ግልጽ በሆነ የፖሊሲ ግብ ላይ የተመሰረቱ የሕግ ማሻሻያ እርምጃዎች ሊወሰዱ ይችላሉ።
- **የሦስትዮሽ ማህበራዊ ውይይት** (Tripartite Social Dialogue)፦ በመንግሥት፣ በአሰሪዎች እና በሠራተኞች መካከል የሚደረግ ውይይት እጅግ አስፈላጊ ነው። ማህበራዊ ውይይት ጉዳዩ በቀጥታ ከሚመለከታቸው ወገኖች ተግባራዊ መረጃዎችንና የተለያዩ የመፍትሔ አቅጣጫዎችን ለማግኘት ስለሚረዳ የተሻለ ውጤት ያስገኛል። ይህ የሦስትዮሽ ምክክር ቃልኪዳኑ በሰፊው ማህበረሰብ ዘንድ እንዲታወቅና የባለቤትነት ስሜት እንዲፈጠር በማድረግ ውጤታማ አፈጻጸም እንዲኖር ያስችላል።
- **ጥራት ያለው መረጃ** (Statistics)፦ ስለ ጥቃቱ ስርጭት የሚገኝ ጥራት ያለው መረጃ መከላከያ ሕጎችን፣ ፖሊሲዎችን፣ ፕሮግራሞችን፣ ምርምሮችንና የጥበቃ ሥራዎችን ለመቅረጽ ወሳኝ ነው። የተሻለ መረጃ ለማግኘት ደግሞ ትክክለኛ በሆነ ጽንሰ-ሀሳባዊና ዘዴያዊ ልኬት ላይ የተመሰረተ የሕግ

ክፍተት ትንተና ያስፈልጋል። ጥራቱን የጠበቀ ስታቲስቲክስ እንደሌሎች ዓለም ዓቀፍ ሥራ ሥታንዳርዶች ሁሉ ቃልኪዳን ቁ. 190 ላይ ልዩ ትኩረት የተሰጠው ክስተት ስለሆነ በአገራችንም ልዩ ትኩረት ያሻል።

- **ነባር አሰራሮችን ማጠናከር፦** በሀገርና በሥራ ቦታ ደረጃ ያሉ የሥራ ላይ ደህንነትና ጤና (OSH) አስተዳደር ሥርዓቶች፣ ፖሊሲዎችና የሥራ ቁጥጥር (Labour inspection) ሥርዓቶች ጥቃትንና ትንኮሳን ውጤታማ በሆነ መንገድ ለመከላከልና ለመቆጣጠር እንዲችሉ ተደርገው ሊዘጋጁ ወይም ሊሻሻሉ ይገባል። እነዚህ የመከላከያ ስልቶች በየጊዜው መዘመን ያለባቸው ሲሆን፣ በተለይም የሴቶችንና የወንዶችን የተለያየ ፍላጎት ባገናዘበ መልኩ ጥበቃ መስጠት ይኖርባቸዋል።

የፖሊሲ መግለጫው (ቃልኪዳን ቁ. 190ን በማጽደቅ ሂደት) ከዚህ በላይ ከተገለጹት ጥቅል ምክረኃሣቦች በተጨማሪ ለባለድርሻ አካላት ከዚህ በታች የተቀመጡትን ዝርዝር ምክረኃሣቦች ጠቁሟል፦

መንግስት ምን ያድርግ የሚለውን በተመለከተ

- ✓ ቃልኪዳን ቁ. 190 ላይ ያሉትን ይዘቶች ግምት ውስጥ በማስገባት በአገሪቱ ያሉትን የአሠሪና ሠራተኛ ሕጎች የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች በተመለከተ ጊዜውን የዋጀ ትርጉም፣ ወሰን፣ ጥቆማ አደራረግ፣ መከላከልና መፍትሔ አሰጣጥ ይዘት እንዲኖራቸው አድርጎ መከለስና ማሻሻል፤
- ✓ ጥቃትን ለመከላከልና ለመፍታት የሚያስችሉ ስልቶችን፣ ግቦችንና ግብዓቶችን የያዘ ሀገራዊ የድርጊት መርሃ ግብር (National Action Plan) ማዘጋጀት።
- ✓ የተሻለ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች መከላከልና ማስቀረት ትግል እንዲኖር ሌሎች ባለድርሻ አካላትን ማቀናጀት።

የአሠሪና ሠራተኛ ማኅበራት ምን ያድርጉ የሚለውን በተመለከተ

- ✓ ጉዳዩ የሚመለከተውን የመንግስት አካል ቃልኪዳን ቁ. 190 እንዲያጸድቅ በጋራ የውትወታ ሥራዎችን መስራት፤
- ✓ በብሔራዊ እና በዘርፍ ደረጃ ቃልኪዳን ቁ. 190 ማጽደቅን የተመለከቱ የሶስትዮሽ ውይይቶችን መጠየቅ፤
- ✓ ቃልኪዳን ቁ. 190 ማጽደቅንና መተግበርን የተመለከቱ ብሔራዊና ዓለምአቀፋዊ ንቅናቄዎችን መፍጠር፣ መቀላቀልና መደገፍ፤
- ✓ ጉዳዩ ላይ እየሠሩ ያሉ አካላትን መለየትና በጋራ መሥራት፤
- ✓ ቃልኪዳን ቁ. 190 እና ምክረኃሣብ 206 ላይ ግንዛቤ መፍጠር እና የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች መከላከያ ንድፎች አተገባበርን እና ተግዳሮቶቹን በየጊዜው መገምገም፤

- ✓ አሠሪዎችና የአሠሪ ማኅበራት የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች መከላከያ ሥርዓቶችን በተመለከተ የዓቅም ግንባታ ሥራ መሥራት፣ ሠራተኞችን ከሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች መጠበቅና ግንዛቤ መፍጠር፤ እንዲሁም
- ✓ ጸረ ጥቃትና ትንኮሳ ፖሊሲዎችን ጨምሮ ሌሎች የመከላከል ማዕቀፎች እንዲተገበሩ ማበረታት።

የምክርቤት አባላት ምን ያድርጉ የሚለውን በተመለከተ

- ✓ የሥራ ዓለም ላይ ጥቃቶችና ትንኮሳዎች ቃልኪዳን ቁ. 190 ማጽደቅን በተመለከተ የጽኑፍና የቃል ጥያቄዎችን ያለማሰለስ በመጠየቅ ጫና መፍጠርና ካልጸደቀ ለምን እንደማይጸድቅ በተደጋጋሚ በመጠየቅ መወትወት፤
- ✓ እነኝህን ጥያቄዎች በተመለከተ የሚኖር የምክርቤት ምክክርን ማበረታታት፤ እንዲሁም
- ✓ ከሥራና ክኅሎት ሚኒስቴር እና ሌሎች ሚኒስቴሮች፣ ማኅበራዊ አጋሮች፣ ሚዲያዎችና የሲቪል ማኅበራት ጋር በመሆን ቃልኪዳን ቁ. 190ን ለማጽደቅ የሕዝብ አመለካከትን ማነቃነቅ።

የሲቪል ማኅበራት ድርጅቶች ምን ያድርጉ የሚለውን በተመለከተ

- ✓ መንግስትን፣ የአሠሪና ሠራተኞች ማኅበራትን ቃልኪዳን ቁ. 190 እንዲጸድቅ የማሳመን ሥራ መሥራት፤
- ✓ በብሔራዊና በዓለምአቀፍ ደረጃ ቃልኪዳን ቁ. 190 መጽደቅንና መተግበርን በተመለከተ ኃላፊነት ያለባቸው አካላት ተጠያቂነትን ማስፈን፤
- ✓ ቃልኪዳን ቁ. 190 ማጽደቅንና መተግበርን የተመለከቱ ብሔራዊና ዓለምአቀፋዊ ንቅናቄዎችን መፍጠር፣ መቀላቀልና መደገፍ፤
- ✓ የአባላትን እና ሌሎች የሲቪል ማኅበራትን ቃልኪዳን ቁ. 190ን የማጽደቅ ንቅናቄን መፍጠር፤ እንዲሁም
- ✓ የሃሽታግ#ቃልኪዳን190 ይጽደቅ ዘመቻን ጨምሮ በአካ እና በበይነ መረብ አማራጭ ድምጽን ማሰማት።

About the Organization

Association for Human Rights in Ethiopia (AHRE) is a non-governmental, non-partisan, and not-for-profit organization dedicated to the advancement of human rights protection in Ethiopia through research-based investigations and evidence based advocacy at the national level, including providing capacity building on human rights with the aim of supporting the government and other stakeholders in their efforts to enhance human rights situation in the Country. The Organization is registered under the FDRE Authority for Civil Society Organizations through Proclamation No. 1113/2019 with Registration No. 5223

7. Objective of the Policy Brief

The ILO adopted Convention No. 190 (C190) and its accompanying Recommendation No. 206 (R206) on Violence and Harassment in the World of Work (VHWW) in 2019. These newly adopted International Labour Standards (ILS) aim to prevent and eliminate VHWW. This Policy Brief is primarily directed to the government of Ethiopia including employers, workers and their organizations. Its main purpose is to promote the understanding of the new ILS; to raise awareness on the importance of ratification thereof; and guiding its ratification by Ethiopia.

8. Preliminary Remarks on C190 & R206

Once C190 is ratified the instrument will have to be effectively implemented in law and practice. It is clearly stated that all ILO member States that ratify the Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from VH. The global community has made it clear that VHWW will not be tolerated and must end. Understanding the need to continue to working for social justice by developing a human-centered approach to the future of work, it is essential to put workers' rights and needs at the center of fighting VHWW.

The Convention defines VHWW as "a range of unacceptable behaviors and practices" that "aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm including GBVH". According to Article 7 in conjunction with Article 4 para.2 lit. (a) of C190, ratifying states are obliged to adopt "laws and regulations to define & prohibit VHWW". This is essential, as legislation lays the foundation for a culture of respect, including at work, and can trigger lasting change in the society. By promoting a culture of dignity and respect for all, the law plays a crucial role in the prevention & eradication of VHWW. It can guide the development of prevention

programmes, promote accurate identification of causes & consequences, ensure investigation, and provide protection & support for complainants, among other thing. C190 protects everyone in workplace, including interns or apprentices and persons who exercise the duties or authority of an employer, and applies to the public & private sectors, the formal & informal economy, as well as urban & rural areas.

Generally, C190 prohibit all forms of VHWW, regardless of their source, whether it be:
a. by or against individuals exercising the authorities, duties or responsibilities of an employer (**vertical**);
b. directed toward one's peers (**horizontal**); or
c. involving **third parties**, such as clients, patients, passengers or customers.

Section IV of C190 contains measures on protection and prevention of VHWW while Section V (Article 10) is dedicated to enforcement and remedies.

C190 provides the possibility of building a future of work based on dignity & respect for all, free from VH. It represents an enormous challenge for workers both in keeping the momentum and promoting the awareness-raising, including ratification campaigns, and in using the existing language in these ILS in their daily efforts for the promotion and protection of workers' rights in the world of work. Domestic violence is a further form of VH specifically covered in the Convention and Recommendation.

9. Appraisal on the Ethiopian Scenario

9.1. Attesting the Pervasiveness of VHWW in Ethiopia

VHWW affects all countries, sectors, occupations, and work arrangements, and it threatens the dignity, safety, health, and wellbeing of all people of all ages, races, social classes, and economic statuses. A global study on the prevalence of VHWW found out that in the past years, such incidents were most prevalent in Africa and Asia (80%). Limited social and legal provisions in developing countries, like Ethiopia, have made it more difficult to prevent and address VHWW.

VHWW remains a pervasive problem in Ethiopia, where women continue to experience disproportionate workplace violence, harassment, and discrimination, often compounded by conflict-induced displacement and economic vulnerability. Ethiopia's non-ratification of C190 has left many workers, especially women, without adequate legal protection or redress mechanisms.

An empirical study in the context of Ethiopia also showed that there is a high prevalence of violence towards women at work, particularly girls aged between 15 and 49. According to the Health and Demographic survey conducted by the Central Statistical Agency (2017), nearly one third of women in Ethiopia had experienced either physical or sexual violence. Even worse, the problems of VHWW are prevalent against well-educated workers in Ethiopian Higher Education and Health institutions. The mishap, in Ethiopia, is further exacerbated by cultural barriers, fear of retaliation, inaccessible justice machineries, and lack of awareness so that victims are discouraged from reporting abuse.

9.2. Appraisal of the Policies, Constitution & Other Laws in Fighting VHWW

Despite a zero tolerance threshold request at the global struggle against VHWW, Ethiopia did not have a unified policy to fight VHWW both at national and regional level. Besides, there are emerging endeavors by only few government institutions to adopt policies to fight VHWW which is usually absent in the private employment relationship. Even worse, the FDRE Constitution never incorporates anything as to VHWW specifically. All the protections are results of interpretations of indirect provisions scattered in the FDRE Constitution so much so that it indicates that the place given for VHWW is stumpy & incidental.

Ethiopia has also scattered national laws. VHWW is notoriously pervasive and has not been regulated at length. Particularly, Ethiopia's Employment Laws, Civil Law, Criminal Law and Procedural Laws set an implied scenario for elimination of VHWW. A fragmented approach (in the laws of Ethiopia) of what constitutes VHWW, whom it impacts and in what circumstances creates uncertainty and limits access to justice for victims of VHWW as well as the potential of achieving workplace equality.

Be that as it may, there is no substantive case law that is publicly available, and along with non-comprehensive VHWW legislation, this makes it difficult to develop a robust system of protection for victims of VHWW in the Country.

As Ethiopia continues its journey towards development and modernization, addressing VHWW must become a priority. By strengthening legal frameworks and promoting a culture of respect and equality in the workplace, Ethiopia can take significant steps toward protecting its workforce from VH, and enhancing women's participation in the economy. Experts note that the absence of robust

laws and constitutional & policy setup (on VHWW) not only diminishes workers' economic opportunities but also perpetuates a culture of impunity for perpetrators. C190 offers a roadmap for reforming national laws & policies on the area. However, Ethiopia has yet to ratify this critical treaty, which aims to provide comprehensive protections against VHWW.

10. Justification for Ethiopia's Ratification of ILO Convention No. 190 and Recommendation No. 206

10.1. Why ratification matters

Ratifying ILO Convention No. 190 (C190) and implementing Recommendation No. 206 (R206) would be a major step toward ensuring that all people in Ethiopia can work in an environment free from violence and harassment. Ratification would demonstrate Ethiopia's commitment to dignity at work, equality, non-discrimination, and decent work. It would also send a strong signal to workers, employers, development partners, and the wider international community that Ethiopia is ready to address violence and harassment in the world of work through a modern, rights-based, and practical framework.

C190 is especially important because it does not treat violence and harassment as isolated workplace incidents. Instead, it recognizes them as structural problems that affect labour rights, human rights, public health, productivity, workplace stability, and social justice. It provides a comprehensive framework for prevention, protection, accountability, remedies, and institutional action. For Ethiopia, this is particularly relevant given the changing nature of work, the scale of the informal economy, the persistence of gender inequality, and the need for stronger workplace safeguards.

4.2 Why Ethiopia should ratify C190 and R206

1. **To respond to violence and harassment beyond the traditional workplace**

Work-related violence and harassment do not occur only inside offices or factories. They may arise during commuting, field travel, training, work-related communications, employer-provided housing, online interactions, and other spaces connected to work. Ethiopia's legal and policy framework needs to reflect this reality. Ratifying C190 would help the country adopt a broader and more realistic understanding of where workplace harm occurs and how it should be prevented.

2. **To protect all persons in the world of work**

One of the strongest features of C190 is its inclusive scope. Protection is not limited to workers in formal employment relationships. It also extends to jobseekers, trainees, apprentices, interns, volunteers, terminated workers, and others engaged in or affected by the world of work. This is highly relevant in Ethiopia, where many people work in informal, temporary, casual, or insecure

arrangements. Ratification would help ensure that protection is not reserved for only a narrow segment of the labour force.

3. **To establish a comprehensive legal and policy framework**

Violence and harassment are often addressed through fragmented rules scattered across labour law, criminal law, civil service rules, institutional policies, and disciplinary procedures. This creates gaps, inconsistency, and weak enforcement. C190 offers a coherent framework that connects prevention, workplace duties, complaints procedures, inspections, remedies, sanctions, and victim support. Ratifying the Convention would help Ethiopia move from isolated responses to a coordinated national approach.

4. **To address gender-based violence and harassment more effectively**

Gender-based violence and harassment remain serious barriers to equality, dignity, and participation in work. Women are disproportionately exposed to sexual harassment, intimidation, abuse, and exclusion in employment settings. C190 explicitly recognizes gender-based violence and harassment and requires targeted responses. Ratification would strengthen Ethiopia's efforts to promote gender equality, safer workplaces, and meaningful participation of women in the economy.

5. **To address the impact of domestic violence on work**

Domestic violence frequently affects attendance, performance, concentration, job security, physical safety, and mental well-being in the workplace. Workers may lose income or employment because the effects of violence follow them into their work lives. C190 acknowledges this connection and encourages workplace measures to reduce its impact. Ratification would allow Ethiopia to promote practical responses such as leave measures, referral systems, workplace safety arrangements, and supportive employer policies.

6. **To prepare for digital harassment and cyber-bullying**

Ethiopia's economy and institutions are increasingly becoming digitized. As this process continues, risks of cyber-bullying, online stalking, abusive messaging, and other forms of technology-facilitated workplace harassment will grow. C190 provides a forward-looking framework that can help Ethiopia regulate and prevent such harms before they become more widespread. Ratification would therefore be both timely and preventative.

7. **To protect workers in high-risk sectors and occupations**

Some sectors and occupations expose workers to particularly high risks of violence and harassment, including domestic work, health services, transport, hospitality, education, agriculture, humanitarian work, industrial parks, and other public-facing or insecure jobs. Workers in precarious arrangements are especially vulnerable because they often lack bargaining power and fear retaliation. Ratifying C190 would help Ethiopia recognize these differentiated risks and design targeted protections for high-risk sectors.

8. **To extend protection to the informal economy**

A large share of Ethiopia's workforce operates in the informal economy, where workers often lack contracts, social protection, union coverage, grievance systems, and meaningful enforcement of labour standards. These workers are often the least protected and the most exposed to abuse. C190 is valuable because it does not confine protection to formal employment structures. Ratification would support a more inclusive labour rights framework that reflects Ethiopia's actual labour market.

9. **To protect persons in situations of vulnerability and promote non-discrimination**

Violence and harassment do not affect all people equally. Persons facing disability, poverty, age-related vulnerability, migration-related insecurity, gender inequality, or social marginalization often face heightened exposure and weaker access to remedy. C190 requires attention to these unequal impacts. Ratifying it would help Ethiopia strengthen equality and non-discrimination in practice, not just in principle.

10. **To promote concrete workplace prevention measures**

C190 encourages states and employers to move beyond reactive punishment and adopt preventive measures. This includes workplace policies, awareness-raising, training, codes of conduct, risk assessments, and internal reporting procedures. Ratification would help Ethiopia promote institutional cultures that prevent violence and harassment before they occur, rather than responding only after serious harm has already been done.

11. **To ensure safe reporting and effective remedies**

A major reason violence and harassment remain hidden is that victims often do not report. They may fear retaliation, stigma, job loss, disbelief, or further abuse. C190 emphasizes accessible reporting systems, protection against victimization, fair investigations, and effective remedies. Ratification would help Ethiopia build trust in reporting processes and ensure that victims are not forced to choose between silence and personal risk.

12. **To improve data, monitoring, and evidence-based policy**

Weak data remains one of the biggest obstacles to effective policy on violence and harassment in the world of work. Without reliable information, the problem remains underestimated and responses remain weak. C190 encourages data collection, research, monitoring, and institutional learning. Ratification would support Ethiopia in building a stronger evidence base for law reform, policy design, labour inspection, and workplace compliance.

4.3 Strategic value for Ethiopia

Ratifying C190 would bring benefits beyond legal reform alone. It would:

- strengthen Ethiopia's labour governance framework

- support safer and more productive workplaces
- reinforce national commitments to gender equality and decent work
- improve confidence among workers and employers
- support policy coherence across labour, human rights, gender, and social protection sectors
- enhance Ethiopia's standing in regional and international labour and human rights forums

4.4 Policy implication

Ratification should not be seen as a symbolic act. It should be accompanied by:

- review and harmonization of relevant labour and employment laws
- development of workplace policies and sector guidelines
- awareness-raising for employers, unions, workers, and institutions
- strengthened complaints and referral mechanisms
- targeted protection for vulnerable and high-risk groups
- improved labour inspection, enforcement, and data systems

Conclusion

For Ethiopia, ratifying ILO Convention No. 190 and implementing Recommendation No. 206 is both a legal and policy necessity. It would provide the country with a clear, modern, and comprehensive framework to prevent and address violence and harassment in all parts of the world of work. More importantly, it would help ensure that workplaces in Ethiopia are safer, fairer, more inclusive, and more consistent with the principles of dignity, equality, and social justice.

11. How to Proceed Towards Ratification?

In order to have a binding effect on our country, C190 ought to be ratified by the HPR (Art 19(5-7) of the ILO Constitution). Ethiopia shall, also, undertake tripartite consultations on the proposals to be made to the competent authority in connection with the submission of C190 & R206. (No144 Art 5(1)

12. Ways Forward in Ratifying C190 & R206

Indeed, C190 & R206 are the 1st ILS to provide a common full-fledged framework to prevent, remedy & eliminate VHWW, including GBVH. They include the specific recognition, for the 1st time in international law, of the right of everyone to a world of work free from VH, and sets out the obligation to respect, promote and realize this right. They provide a clear framework for action. For this landmark treaty to have an impact across Ethiopia, however, commitments to ending VH must be translated into action at the national level. The domestication of the Convention's principles within national laws & policies is one critical step toward ensuring its full & effective

implementation, and it is required by the Convention's text itself. To this end the Brief urges for the following recommendations in Ethiopia's move towards the ratification.

- In the move towards ratification, Ethiopia may opt for an assessment of its current legal system with a view to taking stock of existing policies, laws & practices dealing with VH and to identifying relevant gaps. Taking into account the actual provisions in policies, laws & practices, and the areas identified where better protection is needed, one or more regulatory initiatives based on defined policy objectives can be prepared.
- Besides, ensuring tripartite social dialogue (among government, employers & workers) is of paramount importance. Social dialogue leads to better outcomes since it provides more practical information and offers a range of approaches and solutions by those directly concerned. Engaging in tripartite consultation also helps bring C190 to the knowledge of a broader public and build a sense of ownership, which is likely to result in ensuring effective implementation (ILO C144 Art 5(1)).
- Quality statistics on the phenomenon is equally important to inform prevention & remediation laws and mechanisms, policies, and programmes, as well as research and advocacy. The acquisition of better data requires a sound conceptual and methodological measurement framework, and legal gap analysis towards which the ILO is working, with the aim of supporting countries to measure the issue and monitor progress in the future.
- Existing national and workplace mechanisms should be extended or adapted to effectively prevent and manage VHWW, including through occupational safety and health (OSH) management systems, OSH policies and programmes, OSH national tripartite mechanisms and labour inspection systems. These prevention mechanisms should be updated on a regular basis to enable protection against all forms of VH by responding to the different needs of women and men in all their diversity.

In another note the Brief, in advancing ratification, specifically recommends for the stakeholders as follows:

What can Governments do?

- ✓ Review and update labour laws to align with C190 provisions through enhanced definitions, scope, and mechanisms for reporting and addressing incidents of VHWW;
- ✓ Develop targeted National Action Plans outlining strategies, objectives, and resources for preventing and addressing VHWW; and

- ✓ Ensure coordination among relevant entities for effective implementation.

What can employers' and workers' organizations do?

- ✓ Make written request to the Government to find out whether C190 has been submitted to the competent authorities for ratification and whether ratification is under consideration;
- ✓ Require a tripartite consultation at the national or sectoral level;
- ✓ Develop, join and/or support international & national initiatives, and mobilize members in support of the ratification;
- ✓ Contact the most representative organizations in the country and coordinate with them;
- ✓ Raise awareness of C190 & R206 and conduct assessments among members to understand the situation and challenges in relation to its effective implementation;
- ✓ Enhance the capacities of employer organization to build a system that prevents VH, protects employees and raises awareness on VH; and
- ✓ Promote the adoption of safeguards including anti VH policies in work places

What can Parliamentarians do?

- ✓ Put oral/written question to Gov't during Question Time to findout whether ratification is under consideration, and if not, to determine why it has not yet been ratified;
- ✓ Encourage a parliamentary debate on the question; and
- ✓ Work with the Ministry of Labour and Skills or any other relevant ministries, social partners, media and civil society to mobilize public opinion in support of ratification.

What can civil society organizations do?

- ✓ Lobby government authorities, employers' or workers' organizations for the ratification;
- ✓ Keep institutions accountable for national and global commitments made by the government concerning the ratification and implementation;
- ✓ Develop, join and/or support international & national initiatives in support of the ratification and implementation;
- ✓ Mobilize members & other society organizations to create a move to ratification; and
- ✓ Make their voice heard offline & online, including by using the hashtag #RatifyC190.

AHRE

France
AFD
AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Association for Human Rights in Ethiopia

With funds from

French Development Agency

© ASSOCIATION FOR HUMAN RIGHTS IN ETHIOPIA
ADDIS ABABA, ETHIOPIA
APRIL/2026