

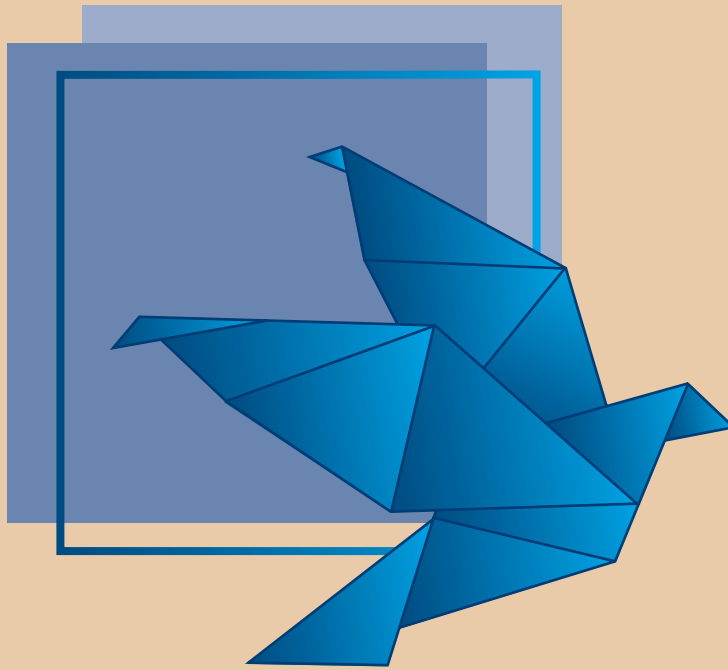


منظمة  
العمل  
الدولية

100  
1919-2019

التقرير الخامس (١)

# القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل



## يرجى الانتباه

وفقاً للمادة ٣٩ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، فإن الحكومات مدعوة إلى إبداء تعليقاتها على هذا التقرير بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. ويجب أن يتلقى المكتب التعليقات في موعد أقصاه ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. وستشكل هذه التعليقات أساس التقرير المرجعي المقدم للمناقشة إلى مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩.

مؤتمر  
العمل  
الدولي

الدورة ١٠٨، ٢٠١٩

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، ٢٠١٩

التقرير الخامس (١)

# القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

البند الخامس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-131944-3 (print)  
ISBN 978-92-2-131945-0 (Web pdf)  
ISSN 0252-7022

---

الطبعة الأولى ، ٢٠١٨

---

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع Confrep-ILC108(2019)-V(1)[WORKQ-180709-1]-Ar.docx  
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

## المحتويات

الصفحة

١	.....	مقدمة
٣	.....	تعليق المكتب على النصوص المقترحة
١٣	.....	النصوص المقترحة
١٣	.....	اتفاقية مقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل
١٨	.....	توصية مقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل



## مقدمة

قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) أن يدرج بنداً لوضع معيار في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٨) لمؤتمر العمل الدولي، بشأن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل"، من أجل مناقشة مزدوجة<sup>١</sup> واستيعاب لاحقاً عن تعبير "العنف" بتعبير "العنف والتحرش"، على حد ما اقترحه اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، المعقود في جنيف من ٣ إلى ٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦، بهدف "ضمان أن تكون مجموعة السلوكيات غير المقبولة مفهومة ومعالجة على النحو المناسب"<sup>٢</sup>.

ووفقاً للمادة ٣٩(١) من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب تقريراً تمهيدياً عرض القانون والممارسة في مختلف البلدان بشأن مسألة العنف والتحرش في عالم العمل<sup>٣</sup>. وتضمن التقرير استبياناً أرسل إلى الدول الأعضاء في أيار/ مايو ٢٠١٧. ودعيت الحكومات إلى إبداء وجهات نظرها بحلول ٢٢ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. واستناداً إلى الردود المتلقاة، أعد المكتب تقريراً ثانياً عن البند<sup>٤</sup>، أرسل فيما بعد إلى الدول الأعضاء. وشكل هذان التقريران الأساس للمناقشة الأولى للبند في المؤتمر في دورته السابعة بعد المائة (أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٨).

وفي ٨ حزيران/ يونيو ٢٠١٨، اعتمد مؤتمر العمل الدولي أثناء انعقاد دورته السابعة بعد المائة في جنيف، القرار التالي<sup>٥</sup>:

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ اعتمد تقرير اللجنة المعنية لدراسة البند الخامس من جدول الأعمال،

وإذ أقر بوجه خاص كاستنتاجات عامة بهدف التشاور مع الحكومات، المقترحات من أجل اتفاقية تكملها توصية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل،

يقرر إدراج بند بعنوان "العنف والتحرش في عالم العمل"، في جدول أعمال دورته العادية المقبلة من أجل إجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد اتفاقية تكملها توصية.

وبموجب هذا القرار، وعملاً بالمادة ٣٩(٦) من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب نصّي اتفاقية مقترحة وتوصية مقترحة. وقد صيغ النصان على أساس المناقشة الأولى في المؤتمر ومع مراعاة الردود المتلقاة على الاستبيان الوارد في التقرير التمهيدي. والغرض من التقرير الحالي الذي ينبغي أن يصل إلى الحكومات خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ اختتام دورة المؤتمر السابعة بعد المائة، هو إرسال الاتفاقية المقترحة المستكملة بتوصية إلى الحكومات تمثيلاً مع النظام الأساسي.

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: محضر جلسات الدورة ٣٢٥ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٣٣(أ).

<sup>٢</sup> انظر:

ILO: *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5, Appendix I, point 33.

<sup>٣</sup> مكتب العمل الدولي: *القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل*، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

<sup>٤</sup> مكتب العمل الدولي: *القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل*، التقرير الخامس (٢)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

<sup>٥</sup> مكتب العمل الدولي: *تقارير لجنة وضع المعايير: قرار واستنتاجات مقترحة مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر*، في محضر الأعمال المؤقت رقم ٨ ألف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

ويُطلب من ثم إلى الحكومات أن تبلغ المكتب في غضون ثلاثة أشهر من نشر هذا التقرير، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بما إذا كان لديها أي تعديلات تقترحها أو تعليقات تود إبداءها. ومع مراعاة المناقشة الأولى، قدم المكتب المزيد من التوضيحات والمقترحات، واقترح بعض التعديلات على النص الذي اعتمده المؤتمر في دورته السابعة بعد المائة، كما أدرج تعليقات تعلل الأساس المنطقي للتعديلات المقترحة. وعملاً بالمادة ٣٩(٦) من النظام الأساسي للمؤتمر، ينبغي أن تُرسل الردود إلى المكتب في أقرب وقت ممكن، وبأي حال من الأحوال في موعد أقصاه ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، ومن المستحسن إرسالها بالبريد الإلكتروني على العنوان التالي: [VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org](mailto:VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org). وستجلى التعليقات المتلقاة، في التقرير الرابع والأخير عن البند، الذي سيعدده المكتب لينظر فيه المؤتمر في دورته الثامنة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٩).

ويُطلب إلى الحكومات كذلك أن تبلغ المكتب في التاريخ ذاته بما إذا كانت تعتبر النصوص المقترحة أساساً مرضياً للمناقشة الثانية في المؤتمر في عام ٢٠١٩. ويُطلب من الحكومات أيضاً أن تسمي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي استشارتها قبل وضع الصيغة النهائية لردودها، عملاً بالمادة ٣٩(٦) من النظام الأساسي. وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه المشاورات مطلوبة بموجب المادة ٥(١)(أ) من اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) بالنسبة إلى البلدان التي صدقت عليها. وينبغي أن تتجلى نتائج المشاورات في ردود الحكومات.

## تعليق المكتب على النصوص المقترحة

تستند نصوص اتفاقية مقترحة تكملها توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، إلى الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بعد مناقشته الأولى للبند في دورته السابعة بعد المائة، المعقودة في أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨ (فيما يلي "الاستنتاجات").

وعملاً بالممارسة المقررة في عام ١٩٨٨، نُشر تقرير لجنة وضع المعايير بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، التي عينها المؤتمر للنظر في هذا البند ("اللجنة") وبات متاحاً على الدول الأعضاء بكامله، على غرار محضر مناقشة البند في الجلسة العامة في الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر.<sup>٦</sup>

وفي التقرير الراهن، أدرج المكتب عدداً من التغييرات الصياغية على نص الصكوك المقترحة بغية توفير قدر أكبر من الوضوح والاتساق وتنسيق بعض الأحكام والسعي إلى جعل اللغتين الرسميتين أكثر تماشياً مع بعضهما البعض وضمان الاتساق مع مضمون معايير العمل الدولية والممارسة الصياغية المعتادة. ويرد توضيح التغييرات المقترحة والأساس المنطقي الذي استندت إليه في تعليق المكتب. كما نفتح المكتب بعض العناوين في النصوص المقترحة لتحسين تماشيتها مع مضمون الأحكام. والقصد من ذلك هو تسهيل المناقشات والتوصل إلى توافق في الآراء في المناقشة الثانية والأخيرة للبند في الدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) لمؤتمر العمل الدولي.

وقد راعى المكتب باقتراحه هذه التعديلات مراعاة تامة الآراء التي أعربت عنها الهيئات المكونة الثلاثية والاتفاقات التي تم التوصل إليها خلال المناقشة الأولى. أما الصيغة التي تركت بين قوسين معقوفين في النص بعد المناقشة الأولى، فتظلّ واردة بين قوسين معقوفين في التوصية المقترحة.

ويرغب المكتب في أن يسترعي انتباه الدول الأعضاء إلى بعض القضايا الناشئة المرتبطة ببعض الأحكام التي اعتمدها المؤتمر، وإلى المقترحات المعنية التي وردت في تعليق المكتب. ويدعو المكتب إلى إبداء تعليقات على هذه المقترحات التي لم تدرج في النصوص المقترحة، حيث أن التعليقات ستكون بمثابة إرشادات للتقرير الرابع والأخير عن هذا البند، وهو تقرير يُطلب من المكتب إعداده عملاً بالمادة ٣٩(٧) من النظام الأساسي للمؤتمر.

وبيّنت المناقشة الأولى للجنة اتفاقاً واضحاً على حسن توقيت وضرورة معالجة ظاهرة العنف والتحرش، كما بيّنت نية جميع الأطراف في التوصل إلى اتفاق. واللغة المعتمدة من النقطة ١ إلى النقطة ٢٣(ج) من الاستنتاجات، بصيغتها المعدلة، كانت ثمرة أغلبية واضحة، بما في ذلك حول ضرورة أن تتخذ الصكوك شكل اتفاقية تكملها توصية. ونظراً لضيق الوقت، قررت اللجنة أن تدرج النقاط من ٢٣(د) إلى ٣٧ من الاستنتاجات بين قوسين معقوفين على أن يكون من المفهوم أن الأقواس المعقوفة تشير إلى أن هذه النقاط لم تناقش وأنها بالتالي لم ترفض ولم يتفق عليها. وكان المؤتمر قد استخدم وضع النصوص بين أقواس معقوفة في عدد من المناسبات في السنوات الماضية. كذلك، تقرر اعتماد نص موضوع بين أقواس معقوفة في التوصية المقترحة. وتشير اللجنة إلى أنه نتيجة لذلك فإن جميع التعديلات التي تحيل إلى النص الموضوع بين قوسين معقوفين سوف تسقط، وأنه يتعين إعادة تقديمها في الدورة التالية للمؤتمر، حسب مقتضى الحال.<sup>٧</sup>

<sup>٦</sup> انظر:

ILO: *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings*, Provisional Record No. 8B(Rev.), and *Plenary sitting*, Provisional Record No. 8C, International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018.

<sup>٧</sup> انظر: ILO: *Provisional Record No. 8B(Rev.)*, op. cit, para. 1414.



## الاتفاقية المقترحة

### الدباجة

#### (النقطة ٦ من الاستنتاجات)

وضع المكتب نص ديباجة معتادة تتمشى مع ممارسة الصياغة المرعية وتستند إلى النقطة ٦ من الاستنتاجات.

وفيما يتعلق بالفقرة السادسة من الدباجة (النقطة ٦ هـ) من الاستنتاجات، اتفقت الأغلبية على لغة تدكر بأن ظاهرة العنف والتحرش هي "شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان"، بعد النظر في عدة مقترحات. ويرى المكتب أنه قد يكون هناك مجال لإدخال المزيد من التحسينات والتوضيحات على نص الدباجة في هذا الصدد، ويدعو بالتالي إلى إبداء تعليقات على ما إذا كان يمكن بدلاً من ذلك معالجة هذه المسألة في الفقرة الرابعة من الدباجة، بالاستناد إلى لغة ديباجة اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١)، بحيث تنص هذه الصيغة البديلة للفقرة الرابعة من الدباجة على ما يلي:

"إذ يدرك أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان الواردة في الصكوك الدولية المعنية من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ...".

### المادة ١ (أ)

#### (النقطة ٣ (أ) من الاستنتاجات)

ناقشت اللجنة الحكم المتعلق بمفهوم "العنف والتحرش" مناقشة مستفيضة كشفت عن تنوع المنظورات المتعلقة على حد سواء بالشكل (ما إذا كان ينبغي تعريف تعبير "العنف" وتعبير "التحرش" على نحو منفصل أو تعريفهما معاً) والجوهر (فيما يتعلق بسلوكيات محددة تشكل العنف أو التحرش أو فئات أو أشكال محددة).

وأثمرت مداوات اللجنة عن اتفاق على الإبقاء على عبارة "العنف والتحرش" بوصفها مفهوماً وحيداً. واستند هذا الاتفاق إلى مفهوم مفاده أن مثل هذه الصيغة تنطبق على مجموعة متنوعة من الأوضاع وتوفر قدراً أكبر من المرونة للدول الأعضاء عند وضع استجاباتها الوطنية في مواجهة العنف والتحرش. ويذكر المكتب بأن اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل في عام ٢٠١٦ قد توصل إلى استنتاج مماثل. بالإضافة إلى ذلك وباتباع منطق مفهوم وحيد، يلاحظ المكتب أن اللجنة اتفقت على الإشارة إلى تعبير "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" في جميع أقسام النص.

كذلك، اعتبرت اللجنة أنه يمكن تحسين هذا المفهوم بالاستعاضة عن تعبير "سلسلة" بتعبير "مجموعة". ومن شأن هذا التعديل أن يوضح أن ظاهرة العنف والتحرش يمكن أن تفهم على أنها تشمل مختلف التصرفات التي يمكن أن تكون إما سلوكيات مستقلة وإما مجموعة من السلوكيات المرتبطة بها، بما في ذلك السلوك التصعيدي. ويشدد المكتب على أن من شأن هذا الفهم أن يتيح المجال أمام اتخاذ مختلف الاستجابات رهناً بالسلوك والتعبير في شكله هذا يوفر المرونة للتجاوب مع القوانين واللوائح الوطنية وتمكين الدول الأعضاء من تطبيق تعريف وحيد لتعبري "العنف والتحرش" أو من تعريف كل تعبير منهما على حدة على المستوى الوطني.

وناقشت اللجنة ما إذا كان هناك حاجة إلى مزيد من التوضيح للفقرة الفرعية (أ). والمكتب إذ يراعي المناقشات المستفيضة في اللجنة بشأن هذه المسألة، يدعو إلى إبداء تعليقات على ما إذا كان من شأن إدراج قائمة دلالية وغير حصرية بالسلوكيات التي تبين الطريقة التي قد يتجلى بها العنف والتحرش أو تحدد فئات أو أشكالاً من العنف والتحرش معترفاً بها عموماً، أن يعالج الشواغل التي أثيرت في اللجنة. وإذا اتفق على ذلك، فإنه يمكن إدراج هذا الحكم الجديد في النص المقترح لتوصية بهدف توفير المزيد من الإرشادات حول طريقة فهم المادة ١ (أ)، والحفاظ في الوقت ذاته على المرونة والقابلية للتكيف اللتين يوفرهما مفهوم العنف والتحرش.

### المادة ١ (ج)

#### (النقطة ٣ (ج) من الاستنتاجات)

أجريت مناقشات موسعة ومفصلة فيما يتعلق بهذه الفقرة الفرعية التي تتضمن مفهوم مصطلح "العامل". وفي حين كان هناك إجماع على أنه ينبغي ألا يتعرض أي شخص في عالم العمل للعنف والتحرش، أثيرت بعض الشواغل فيما يتعلق بإدراج فئات معينة في إطار مصطلح "العامل".

ويود المكتب أن يوضح في هذا الصدد أن هذا المصطلح يضمن حماية واسعة من ظاهرة العنف والتحرش في جميع جوانب الاستخدام والمهنة، تمشياً مع اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، بما في ذلك التوظيف والتدريب والتقدم وأمن الاستخدام وشروطه. ومن شأن ذلك أن يشمل، كما تنص عليه المادة ١(ج)، الأشخاص الضالعين في التدريب والمتدربين والتلامذة الصناعيين والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعين والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف. كذلك، يمكن لهذا الحكم أن يتفاعل مع المادة الجديدة المحتمل إدراجها بعد المادة ٤ من الاتفاقية المقترحة، التي توضح أن مختلف الهيئات الفاعلة في عالم العمل يمكن أن تتولى مسؤوليات مختلفة وتكميلية. وترد هذه المسؤوليات المختلفة في أحكام المنطوق، وقد تختلف الالتزامات الواقعة على عاتق مختلف الهيئات الفاعلة إزاء فئات معينة من العمال. ولزيادة توضيح هذه النقطة، أدرج المكتب على سبيل المثال عبارة "المعنيين" في المادة ٩(د) (انظر تعليق المكتب على المادة ٩).

وقام المكتب بإدخال تعديلات على بعض الفئات في الفقرة الفرعية (ج)، مع الحرص في الوقت ذاته على عدم الحد من نطاق الحماية. وقد استعيض عن الإشارة إلى "العمال المسرحين" بعبارة "العمال الذين أنهي استخدامهم"، لجعل العبارة تتماشى مع العبارة الفرنسية "travailleurs licenciés" في النص المقترح. وحذفت الإشارة إلى "العمال المتوقعين مؤقتاً عن العمل" لأنهم يعتبرون من "العمال" من حيث أن علاقة استخدامهم لم تنته.

## المادة ٢

### (النقطة ٤ من الاستنتاجات)

إن هذا الحكم، بالصيغة التي وافقت عليها اللجنة، يكيّف نطاق الصك مع "عالم العمل"، ويشمل الأوضاع الوارد ذكرها في الفقرات الفرعية من (أ) إلى (و) بما يتجاوز مكان العمل المادي. ويعكس هذا الفهم الشامل اتفاق اللجنة على ضرورة التصدي لظاهرة العنف والتحرش باعتماد نهج تطلعي يراعي الطبيعة المتغيرة للعمل. أضف إلى ذلك أنه قد يجدر التذكير بأن مصطلح "عالم العمل" قد أدرج في جميع جوانب الاستنتاجات بموجب عملية التعديل وأن استخدام هذا المفهوم يتسق مع صكوك منظمة العمل الدولية الموجودة والمتصلة بالسلامة والصحة المهنية ومع توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) وتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥).

أما بعد، فإن المكتب يذكّر بأن بعض الشواغل قد أثرت خلال المناقشة الأولى ومفادها أن الفقرات الفرعية من (أ) إلى (هـ) تشمل أوضاعاً قد لا يكون لأصحاب العمل سلطة تُذكر أو أي سلطة البتة للتحكم بها، وأن هذا الحكم عندما يفسر بالاقتران مع المفاهيم الواردة في النقطة ٣ من الاستنتاجات يمكن أن يفرض على وجه الاحتمال إلى عبء لا لزوم له على أصحاب العمل.

ومن باب التجاوب مع هذا الشاغل، يوضح المكتب أنه تمشياً مع مداورات اللجنة، ليس القصد من جميع جوانب القائمة المدرجة في هذا الحكم أن تطبق على كل ظرف من الظروف وعلى كل هيئة من الهيئات الفاعلة. بل القصد منها أن تشمل نطاق تطبيق واسعاً يكون فيه للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال ولمنظمات كل منهم مسؤوليات متباينة المدى. وتوخياً لتوفير المزيد من الوضوح، يدعو المكتب إلى إبداء التعليقات على إدراج حكم جديد محتمل بعد المادة ٤ من الاتفاقية المقترحة (انظر تعليق المكتب على مادة جديدة محتملة بعد المادة ٤). كما يشير المكتب إلى تعليق المكتب على المادة ٩ فيما يتعلق بالمسؤوليات الخاصة بأصحاب العمل، حيث أدرج أيضاً المزيد من التوضيح.

و عملاً بالممارسة الصياغية المرعية، أعيدت صياغة ترويسة هذا الحكم لتشمل عبارة "تنطبق هذه الاتفاقية على". وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية (أ) من الحكم، أثرت بعض الشواغل المحددة فيما يتعلق بالإشارة إلى "الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل". ويلاحظ المكتب أن القصد من هذه الإشارة هو أن تشمل بصورة خاصة وضع أولئك العاملين في الاقتصاد غير المنظم، من قبيل بائعي الشوارع فضلاً عن العمال المنزليين أو العاملين من المنزل. وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية (ب) من هذا الحكم، يجدر التذكير بأن إشارة إلى المرافق الصحية ومرافق الاغتسال كانت قد أدرجت عن طريق إجراءات التعديل لتشمل الأوضاع التي يؤدي فيها الافتقار إلى المرافق الصحية ومرافق الاغتسال المناسبة إلى زيادة خطر ظاهرة العنف والتحرش. وعلى ضوء ذلك أدرج المكتب أيضاً إشارة إلى "مرافق تغيير الملابس" تمشياً مع توصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤).

## المادة ٣

## (النقطة ٥ من الاستنتاجات)

عملاً بالممارسة الصياغية المرعية، أدرجت جملة "في مفهوم هذه الاتفاقية"، في بداية هذا الحكم.

## المادة ٤

## (النقطة ٧ من الاستنتاجات)

في هذا الحكم، جرى تقسيم مضمون النقطة ٧ من الاستنتاجات إلى فقرتين منفصلتين لتحسين الشفافية وسهولة القراءة؛ كما أجريت التغييرات الصياغية المستتبعة عن ذلك.

وفي الفقرة ٢(ح)، استعاض المكتب عن عبارة "تفتيش العمل" بعبارة "هيئات تفتيش العمل" لضمان الاتساق مع الإشارة التالية إلى "وغيرها من الهيئات المختصة" ولتتمشى صياغتها على نحو أوثق مع النقطة ١٣(ز) من الاستنتاجات بصيغتها المعدلة (المادة ١٠(ح) الآن). وعلى النسق ذاته، حذف المكتب عبارة "مكان العمل" لزيادة الاتساق مع الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذا الحكم.

## مادة جديدة محتملة بعد المادة ٤

## (غير مدرجة في النص المقترح)

خلال المناقشة الأولى للجنة أثار بعض المندوبين شواغل مفادها أن مفاهيم "العنف والتحرش" و"العامل" و"عالم العمل" وتفاعلها معاً يمكن أن تؤدي إلى اتساق الصك بنطاق واسع بصورة خاصة وإلى اتساق مفرط في حقوق وواجبات الهيئات الفاعلة المعنية، ولا سيما التزامات أصحاب العمل.

ويذكر المكتب بأن الاستجابة في مواجهة العنف والتحرش تشمل هيئات فاعلة متعددة، وهي مرهونة بالسياق الذي تحدث فيه. كذلك، يذكر المكتب بأنه خلال المناقشة الأولى جرى الاتفاق على أن هدف الصك هو ضمان الحماية لجميع الأشخاص في عالم العمل. ومن شأن نطاق تطبيق واسع أن يراعي هذا الأمر وأن يتمشى مع المفهوم القائل إن مختلف التدابير التي تتخذها مختلف الهيئات الفاعلة يمكن أن تعالج أوضاعاً مختلفة بهدف ضمان الحماية المنشودة.

ويراعي المكتب مداولات اللجنة ويدعو إلى إبداء تعليقات على مادة جديدة محتملة يزمع إدراجها بين المادتين ٤ و٥ وتهدف إلى أن توضح أن المسؤولية قد تختلف وأن التنسيق والتعاون فيما بين الهيئات المعنية أمر مهم لتحقيق أكبر أثر ممكن لإجراءات كل منها. وينص الحكم الجديد على ما يلي:

تقوم الدول الأعضاء عندما تعتمد وتنفذ نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، بما يلي:

(أ) الإقرار بأن الحكومات وأصحاب العمل والعمال وممثلي كل منهم يضطلعون بأدوار ومسؤوليات مختلفة وتكميلية في منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ومعالجتها؛

(ب) تعزيز التنسيق والتعاون فيما بينهم.

## المادة ٦

## (النقطة ١٠ من الاستنتاجات)

استعاض المكتب عن تعبير "الجميع العمال" بتعبير "في الاستخدام والمهنة". وهذا التغيير يتمشى مع المبادئ الواردة في المادتين ١ و٥ ومع النهج العام المعتمد في المادة ٧ ويوضح أن جميع البشر يتمتعون بالحقوق في المساواة وعدم التمييز. وهذا يتمشى مع اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي اعتبرت فيها عبارة "الاستخدام والمهنة" على أنها تحمي "ليس فقط الأشخاص الذين يتمتعون بوضع المستخدم بل كذلك الأشخاص الذين يتمتعون بوضع "عامل لحسابه الخاص" أو "صاحب عمل" أو "عامل أسري غير مدفوع الأجر"<sup>٨</sup>.

<sup>٨</sup> مكتب العمل الدولي: التمييز في ميدان الاستخدام والمهنة، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٤٢، ١٩٥٨، الملحق.

ويجدر التذكير بأن المادة ٦ هي حصيلة مناقشات مطوّلة أجرتها اللجنة بشأن النقطة ١٠ من الاستنتاجات. وكما هو متوقع في الاستنتاجات المقترحة الواردة في التقرير الخامس (٢)، يشمل هذا الحكم قائمة تتضمن مجموعات محددة من العمال المتأثرين على نحو غير تناسبي بظاهرة العنف والتحرش. وبرزت آراء متباينة خلال المناقشة الأولى فيما يتعلق بما إذا كان ينبغي الإبقاء على القائمة. وفي حين اعتبر بعض أعضاء اللجنة أن إيراد قائمة بهذه المجموعات المحددة يجعلها مرئية على النحو الضروري، أعربت عن الشواغل فيما يتعلق باحتمال أن يؤدي تعداد يشمل بعض المجموعات إلى استبعاد أو إهمال مجموعات أخرى ويجعل من هذا الحكم أقل قابلية للتكيف مع السياقات الوطنية.

وفي أعقاب مناقشات مستفيضة ومشاورات غير رسمية، تم التوصل إلى اتفاق للاستعاضة عن القائمة بإشارة عامة إلى "المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف". وكان هناك إقرار بأنه ينبغي أن يتمتع جميع الأشخاص بالحماية، ومع ذلك لا بد من استبعاد انتباه خاص إلى أن بعض مجموعات العمال تتأثر على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش. وعليه، اعتمدت هذه الصيغة لضمان الإبقاء على جوهر النقطة ١٠ وفي الوقت ذاته تيسير التطبيق في مختلف السياقات الوطنية. واقترح بعض أعضاء اللجنة إعادة إدخال القائمة التي كانت واردة أصلاً في النقطة ١٠ من الاستنتاجات المقترحة في التقرير الخامس (٢)، خلال مناقشة النقطة ٢٦ (انظر تعليق المكتب على الفقرة ١٢ من التوصية المقترحة). وكان الهدف من ذلك ضمان جعل هذه المجموعات مرئية.

ومن باب مراعاة المناقشات المستفيضة في اللجنة وتوخياً إلى تحسين الدقة في النص، يلاحظ المكتب أن الإشارة إلى "المجموعات المستضعفة" في حد ذاتها، قد تقرأ على أنها تصف هذه المجموعات بأنها مستضعفة في الأساس، وعليه قد تلقى الوصم عن غير قصد. ومن هذا المنطلق، يرغب المكتب في أن يقترح حذف الإشارة إلى "المجموعات المستضعفة" والإبقاء في الوقت ذاته على الإشارة إلى "المجموعات في أوضاع استضعاف" لأن من شأن ذلك أن يحافظ على نحو أفضل على قصد اللجنة وألا يقيد نطاق الحماية في هذا الحكم. وفي الوقت ذاته، من شأنه أن يتجنب أي وصم محتمل ويوضح أن ما من مجموعة مستضعفة في الأساس أمام العنف والتحرش ولكن يمكن أن توضع في وضع استضعاف نظراً إلى بعض الظروف. وعند النظر في هذا الحكم، قد ترغب الدول الأعضاء في التعليق على ما إذا كانت تود إعادة النظر في استخدام عبارة "المجموعات المستضعفة" أو الاكتفاء بالإشارة بدلاً من ذلك إلى "المجموعات في أوضاع استضعاف".

#### المادة ٧

##### (النقطة ٩ من الاستنتاجات)

في هذا الحكم، حذف تعبير "الوطنية" للإقرار بأن القوانين واللوائح الرامية إلى التصدي للعنف والتحرش قد تحتاج إلى تكييف على عدد من المستويات. ولا بد من قراءة الحكم بالاقتران مع المادة ١٢ التي تشدد على أنه ينبغي كذلك اعتماد القوانين على أعلى مستوى معياري في البلد.

وخلال المناقشة الأولى، أثبتت شواغل تتعلق بما إذا كان هذا الحكم ينطوي على التزام بالنسبة إلى جميع الدول الأعضاء بأن تعتمد قوانين ولوائح، بما في ذلك الدول الأعضاء التي لديها مثل هذه اللوائح والقوانين أصلاً. ويجدر التذكير بأن المكتب أوضح في التقرير الخامس (٢) وكذلك خلال المناقشات أنه في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية يشمل تعبير "تعتمد قوانين ولوائح"، عدداً من الأوضاع الوطنية بالإضافة إلى أوضاع اعتماد قوانين ولوائح جديدة. وعلى سبيل المثال، حيثما تكون الأحكام المنفذة كلياً للصك المعني معتمدة أصلاً، تكون الدولة العضو ممثلة. وحيثما لا توفر القوانين واللوائح الموجودة مستوى الحماية المنصوص عليه في المعيار المعني، يلزم الأمر من الدولة العضو أن تعدّل قوانينها ولوائحها أو أن تعتمد قوانين ولوائح جديدة. وينبغي تفسير عبارة "تعتمد قوانين ولوائح"، على أنها توفر المرونة اللازمة للتكيف مع الوضع الذي قد لا يتعين فيه اعتماد قوانين ولوائح بل يستلزم الأمر تعديل القوانين واللوائح القائمة.

#### المادة ٨

##### (النقطة ١١ من الاستنتاجات)

يشير المكتب إلى أن النقطة ١١ (ج) من الاستنتاجات تتناول خصوصية الأفراد في أوضاع العنف والتحرش في عالم العمل والسرية المطلوبة. وفي هذا الصدد، يرى المكتب أنه نظراً إلى أن هذا الحكم يتناول الأوضاع المتعلقة بأفعال عنف وتحرش مزعومة، قد يكون من الأفضل إدراجه في المادة ١٠ التي تتناول الإنفاذ وسبل الانتصاف. وعليه نقل المكتب هذه الفقرة الفرعية من هذا الحكم إلى المادة ١٠.

## المادة ٩

## (النقطة ١٢ من الاستنتاجات)

تمشياً مع التغييرات المدخلة على المادة ٧، حذف تعبير "الوطنية" من هذا الحكم تجنباً للإطباب (انظر تعليق المكتب على المادة ٧).

أثيرت خلال المناقشة الأولى شواغل بشأن تنفيذ التدابير الواردة في النقطة ١٢ من الاستنتاجات، لا سيما عندما ينظر إلى هذه التدابير على ضوء النقاط من ١ إلى ٤ من الاستنتاجات وعند مراعاة حجم المنشأة.

ويجدر التذكير بأنه توجهاً لمعالجة تلك الشواغل، تم قبول تعديل يقضي بإدراج عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" في الترويسة. وأجرى المكتب تعديلات صياغية طفيفة كي تتمشى مع لغة اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، بحيث تنص على ما يلي "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً".

وفيما يتعلق بتسلسل الفقرات الفرعية في هذا الحكم، يرى المكتب أن سياسات مكان العمل، الواردة في النقطة ١٢ (ب) من الاستنتاجات هي أداة رئيسية يمكن لأصحاب العمل من خلالها اتخاذ الإجراءات المشار إليها في النقاط ١٢ (أ) و ١٢ (ج) و ١٢ (د) من الاستنتاجات. وعليه، أعاد المكتب ترتيب الفقرات بحيث تكون الإشارة إلى سياسات مكان العمل واردة في الفقرة الفرعية الأولى من المادة ٩. وأعيد ترتيب الفقرات الفرعية اللاحقة بناء على ذلك.

وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية (أ) من هذا الحكم، عدّل المكتب لغة الفقرة للاستعاضة عن عبارة "سياسة بشأن جميع أشكال العنف والتحرش" بعبارة "سياسة مكان العمل بشأن العنف والتحرش". وتهدف هذه العبارة إلى معالجة الشواغل التي أعرب عنها خلال المناقشة الأولى فيما يتعلق بما إذا كان تعريف عبارة "عالم العمل" يقتضي من أصحاب العمل اتخاذ إجراءات في الأماكن الخارجة عن نطاق سيطرتهم. وقد اقترح المكتب هذه الصيغة لتعزيز الوضوح بشأن نطاق التزامات أصحاب العمل وبشأن ما مفهوماً أنه في حين قد يكون أصحاب العمل قادرين على اتخاذ خطوات لمنع ظاهرة العنف والتحرش التي تحدث أثناء العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه خارج مكان العمل المادي، فإن هذه الإجراءات ستتخذ ضمن إطار سياسة مكان العمل. كذلك، عدّل المكتب بداية الفقرة الفرعية (أ) لتنص على "اعتماد وتنفيذ"، بهدف زيادة الوضوح، كما حذف عبارة "جميع أشكال"، توجهاً للاتساق مع التعديلات الأخرى المعتمدة في المناقشة الأولى.

وفي الفقرة الفرعية (ب)، استعاض المكتب عن عبارة "تنظيم" بعبارة "إدارة" لتحقيق الاتساق مع لغة توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧).

كذلك، أدخلت تغييرات على الفقرة الفرعية (د) بحيث تنص على "تزويد العمال المعنيين بالتدريب والمعلومات"، للتوضيح بأن التزامات أصحاب العمل بتقديم المعلومات والتدريب لا تنطبق بالضرورة على جميع فئات العمال الواردة في المادة ١ (ج).

## المادة ١٠

## (النقطة ١٣ من الاستنتاجات)

أدخل المكتب تعديلات طفيفة على بنود الفقرة الفرعية (ب) من هذا الحكم:

■ في الفقرة الفرعية "١"، تهدف الاستعاضة عن عبارة "آليات" بعبارة "إجراءات" إلى مراعاة الأساليب المتنوعة التي يمكن أن يطبق بموجبها الإنفاذ والرصد رهناءً، على سبيل المثال، بحجم المنشأة. وعلى غرار ذلك، أدرجت إشارة إلى آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل "حيثما يقتضي الحال"، للإقرار بأهمية إرساء آليات مؤسسية، حيثما يقتضي الحال.

■ في الفقرة الفرعية "٣"، حُذفت عبارة "سبل الوصول إلى" بغية تحقيق الاتساق اللغوي.

■ في الفقرتين الفرعيتين "٤" و "٥"، أدرجت إشارة إلى "الضحايا" لضمان أن يكون للضحايا في الحالات التي لا يكونون فيها مقدمي الشكاوى، سبل الحصول على الحماية من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية وسبل الوصول إلى تدابير الدعم القانونية والاجتماعية والطبية والإدارية.

وأضاف المكتب فقرة فرعية جديدة (ج) إلى هذا الحكم، مدرجاً مضمون النقطة ١١ (ج) من الاستنتاجات (انظر تعليق المكتب على المادة ٨). كما عدّل المكتب النص بغية التوضيح بأنه يتعين احترام الخصوصية فيما يخص "الأفراد"، في حين أن السرية قد تتناول على سبيل المثال البيانات أو الإجراءات أو المعلومات. وأعيد ترتيب الفقرات الفرعية اللاحقة بناء على ذلك.

وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية (هـ)، أدخل المكتب تعديلات لغوية طفيفة لتحسين قراءتها، وأضاف عبارة "والتحرش" بعد عبارة "العنف ... على أساس نوع الجنس" تمشياً مع المادة ١(ب).  
ويدعو المكتب إلى إبداء التعليقات على ما إذا كان ينبغي أن يحدد في هذا الحكم المزيد من إجراءات الانتصاف.

#### المادة ١١

##### (النقطة ١٤ من الاستنتاجات)

توخياً لتحسين الوضوح وسهولة القراءة، قسم المكتب النقطة ١٤ (ب) من الاستنتاجات إلى فقرتين فرعيتين في المادة ١١ من الاتفاقية المقترحة، بحيث باتت تنص الآن على ما يلي:  
(ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم وللسلطات المعنية؛  
(ج) أن تكون المبادرات، بما فيها حملات استثارة الوعي، متخذة.

#### المادة ١٢

##### (النقطة ١٥ من الاستنتاجات)

أدرجت عبارة "الوطنية" في هذا الحكم للتوضيح بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ينبغي أن تُعالج على أعلى مستوى معياري ممكن بالترافق في الوقت ذاته مع احترام النظام الدستوري في كل بلد. وأدرجت عبارة "أحكام هذه الاتفاقية" وفقاً للممارسة الصياغية المرعية.

### التوصية المقترحة

أدخل المكتب تعديلات طفيفة على كامل نص التوصية المقترحة، بما في ذلك الأحكام الواردة بين قوسين معقوفين.

وقام المكتب بتحديث جميع الإشارات المشتركة إلى النقاط الواردة في الاستنتاجات مع المواد المقابلة لها في الاتفاقية المقترحة.

كذلك، أدخلت التغييرات الصياغية المناسبة لضمان أن يكون مضمون التوصية المقترحة متسقاً مع الاتفاقية المقترحة:

- أضيفت عبارة "مكان العمل" بعد عبارة "سياسة" في الفقرة ٨، كي تتماشى مع صيغة المادة ٩(أ) من الاتفاقية المقترحة.
- أدرجت عبارة "في عالم العمل" في الفقرة ١٤، كي تتماشى مع الصيغة المماثلة في المادة ٣ من الاتفاقية المقترحة.
- استعيض عن عبارة "العمليات المعجلة" في الفقرة ١٥ (ب) بعبارة "الإجراءات المعجلة"، تمشياً مع لغة المادة ١٠ (ب) من الاتفاقية المقترحة.
- أدرجت إشارة إلى "الضحايا" في الفقرة ١٥ (ج)، كي تتماشى مع المادة ١٠ (هـ) من الاتفاقية المقترحة التي تشير إلى ضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.
- حذفت عبارة "المتخصصة" من مطلع الفقرتين ١٥ و ١٦، تمشياً على نحو أوثق مع المادة ١٠ (هـ) من الاتفاقية المقترحة.
- استعيض عن الإشارات إلى "العنف على أساس نوع الجنس" بعبارة "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" في الفقرات ١٥ و ١٦ و ١٩ و ٢٢، بما يتفق مع المادة ١ (ب) من الاتفاقية المقترحة.
- استعيض عن الإشارة إلى "العمال المتأثرين على نحو غير تناسبي" في الفقرة ٢٢ (ج) بعبارة "العمال المنتمين إلى مجموعات متأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش في عالم العمل"، كي تتماشى على نحو أوثق مع المادة ٦ من الاتفاقية المقترحة.

كذلك، يذكر المكتب بأنه كما ورد في تعليق المكتب على المادة ١ (أ) من الاتفاقية المقترحة، قد ترغب الدول الأعضاء في النظر في إمكانية إدراج حكم جديد في التوصية يتضمن قائمة دلالية وغير حصرية بالسلوكيات التي تبين الطريقة التي قد يظهر بها العنف والتحرش أو تحدد فئات أو أشكال العنف والتحرش المعترف بها عموماً، استكمالاً للمادة ١ (أ).

### الديباجة

وضع المكتب نص ديباجة معتاداً للتوصية المقترحة تشبهاً مع الممارسة الصياغية المعمول بها.

### الفقرة ٢

#### (النقطة ١٧ من الاستنتاجات)

أضاف المكتب إشارة إلى "وتنفيذ" بعد عبارة "اعتماد" لمزيد من الوضوح. كما أدرج المكتب جملة "يراعي قضايا الجنسين" بعد عبارة "نهج شامل ومتكامل". والقصد من ذلك هو ضمان الاتساق مع نص التوصية المقترحة نظراً إلى أن مثل هذه الإشارة لقيت قبولاً واسع النطاق في اللجنة واعتمدت في أمكنة أخرى في الاستنتاجات من خلال عدة تعديلات. وأدرجت إشارة مشتركة إلى المادة ٤ (٢) من الاتفاقية المقترحة، تجنباً للتكرار.

### الفقرة ٤

#### (النقطة ١٩ من الاستنتاجات)

في الفقرة الفرعية (أ) من هذا الحكم، استعيض عن عبارة "تشجيع" بعبارة "تعزيز" كي تتماشى مع لغة اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤).

ويذكر المكتب بأنه كان قد أعرب عن بعض الشواغل في المناقشة الأولى بشأن عبارة "على كافة المستويات". ويوضح المكتب أن القصد من هذه العبارة ليس أن تشترط إجراء مفاوضة جماعية على كل مستوى بالتحديد بل أن تضمن أن تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على أي مستوى كان، بحيث يمكن للأطراف أن تحدد المستوى المناسب أو المستويات المناسبة لإجراء المفاوضة.

### الفقرة ٥

#### (النقطة ٢٠ من الاستنتاجات)

في هذه الفقرة، أعيدت هيكلة المضمون لضمان الاتساق مع مختلف الصيغ اللغوية. كذلك، يلاحظ المكتب أن هذا الحكم، بالنظر إلى مضمونه، قد يكون أنسب مكاناً تحت عنوان "الحماية والوقاية" بعد الفقرة ١٠ من التوصية المقترحة، وعليه يدعو إلى إبداء تعليقات في هذا الصدد.

### الفقرة ٨

#### (النقطة ٢٣ من الاستنتاجات)

توخياً لزيادة الوضوح، أضاف المكتب عبارة "في القوانين واللوائح" بعد عبارة "تحدد". كما اعتمد المكتب لغة تتماشى مع لغة المادة ٩ (أ) من الاتفاقية المقترحة وحذف الإشارة إلى أصحاب العمل تجنباً للإطناب.

### الفقرة ٩

#### (النقطة ٢٤ من الاستنتاجات)

توخياً لسهولة قراءة الفقرة، جرى تقسيم مضمون النقطة ٢٤ من الاستنتاجات، الواردة الآن تحت الفقرة ٩ من التوصية المقترحة، إلى فقرتين فرعيتين (أ) و(ب).

### الفقرة ١١

#### (النقطة ٣٧ من الاستنتاجات)

يشير المكتب إلى أن هذه الفقرة التي كانت مدرجة أصلاً تحت الجزء "الدعم والإرشاد" من الاستنتاجات، أنسب مكاناً تحت الجزء "الحماية والوقاية"، وقد وضعها بالتالي بعد الفقرة ١٠.

وفيما يتعلق بمضمون هذا الحكم، قد ترغب الدول الأعضاء في التعليق على ما إذا كان ينبغي كذلك إيراد إشارة محددة إلى الموارد والمساعدة للهيئات الفاعلة الأخرى في الاقتصاد غير المنظم.

#### الفقرة ١٢

#### (النقطة ٢٦ من الاستنتاجات)

يلاحظ المكتب أن اللجنة لم تناقش هذا الحكم بسبب ضيق الوقت، وقد وضعته بالتالي بين قوسين معقوفين. فيما يتعلق بالصيغة الحالية لهذا الحكم، يجدر التذكير بأن اللجنة قد أدرجت إشارة إلى "المجموعات المستضعفة" وأدرجت قائمة غير حصرية بهذه المجموعات (الفقرات الفرعية من (أ) إلى (ط)) عن طريق عملية التعديل. وتستند القائمة إلى صيغة سبق وأن حذفت من النقطة ١٠ من الاستنتاجات. وعليه، يرتبط إدراجها في هذا الحكم ارتباطاً وثيقاً بمداومات اللجنة بشأن النقطة ١٠ (المادة ٦ الآن)، ويشير المكتب إلى تعليق المكتب المقابل في هذا الصدد.

ويذكر المكتب أن هناك حاجة إلى بحث هذا الحكم بالنظر إلى مضمونه الجديد. ويجدر التذكير بأن النقطة ٢٦، بالصيغة التي اقترحها المكتب في التقرير الخامس (٢)، تنص على ما يلي:

"ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تفضي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد مشاركة النساء أو الفئات الأخرى من العمال المشار إليهم في النقطة ١٠، في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو إلى استبعادهم منها".

ولقد كان القصد المحدد من النقطة ٢٦ تحت الجزء المعنون "تدابير الوقاية" في الاستنتاجات المقترحة في التقرير الخامس (٢)، هو تجنب أن تفضي التدابير الهادفة إلى منع العنف والتحرش إلى تقييد أو استبعاد النساء أو المجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش من وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها. بيد أن القصد الأصلي من النقطة ١٠ تحت الجزء المعنون "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية"، كان ضمان أن تنص القوانين واللوائح والسياسات بشأن الحق في المساواة وعدم التمييز لوضع العمال المنتمين إلى هذه الفئات.

وفي حين أن الحكيمين يتناولان المجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش، فإن تركيزهما وقصدهما بالتالي يختلفان اختلافاً واضحاً. ويعتبر المكتب أن حكماً يركز على تجنب العواقب غير المقصودة المتمثلة في استبعاد هذه الفئات من سوق العمل، هو أساسي لمعالجة ظاهرة العنف والتحرش وأن إدراج الفقرات الفرعية من (أ) إلى (ط) في النقطة ٢٦ يغير هذا التركيز. بالإضافة إلى ذلك، يدعو المكتب الدول الأعضاء إلى أن تعيد النظر في استبدال مصطلح "المجموعات المستضعفة" بصيغة بديلة تجنباً للصوم، ويحيل إلى تعليق المكتب على المادة ٦ في هذا الصدد.

ومن باب مراعاة المداومات الموسعة للجنة حول هذه المسألة، لم يعدل المكتب نص الاستنتاجات على الرغم من مواطن انعدام التناغم المشار إليها أعلاه. بيد أن المكتب يدعو إلى إبداء تعليقات على ما إذا كان من شأن صيغة بديلة في التوصية أن تعود بفائدة أكبر على الغرض الأصلي من كل نقطة وأن توفر أساساً جيداً للمناقشة الثانية. وإذا كانت الدول الأعضاء ترغب في النظر في هذا البديل، فإن المكتب قد يقترح في المقام الأول إعادة المعنى الأصلي للنقطة ٢٦ عن طريق حذف قائمة المجموعات. ثانياً، إذا كانت الدول الأعضاء ترغب في إجراء مناقشة بشأن قائمة المجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بظاهرة العنف والتحرش، فإن المكتب يقترح إمكانية إدراجها في حكم جديد محدد في التوصية بهدف استكمال المادة ٦ من الاتفاقية المقترحة.

#### الفقرة ١٣

#### (النقطة ٢٧ من الاستنتاجات)

توخياً لجعل الفقرة الفرعية (ج) من هذا الحكم تتماشى بقدر أكبر مع اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وتجنباً لاعتماد لغة مغالية في التقييد، حذف المكتب الإشارة إلى صاحب العمل.

#### الفقرة ١٩

#### (النقطة ٣٣ من الاستنتاجات)

أدرج المكتب عبارة "الرسمية" بعد عبارة "السلطات المختصة الأخرى"، للتوضيح بأن التدريب يُقدّم للأشخاص وليس للمؤسسات ولضمان لغة تتسق مع الإشارة السابقة إلى "مفتشي العمل" في الحكم ذاته.





## النصوص المقترحة

### اتفاقية مقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة  
في ... من حزيران/يونيه ٢٠١٩؛

وإذ يذكّر بأن إعلان فيلادلفيا يؤكد على أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في  
العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن  
الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛

وإذ يؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛  
وإذ يذكّر بالصكوك الدولية الملائمة الأخرى من قبيل 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 ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية  
حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛

وإذ يقرّ بحق كل إنسان في عالم عملٍ خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس  
نوع الجنس؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل هي شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان، وهي تهديد  
لتكافؤ الفرص وظاهرة غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق؛

وإذ يذكّر بأنه يقع على عاتق الدول الأعضاء مسؤولية هامة في تعزيز بيئة عامة ليس فيها أي تسامح على  
الإطلاق مع العنف والتحرش بغية تسهيل منع مثل هذه السلوكيات، وبأن جميع الهيئات الفاعلة في  
عالم العمل يجب أن تمتنع عن اللجوء إلى ظاهرة العنف والتحرش وأن تمنعها وتتصدى لها؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على صحة الشخص النفسية والبدنية والجنسية  
وعلى كرامته وعلى أسرته وبيئته الاجتماعية؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش تؤثر أيضاً على نوعية الخدمات العامة والخاصة، وقد تحول دون  
وصول الأشخاص، ولا سيما النساء، إلى سوق العمل والبقاء فيها وتحقيق تقدمهم فيها؛

وإذ يشير إلى أن ظاهرة العنف والتحرش تتنافى مع تعزيز المنشآت المستدامة وتؤثر سلباً على تنظيم العمل  
وعلاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشآت والإنتاجية؛

وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تمس على نحو غير تناسبي النساء والفتيات،  
وإذ يقرّ بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين ويعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر،  
بما في ذلك الأنماط المقولبة المتعلقة بالجنسين والأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز وعلاقات القوة  
غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس، هو أساسي للقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم  
العمل؛

وإذ يشير إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة وأن عالم العمل  
ومؤسساته والحكومات يمكن أن تساعد، كجزء من التدابير الوطنية الأخرى، على الاعتراف بظاهرة  
العنف المنزلي ومواجهتها والتصدي لها؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وهي موضوع البند  
الخامس من جدول أعمال الدورة؛

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،  
يعتمد في هذا اليوم ... من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العنف  
والتحرش، ٢٠١٩.

## أولاً - التعاريف والنطاق

### المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- (أ) يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛
- (ب) يعني مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي؛
- (ج) يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في جميع القطاعات، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف.

### المادة ٢

تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

- (أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛
- (ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس؛
- (ج) عند التوجه إلى العمل والعودة منه؛
- (د) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛
- (هـ) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (و) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.

### المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية، يمكن أن يكون ضحايا ومرتكبو العنف والتحرش في عالم العمل، من أصحاب العمل والعمال وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وأطراف ثالثة، بمن فيهم العملاء والزبائن ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

## ثانياً - المبادئ الأساسية

### المادة ٤

١. تعترف كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، بحق التمتع بعالم خالٍ من العنف والتحرش.
٢. تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يشمل ما يلي:
  - (أ) حظر قانوني لجميع أشكال العنف والتحرش؛
  - (ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛
  - (ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافئتهما؛
  - (د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد وتعزيزها؛
  - (هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛
  - (و) النص على عقوبات؛
  - (ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستثارة الوعي؛
  - (ح) ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة.

### المادة ٥

بغية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، تحترم كل دولة عضو وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، فضلاً عن تعزيز العمل الآمن واللائق.

### المادة ٦

تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك للعمال والذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف، تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير متناسبي.

## ثالثاً - الحماية والوقاية

### المادة ٧

تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تحظر العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

### المادة ٨

- تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:
- (أ) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل مطبقة أخرى؛
  - (ب) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء العمال حماية فعلية.

## المادة 9

تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات، بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، ولا سيما القيام بما يلي:

- (أ) اعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل، بالتشاور مع العمال وممثليهم، بشأن العنف والتحرش؛
- (ب) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنية؛
- (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
- (د) تزويد العمال المعنيين بالمعلومات وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية.

## رابعاً - الإنفاذ وسبل الانتصاف

## المادة 10

تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

- (أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) ضمان تمتع جميع الأشخاص المعنيين بسبل سهولة للوصول إلى سبل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك:
  - " ١" إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل؛
  - " ٢" آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛
  - " ٣" المحاكم أو هيئات القضاء؛
  - " ٤" حماية مقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين، من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية؛
  - " ٥" تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى؛
- (ج) حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال؛
- (د) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في مكان العمل؛
- (هـ) النص على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعالة وآمنة ومراعية للجنس لتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- (و) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل واتخاذ تدابير للتصدي لها؛
- (ز) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك عواقب لا مبرر لها؛
- (ح) ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة.

## خامساً - الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي

### المادة ١١

- تسعى كل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، إلى ضمان ما يلي:
- (أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛
- (ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم وللسلطات المعنية؛
- (ج) أن تكون المبادرات، بما فيها حملات استثارة الوعي، متخذة.

### سادساً - وسائل التنفيذ

### المادة ١٢

تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح الوطنية ومن خلال الاتفاقات الجماعية وغير ذلك من التدابير تمثيلاً مع الممارسة الوطنية، بما في ذلك عن طريق توسيع أو تكييف التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنيين بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة حيثما تقتضي الضرورة.

## توصية مقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة  
في ... من حزيران/يونيه ٢٠١٩؛  
وقد اعتمد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩؛  
وقد قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وهي موضوع البند  
الخامس من جدول أعمال الدورة؛  
وقد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تستكمل اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩،  
يعتمد في هذا اليوم ... من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، التوصية التالية التي ستسمى توصية العنف  
والتحرش، ٢٠١٩.  
١. تستكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ ("الاتفاقية") وينبغي النظر فيها  
بالاقتران مع تلك الأحكام.

### أولاً - المبادئ الأساسية

٢. ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد وتنفيذ النهج الشامل والمتكامل والمراعي لقضايا الجنسين للقضاء  
على العنف والتحرش في عالم العمل، المشار إليه في المادة ٤ (٢) من الاتفاقية، أن تتناول العنف والتحرش في  
عالم العمل في قانون العمل والعمالة والسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي  
حسب مقتضى الحال.

٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن لجميع العمال، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات  
العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية على  
أكمل وجه، تمشياً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة  
الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

٤. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة ترمي إلى ما يلي:

(أ) تعزيز المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل  
والتصدي لها ومعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛

(ب) دعم هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية  
فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ 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 والتحرش في عالم العمل.

٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تراعي الأحكام بشأن العنف والتحرش الواردة في القوانين  
واللوائح والسياسات الوطنية، صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز، بما فيها اتفاقية المساواة  
في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام  
والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وغير ذلك من  
الصكوك المعنية.

## ثانياً - الحماية والوقاية

٧. ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٨. ينبغي للدول الأعضاء، حسب مقتضى الحال، أن تحدد في القوانين واللوائح أنه ينبغي للعمال ولممثلهم أن يشاركوا في تصميم وتنفيذ ورصد سياسة مكان العمل بشأن العنف والتحرش، كما هو مشار إليه في المادة ٩ (أ) من الاتفاقية، على أن تقوم هذه السياسة بما يلي:

- (أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش؛
- (ب) ترسي برامج للوقاية من العنف والتحرش تكون، إذا اقتضى الأمر، ذات أهداف قابلة للقياس؛
- (ج) تحدد حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل؛
- (د) تتضمن معلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق؛
- (هـ) تنص على أن تراعى على النحو الواجب، كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش، وأن يتخذ ما يلزم بصددها.

٩. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل المشار إليها في المادة ٩ (ج) من الاتفاقية أن تراعى عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لاسيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العوامل الناجمة عن:

- (أ) أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور؛
- (ب) التمييز ووجود علاقات قوة غير متكافئة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.

١٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر عرضة للعنف والتحرش، من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه.

١١. ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة لعمال الاقتصاد غير المنظم ورابطاتهم لمنع ومعالجة العنف والتحرش في الاقتصاد غير المنظم.

١٢. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تفضي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو استبعادها منها، بما في ذلك المجموعات التالية:

- (أ) العمال الشباب والمسنون؛
- (ب) العاملات الحوامل والمرضعات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية؛
- (ج) العمال ذوو الإعاقة؛
- (د) العمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية؛
- (هـ) العمال المهاجرون؛
- (و) العمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية؛
- (ز) العمال من الأقليات الإثنية أو الدينية؛
- (ح) العمال المنتمون إلى نظام الطوائف؛
- (ط) العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملتي سمات الجنسين وأولئك الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم.



## ثالثاً - الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة

١٣. ينبغي لسبل الانتصاف المناسبة والفعالة المشار إليها في المادة ١٠ (ب) في الاتفاقية في حالات العنف والتحرش، ألا تقتصر على حق الاستقالة مع تعويض وأن تشمل ما يلي:

- (أ) الإعادة إلى العمل؛
- (ب) التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛
- (ج) الأوامر التي تقتضي اتخاذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان وضع حد لسلوكيات بعينها أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛
- (د) الرسوم والتكاليف القانونية.

١٤. ينبغي لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية تؤدي إلى عجز عن العمل.

١٥. ينبغي لآليات تسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة ١٠ (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:

- (أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف على أساس نوع الجنس؛
- (ب) الإجراءات المعجلة؛
- (ج) المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى؛
- (د) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛
- (هـ) نقل عبء الإثبات.

١٦. ينبغي للدعم والخدمات وسبل الانتصاف المقدمة لضحايا العنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في المادة ١٠ (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:

- (أ) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛
- (ب) خدمات المشورة والإعلام، بما في ذلك في مكان العمل؛
- (ج) خطوط للطوارئ على مدار ٢٤ ساعة؛
- (د) خدمات الطوارئ؛
- (هـ) الرعاية والعلاج الطبيين؛
- (و) مراكز لمواجهة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛
- (ز) وحدات شرطة متخصصة لتوفير الدعم للضحايا.

١٧. ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل والمشار إليها في المادة ١٠ (و) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:

- (أ) إجازة مدفوعة الأجر لضحايا العنف المنزلي؛
- (ب) ساعات عمل مرنة لضحايا المطاردة والعنف المنزلي؛
- (ج) نقل ضحايا العنف المنزلي بشكل مؤقت أو دائم إلى أماكن عمل أخرى؛
- (د) الحماية المؤقتة من صرف ضحايا العنف المنزلي؛
- (هـ) عمليات تقييم مخاطر مكان العمل، خاصة بالعنف المنزلي؛
- (و) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛
- (ز) استشارة الوعي بآثار العنف المنزلي.

- ١٨ . ينبغي مساعدة مرتكبي العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال توفير المشورة وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، بغية تجنب تكرار حدوث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجهم في العمل.
- ١٩ . ينبغي لمفتشي العمل والمسؤولين في السلطات المختصة الأخرى أن يتبعوا تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف والتحرش على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.
- ٢٠ . ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.
- ٢١ . ينبغي للدول الأعضاء أن تجمع وتنشر إحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، مصنفة بحسب الجنس ونوع العنف والتحرش وقطاع النشاط الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بمجموعات العمال المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية.

#### رابعاً - الإرشاد والتدريب واستنارة الوعي

- ٢٢ . ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وتنفذ وتنشر ما يلي:
- (أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش، بما في ذلك التمييز وعلاقات السلطة غير المتكافئة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير والثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش؛
- (ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل ورجال الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما؛
- (ج) مدونات ممارسات نموذجية وسياسات لمكان العمل وأدوات لتقييم المخاطر، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، بشأن كافة أشكال العنف والتحرش، مع مراعاة الحالات الخاصة بالعمال المنتمين إلى مجموعات متأثرة على نحو غير متناسبي بالعنف والتحرش في مكان العمل؛
- (د) حملات لاستنارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنشر مبدأ عدم قبول العنف والتحرش، لاسيما العنف على أساس نوع الجنس، وتتصدى للمواقف التمييزية وتمنع وصم الضحايا ومقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين عن العنف والتحرش؛
- (هـ) مناهج تعليمية تراعي الجنسين على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني؛
- (و) برامج ومواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، بما في ذلك أسبابه الأساسية وعوامل الخطر الناجمة عنه؛
- (ز) حملات ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش. [