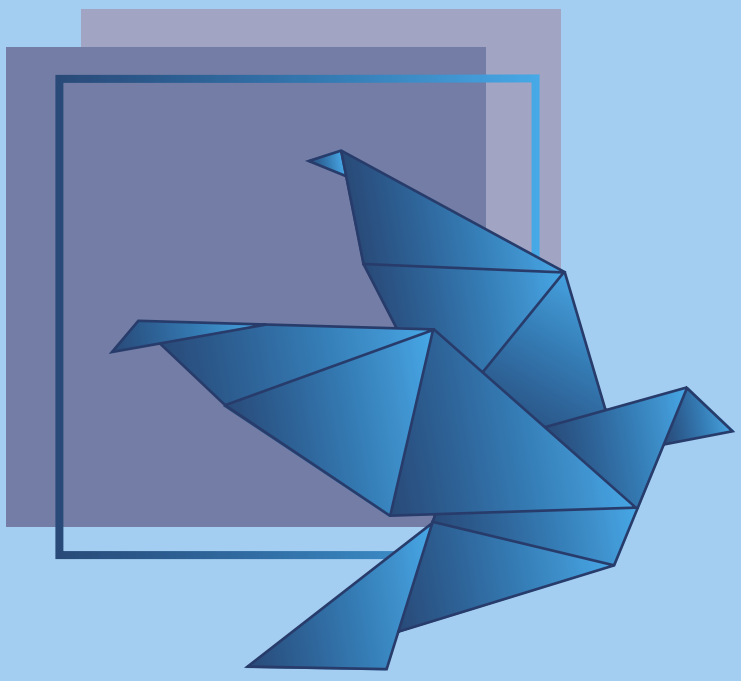
منظمة العمل الدولية

1919·2019

التقرير الخامس (٢ ألف)

القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل



مؤتمر العمل الدولي

الدورة ١٠٨، ٢٠١٩

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، ٢٠١٩

التقرير الخامس (٢ ألف)

القضاء على العنف والتحرش في عـالم العمـل

البند الخامس من جدول الأعمال

مكتـب العمـل الدولـي، جنيـف

ISBN 978-92-2-131946-7 (print)
ISBN 978-92-2-131947-4 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى ، ٢٠١٩

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.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع CONFREP-ILC108(2019)-V(1A)-[WORKQ-190128-2]-Ar.docx
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

الصفحة

قائمة المختصرات V

مقدمــة ١

الردود المتلقاة والتعليقات ٤

قائمة المختصرات

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

المنظمات الدولية	IFJ	الاتحاد الدولي للصحفيين
	IndustriALL	الشبكة العالمية IndustriALL
	IOE	المنظمة الدولية لأصحاب العمل
	ITF	الاتحاد الدولي لعمال النقل
	ITUC	الاتحاد الدولي لنقابات العمال
	IUF	الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة
	PSI	الهيئة الدولية للخدمة العامة
ألبانيا	BiznesAlbania	اتحاد قطاع الأعمال في ألبانيا
	BSPSH	نقابات العمال المستقلة والمتحدة في ألبانيا
	KSSH	اتحاد نقابات العمال في ألبانيا
الجزائر	CGEA	الكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية
الأرجنتين	AEFIP	رابطة موظفي الضرائب والإيرادات العامة
	APOC	رابطة موظفي هيئات الإشراف
	CGT-RA	الاتحاد العام للعمل في جمهورية الأرجنتين
	CTA-A	اتحاد العمال في الأرجنتين (الاتحاد المستقل)
	CTA-T	اتحاد العمال في الأرجنتين (الاتحاد العمالي)
	UEJN	اتحاد موظفي الهيئة القضائية الوطنية
	UIA	اتحاد الصناعة في الأرجنتين
	UITOC	الاتحاد الدولي للعاملين في هيئات الإشراف
أستراليا	ACCI	غرفة التجارة والصناعة الأسترالية

	ACTU	المجلس الأسترالي لنقابات العمال
النمسا	BAK	الغرفة الاتحادية للعمل
	ÖGB	اتحاد نقابات العمال في النمسا
	WKÖ	الغرفة الاقتصادية الفيدرالية في النمسا
البحرين	GFBTU	الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين
بنغلاديش	BEF	اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش
	BFTUC	مؤتمر نقابات العمال الحرة في بنغلاديش
	BJSD	منظمة نقابات العمال في بنغلاديش
	BJSL	الرابطة الوطنية للعمال في بنغلاديش
	BLF	اتحاد العمال في بنغلاديش
	BMSF	اتحاد Mukto Sramik في بنغلاديش
	BSSF	اتحاد Sanjukta Sramik في بنغلاديش
بلجيكا	CSC	اتحاد نقابات العمال المسيحيين
	CGSLB	الاتحاد العام لنقابات العمال الليبرالية في بلجيكا
	FGTB	الاتحاد العام للعمل في بلجيكا
	VBO-FEB	اتحاد المنشآت في بلجيكا
بنن	CNP-Bénin	المجلس الوطني لأصحاب العمل في بنن
البرازيل	CNI	الاتحاد الوطني للصناعة
	CUT	الاتحاد الموحّد للعمال
	UGT	الاتحاد العام للعمال
بلغاريا	CITUB	اتحاد النقابات المستقلة في بلغاريا
بوركينا فاسو	CNPB	المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينا فاسو
	CNTB	الاتحاد الوطني للعمال في بوركينا فاسو
كمبوديا	CCTU	اتحاد نقابات العمال في كمبوديا
الكاميرون	CSAC	اتحاد نقابات العمال المستقلة في الكاميرون
	SYNDUSTRICAM	نقابة الصناعيين في الكاميرون

	UGTC	النقابة العامة لعمال الكاميرون
كندا	CEC	المجلس الكندي لأصحاب العمل
	CLC	مؤتمر العمل الكندي
	UFCW	الاتحاد الدولي الموحد لعمال الأغذية والتجارة
شيلي	CPC	اتحاد الإنتاج والتجارة
	CUT	الاتحاد الموحد لنقابات العمال في شيلي
الصين	ACFTU	اتحاد نقابات عمال عموم الصين
	CEC	اتحاد المنشآت في الصين
كولومبيا	ANDI	الرابطة الوطنية لأصحاب العمل في كولومبيا
	ASDECCOL	رابطة الموظفين العموميين في هيئات الإشراف في كولومبيا
	CTC	اتحاد العمال في كولومبيا
كوستاريكا	CMTC	الاتحاد العام لحركة العمال في كوستاريكا
	CSJMP	اتحاد خوانيتو مورا بوراس الاجتماعي
	CTRN	اتحاد عمال ريروم نوفاروم
	UCCAEP	اتحاد الغرف ورابطات المنشآت الخاصة في كوستاريكا
كوت ديفوار	CGECI	الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار
	FESACI	اتحاد نقابات العمال المستقلة في كوت ديفوار
كرواتيا	CEA	رابطة أصحاب العمل الكرواتيين
قبرص	OEB	اتحاد أصحاب العمل والصناعيين في قبرص
جمهورية الكونغو الديمقراطية	COSYLAC	اتحاد النقابات الحرة والمستقلة في الكونغو
	FEC	اتحاد المنشآت في الكونغو
الدانمرك	DA	اتحاد أصحاب العمل الدانمركيين
	FTF	اتحاد المستخدمين بأجر والموظفين الحكوميين
	LO	الاتحاد الدانمركي لنقابات العمال
الجمهورية الدومينيكية	CASC	الاتحاد المستقل لنقابات العمال
	CNUS	الاتحاد الوطني للوحدة النقابية
مصر	FEI	اتحاد الصناعات المصرية

استونيا	EEA	رابطة أصحاب العمل في استونيا
فنلندا	EK	اتحاد الصناعات الفنلندية
فرنسا	CGT	الاتحاد العام للعمل
	FO	القوة العمالية
	MEDEF	حركة المنشآت في فرنسا
غابون	CPG	اتحاد أصحاب العمل في غابون
جورجيا	GEA	رابطة أصحاب العمل في جورجيا
	GTUC	اتحاد نقابات العمال في جورجيا
ألمانيا	BDA	اتحاد رابطات أصحاب العمل في ألمانيا
	DGB	الاتحاد الألماني لنقابات العمال
اليونان	GSEE	الاتحاد اليوناني العام للعمل
	SEV	الاتحاد الهليني للمنشآت
غواتيمالا	CACIF	لجنة تنسيق الرابطات الزراعية والتجارية والصناعية والمالية
	CUSG	اتحاد الوحدة النقابية في غواتيمالا
	UNSITRAGUA Histórica	اتحاد نقابات عمال غواتيمالا
غينيا	CNPG	المجلس الوطني لأصحاب العمل في غينيا
هونغ كونغ، الصين	HKCTU	اتحاد نقابات العمال في هونغ كونغ
هنغاريا	BUSINESSHUNGARY	اتحاد أصحاب العمل والصناعيين في هنغاريا
أيسلندا	ASI	الاتحاد الأيسلندي للعمل
	SA	اتحاد أصحاب العمل الأيسلنديين
الهند	AIOE	منظمة أصحاب العمل في عموم الهند
	EFI	اتحاد أصحاب العمل في الهند
إندونيسيا	APINDO	رابطة أصحاب العمل في إندونيسيا
	KPBI	اتحاد العمال الإندونيسيين المتحدين
	KSBSI	الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه
	KSPI	اتحاد النقابات الإندونيسية

	KSPN	اتحاد النقابات الوطنية
	KSPSI	اتحاد عموم النقابات الإندونيسية
	SARBUMUSI	اتحاد العمال المسلمين في عموم إندونيسيا
إسرائيل	Histadrut	الاتحاد العام للعمل في إسرائيل (الهستدروت)
	MAI	رابطة الصناعيين في إسرائيل
إيطاليا	CGIL	الاتحاد الإيطالي العام للعمل
	CIDA	الاتحاد الإيطالي للمديرين وغيرهم من المهنيين
	CISL	الاتحاد الإيطالي لنقابات العمال
	Confindustria	الاتحاد العام للصناعة الإيطالية
	UIL	الاتحاد الإيطالي للعمل
اليابان	JTUC-RENGO	الاتحاد الياباني لنقابات العمال
	Keidanren	اتحاد قطاعات الأعمال في اليابان
كينيا	COTU-K	المنظمة المركزية لنقابات العمال - كينيا
	FKE	اتحاد أصحاب العمل في كينيا
	KUCFAW	الاتحاد الكيني لعمال الأغذية التجارية والعمال في القطاعات المماثلة
	KUDHEIHA	الاتحاد الكيني للعاملين في المنازل والفنادق والمؤسسات التربوية والمستشفيات والفروع المماثلة
لاتفيا	LBAS	اتحاد نقابات العمال الحرة في لاتفيا
ليسوتو	ALEB	رابطة أصحاب العمل وقطاعات الأعمال في ليسوتو
مدغشقر	GEM	تجمّع المنشآت في مدغشقر
ماليزيا	MTUC	مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا
مالي	CSTM	اتحاد نقابات العمال في مالي
موريتانيا	CGTM	الاتحاد العام للعمال في موريتانيا
موريشيوس	NTUC	الاتحاد الوطني لنقابات العمال
المكسيك	COPARMEX	اتحاد أصحاب العمل في جمهورية المكسيك
	UNT	الاتحاد الوطني للعمال
جمهورية مولدوفا	CNSM	الاتحاد الوطني لنقابات عمال مولدوفا

منغوليا	CMTU	اتحاد نقابات العمال في منغوليا
الجبل الأسود	CTUM	اتحاد نقابات العمال في الجبل الأسود
	MEF	اتحاد أصحاب العمل في الجبل الأسود
المغرب	UMT	الاتحاد المغربي للشغل
ناميبيا	NEF	اتحاد أصحاب العمل في ناميبيا
نيبال	ANTUF	اتحاد نقابات عمال عموم نيبال
	FNCCI	اتحاد غرف التجارة والصناعة في نيبال
	GEFONT	الاتحاد العام لنقابات عمال نيبال
هولندا	CNV	الاتحاد الوطني لنقابات العمال المسيحيين
	FNV	اتحاد نقابات العمال في هولندا
	VNO-NCW	الاتحاد الهولندي لدوائر الصناعة وأصحاب العمل
نيوزيلندا	BusinessNZ	قطاع الأعمال في نيوزيلندا
	NZCTU	المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال
نيكاراغوا	ATC	رابطة العمال الزراعيين
	CST	الاتحاد الساندیني للعمال
نيجيريا	NECA	الرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا
	NLC	مؤتمر العمل في نيجيريا
النرويج	LO	اتحاد نقابات العمال النرويجي
	NHO	اتحاد المنشآت النرويجية
	Spekter	رابطة أصحاب العمل Spekter
	Unio	اتحاد نقابات المهنيين
	YS	اتحاد النقابات المهنية
باكستان	EFP	اتحاد أصحاب العمل في باكستان
	PWF	اتحاد العمال في باكستان
بنما	CONATO	المجلس الوطني للعمال المنظمين
	CONUSI	الاتحاد الوطني لنقابات العمال المستقلة والموحدة

	CS	حركة تقارب نقابات العمال
	CTRP	اتحاد العمال في جمهورية بنما
باراغواي	CUT-A	المركزية الموحدة الأصيلة للعمال
بيرو	CATP	الاتحاد المستقل لعمال بيرو
	CONFIEP	الاتحاد الوطني لمؤسسات الأعمال الخاصة
الفلبين	ECOP	اتحاد أصحاب العمل في الفلبين
	NTUC	المركز النقابي الوطني
	SENTRO	مركز العمال المتحدين والتقدميين
بولندا	NSZZ Solidarność	نقابة العمال المستقلة وذاتية الإدارة - تضامن
	OPZZ	تحالف نقابات العمال في عموم بولندا
البرتغال	CIP	اتحاد الصناعة في البرتغال
رومانيا	CPC	اتحاد أصحاب العمل "كونكورديا"
الاتحاد الروسي	RSPP	الاتحاد الروسي للصناعيين وأصحاب المشاريع
سانت لوسيا	SLEF	اتحاد أصحاب العمل في سانت لوسيا
السنغال	CNP	المجلس الوطني لأصحاب العمل
صربيا	SAE	الرابطة الصربية لأصحاب العمل
سنغافورة	SNEF	الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة
سلوفاكيا	AZZZ SR	اتحاد رابطات أصحاب العمل في جمهورية سلوفاكيا
سلوفينيا	ZDS	رابطة أصحاب العمل في سلوفينيا
جنوب أفريقيا	BUSA	اتحاد الأعمال في جنوب أفريقيا
	COSATU	مؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا
	FEDUSA	اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا
اسبانيا	CCOO	اتحاد نقابات اللجان العمالية
	CEOE	الاتحاد الاسباني لمنظمات أصحاب العمل
	CEPYME	الاتحاد الاسباني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة
	UGT	الاتحاد العام للعمال

السويد	SN	اتحاد المنشآت السويدية
	LO	اتحاد نقابات العمال في السويد
	TCO	الاتحاد السويدي للموظفين المهنيين
	Saco	الاتحاد السويدي للرابطات المهنية
سويسرا	SGV-USAM	المنظمة الجامعة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في سويسرا
	UPS	الاتحاد السويسري لأصحاب العمل
	USS-SGB	الاتحاد السويسري لنقابات العمال
تايلند	ECOT	اتحاد أصحاب العمل في تايلند
تونس	UGTT	الاتحاد العام التونسي للشغل
تركيا	HAK-IS	اتحاد نقابات العمال الحقة التركية
	TISK	الاتحاد التركي لرابطات أصحاب العمل
	TÜRK-İŞ	اتحاد نقابات العمال في تركيا
المملكة المتحدة	CBI	اتحاد الصناعات البريطانية
	TUC	مؤتمر نقابات العمل
الولايات المتحدة	AFL-CIO	الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية
	USCIB	مجلس الولايات المتحدة لقطاع الأعمال الدولي
أوروغواي	CIU	غرفة صناعات أوروغواي
جمهورية فنزويلا البوليفارية	CTASI	اتحاد عمال التحالف النقابي المستقل
فيتنام	VCCI	غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية
زامبيا	ZCTU	مؤتمر نقابات عمال زامبيا
زمبابوي	ZCTU	مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي

مختصرات أخرى

WGDAW	الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة

مقدمــة

تمشياً مع القرار الذي اتخذه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥)، تضمن جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨) لمؤتمر العمل الدولي بنداً لوضع معيار بشأن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل" من أجل إجراء مناقشة مزدوجة.[١] واستعيض 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".[٢]

وفي إطار التحضيرات لإجراء المناقشة الأولى في ٢٠١٨، وتمشياً مع المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب تقريرين هما: التقرير الخامس (١)[٣] والتقرير الخامس (٢).[٤] ودرست لجنة وضع المعايير التابعة للمؤتمر والمعنية بالعنف والتحرش في عالم العمل ("اللجنة") هذين التقريرين واعتمدت التقارير الخاصة بها والتي تضمنت موجز مداولاتها والاستنتاجات[٥] التي وافقت عليها الجلسة العامة للمؤتمر واعتمدتها على التوالي في ٨ حزيران/ يونيه ٢٠١٨.[٦] وفي الجلسة نفسها، اعتمد المؤتمر أيضاً القرار التالي:[٧]

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ اعتمد تقرير اللجنة المعينة 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.

---

[١] مكتب العمل الدولي: *محضر أعمال الدورة ٣٢٥ لمجلس الإدارة*، الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٣٣(أ).

[٢] مكتب العمل الدولي: *تقرير المدير العام: التقرير التكميلي الخامس: نتائج اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل*، الوثيقة GB.328/INS/17/5، المرفق الأول، الفقرة ٣٣.

[٣] مكتب العمل الدولي: *القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل*، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨ (نُشر في عام ٢٠١٧).

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

[٥] مكتب العمل الدولي: *تقارير لجنة وضع المعايير: قرار واستنتاجات مقترحة مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر، في محضر الأعمال المؤقت رقم 8A، وموجز المداولات، في محضر الأعمال المؤقت رقم 8B(Rev.1)*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

[٦] مكتب العمل الدولي: الجلسة العامة: *تقارير لجنة وضع المعايير: العنف والتحرش في عالم العمل*، في *محضر الأعمال المؤقت رقم 8C*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨. وعملاً بالممارسة المقررة في عام ١٩٨٨، نُشر تقرير اللجنة وبات متاحاً على الدول الأعضاء بكامله، على غرار محضر مناقشة البند في الجلسة العامة في الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر.

[٧] مكتب العمل الدولي: *قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر، بعنوان "العنف والتحرش في عالم العمل"*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

وبموجب هذا القرار، وعملاً بالمادة ٣٩(٦) من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب التقرير الخامس (١)[٨] الذي يتضمن نصي اتفاقية وتوصية مقترحتين بالاستناد إلى الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في دورته السابعة بعد المائة. وجرت صياغة النصين على أساس المناقشة الأولى التي أجراها المؤتمر وأخذت بعين الاعتبار الردود المتلقاة على الاستبيان الوارد في التقرير التمهيدي.[٩] وعملاً بالنظام الأساسي، أرسل التقرير إلى الحكومات بحيث يصلها في موعد لا يتجاوز شهرين من تاريخ اختتام دورة المؤتمر السابعة بعد المائة.

ووفقاً للمادة ٣٩(٦) من النظام الأساسي للمؤتمر، دُعيت الحكومات إلى إرسال أية تعديلات تقترحها أو أية تعليقات ترغب في إبدائها، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بحيث يتسلمها المكتب بحلول ٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨.

كما دُعيت الحكومات إلى إبلاغ المكتب، في التاريخ نفسه، ما إذا كانت ترى في النصين المقترحين أساساً مرضياً للمناقشة الثانية في المؤتمر في دورته الثامنة بعد المائة (حزيران/ يونيه ٢٠١٩) وذكر منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي استشارتها. ومثل هذه المشاورات مطلوبة أيضاً بموجب المادة ٥(١)(أ) من اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، بالنسبة إلى البلدان التي صدقت على هذه الاتفاقية. وينبغي أن تتجلى نتائج المشاورات في ردود الحكومات.

ووقت إعداد هذا التقرير، كان المكتب قد تلقى ردوداً من الهيئات المكونة من ١٠١ دولة عضواً، بما فيها حكومات الدول الأعضاء التالية البالغ عددها ٥٧ دولة عضواً (بالترتيب الأبجدي الإنكليزي): الجزائر، الأرجنتين، النمسا، بنغلاديش، بلجيكا، البرازيل، بلغاريا، بوروندي، الكاميرون، كندا، شيلي، كولومبيا، قبرص، الدانمرك، اكوادور، مصر، استونيا، فنلندا، فرنسا، جورجيا، ألمانيا، هنغاريا، إندونيسيا، جمهورية إيران الإسلامية، إسرائيل، إيطاليا، الكويت، مالي، مالطة، موريشيوس، المكسيك، الجبل الأسود، المغرب، ميانمار، نيوزيلندا، النيجر، نيجيريا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، قطر، الاتحاد الروسي، السنغال، جنوب أفريقيا، اسبانيا، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، أوغندا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي.

وأفادت معظم الحكومات أنّ ردودها صيغت بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وأدرجت بعض هذه الحكومات في ردودها آراء هذه المنظمات بشأن نقاط معينة، فيما أرسلت منظمات أخرى ملاحظاتها بشكل منفصل. وفي بعض الحالات، تم تلقي الردود مباشرة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وأرسل الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل ردودهما كذلك.

وجرى تسلّم رد من الفريق العامل التابع للأمم المتحدة والمعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، دعم فيه الإجراء والمقترحات المقدمة.

وحرصاً على ضمان أن يكون النصان الإنكليزي والفرنسي للاتفاقية والتوصية المقترحتين متاحين للحكومات في المهلة الزمنية المحددة في المادة ٣٩(٧) من النظام الأساسي للمؤتمر، جرى نشر التقرير الخامس (٢) في مجلدين. وأُعدّ هذا المجلد (التقرير الخامس (٢ألف)) على أساس الردود المتلقاة من الحكومات ومن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ويتضمن النقاط الأساسية التي وردت في ملاحظاتها. وهو ينقسم إلى ثلاثة أجزاء: ملاحظات عامة؛ ملاحظات على الاتفاقية المقترحة؛ ملاحظات على التوصية المقترحة. وتضمنت بعض الردود معلومات بشأن سياقات وطنية محددة؛ ورغم أنّ هذه المعلومات مفيدة لعمل المكتب، إلا أنها لا ترد في هذا التقرير.

ويلحظ المكتب أنّ بعض الردود تضمنت تعليقات مفصّلة وتقنية شملت مقترحات مكثّفة لنص بديل. ونظراً للقيود المفروضة على طول تقارير المؤتمر، لم ترد الردود كاملة وقام المكتب، قدر المستطاع، بتلخيص الأفكار الأساسية. كما تم جمع المقترحات المتشابهة. وعند عدم تسلّم أي تعليقات بشأن أحكام محددة، لم يقدم المكتب أي تعليق من جانبه.

[٨] مكتب العمل الدولي: *القضـــاء على العنف والتحرش في عالم العمل*، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، ٢٠١٩ (نُشر في عام ٢٠١٨).

[٩] مكتب العمل الدولي: التقرير الخامس (١)، نُشر في عام ٢٠١٧، المرجع السابق.

وشارك العديد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما فيها المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، في تقديم ملاحظات مماثلة أو مشابهة على العديد من الأحكام الواردة في النصين المقترحين. ويرد ملخص عن الملاحظات على شكل رد موحد. ومنظمات العمال التي شاركت على هذا النحو هي التالية: ANTUF، CTASI، ATC، BFTUC، BJSD، BJSL، BLF، BMSF، BSSF، CASC، CATP، CCTU، CGIL، CISL، CMTC، CNUS، CONATO، CONUSI، CS، CSJMP، CST، CTA-T، CTC، CTRN، CTRP، CUSG، CUT (البرازيل)، CUT (شيلي)، CUT-A، DGB، FEDUSA، FESACI، GEFONT، GSEE، GTUC، HAK-IS، Histadrut، HKCTU، IndustriALL، ITF، ITUC، IUF، JTUC-RENGO، KUCFAW، KUDHEIHA، LBAS، NSZZ Solidarność، PWF، SENTRO، UGT (اسبانيا)، UIL، UNSITRAGUA، ZCTU (زامبيا)، ZCTU Histórica. ومنظمات أصحاب العمل التي شاركت على هذا النحو هي التالية: ACCI، AIOE، ALEB، ANDI، APINDO، AZZZ SR، BDA، BEF، VCCI، Business Mauritius، CEA، CEC (كندا)، CEC (الصين)، CGEA، CGECI، CNP (السنغال)، CNP-Bénin، CNPG، Confindustria، CPC (رومانيا)، EK، EFP، EFI، ECOP، SN، FEC، FEI، FKE، FNCCI، GEM، IOE، MEDEF، MEF، NECA، OEB، RSPP، SA، SLEF، TISK، UPS، USCIB، VNO-NCW، ZDS. واتبعت معظم التعليقات على نحو وثيق هيكل النصين المقترحين وحددت أجزاء النص التي أحالت إليها. لكن في الحالات التي لم يحدث فيها ذلك أو حيثما كانت الملاحظات تتعلق بحكم آخر، أحال المكتب، قدر المستطاع، الملاحظات إلى أجزاء التقرير المقابلة لها.

ويحتوي التقرير الخامس (٢باء) ثنائي اللغات على النسختين الإنكليزية والفرنسية للنصين المقترحين للاتفاقية والتوصية بصيغتهما المعدلة في ضوء الردود المتلقاة وللأسباب الواردة في تعليقات المكتب، كما هي مبينة في هذا التقرير. كما أدخلت بعض التعديلات الصياغية الطفيفة، لا سيما لضمان التوافق التام فيما بين صيغتي الصكين المقترحين. وفي حال قرر المؤتمر ذلك، سيكون هذان النصان أساساً تستند إليه المناقشة الثانية خلال الدورة الثامنة بعد المائة (حزيران/ يونيه ٢٠١٩)، بهدف اعتماد اتفاقية تكمّلها توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

الردود المتلقاة والتعليقات

أولاً- ملاحظات عامة

الحكومات

الأرجنتين، كندا، فنلندا، فرنسا، الكويت، مالي، مالطة، الجبل الأسود، نيجيريا، النرويج، عُمان، بيرو، قطر، سويسرا: يقدم النصان المقترحان أساساً كافياً للمناقشة الثانية.

كندا، المكسيك، باراغواي: تعزيز استخدم لغة مراعية/ شاملة لقضايا الجنسين.

بلجيكا: الإشارة إلى التكلفة الاجتماعية والاقتصادية المتأتية عن العنف والتحرش.

بلغاريا، قبرص، هنغاريا: نؤيد اعتماد صكوك توفر حماية مناسبة ضد العنف والتحرش في عالم العمل ويمكن التصديق عليها على نطاق واسع.

بوروندي: يؤدي المكتب عملاً جيداً ومتسقاً.

الكاميرون: نقدّر نوعية نصوص المكتب.

كندا: ندعم وضع اتفاقية تحدد بوضوح المصطلحات والنطاق ووضع توصية توفر الإرشادات العملية.

الدانمرك، النرويج: ينبغي أن تتضمن الاتفاقية مبادئ عامة وأن تكون ناجعة وواجبة الإنفاذ ويمكن التصديق عليها على نطاق واسع.

فنلندا: يشكل النصان المقترحان أساساً ممتازاً للمزيد من المداولات. إزالة أوجه الغموض فيما يتعلق بالتعاريف والنطاق.

جورجيا: نؤيد النصين.

إسرائيل: ينبغي أن يكون الصكان عمليين ويتسمان بالمرونة والفعالية.

مالي، السنغال: أخذت بعين الاعتبار الشواغل التي أعربت عنها المجموعة الأفريقية.

المكسيك، المملكة المتحدة: نؤيد اعتماد اتفاقية تكمّلها توصية.

النيجر: نرحّب بالنصين المقترحين اللذين يعززان النُهج الابتكارية.

نيجيريا: حماية الضحايا هو الهدف المنشود.

بيرو: ينبغي أن يعالج الصكان تأثير الفساد على العنف ضد النساء.

الفلبين: لا اعتراض على تعليقات المكتب.

بولندا: من المناسب اعتماد معايير دولية لمكافحة التحرش في مكان العمل.

الاتحاد الروسي: يتجاوز الصك الغرض الرئيسي ويتضمن أحكاماً مثيرة للجدل تتجاوز نطاق قانون العمل. المطلوب وضع صك قانوني "معتدل".

اسبانيا: في النص الإسباني، الاستعاضة عن عبارة "trabajadores y/o trabajadoras" بعبارة "personas trabajadoras" باستثناء الأحكام التي تشير فقط إلى النساء والاستعاضة عن عبارة "velar" بعبارة "asegurar".

السويد: ينبغي توضيح المسائل المتعلقة بمسؤولية مواجهة العنف والتحرش. وينبغي أن تكون التوصية أقل تفصيلاً وأكثر مرونة.

سويسرا، الولايات المتحدة: التعاريف والنطاق جد واسعة.

أوروغواي: تؤيد اللجنة الثلاثية اعتماد اتفاقية وتوصية. ويشكل نصا المكتب تقدماً يعتد به نحو تحقيق التوافق.

أصحاب العمل

رد موحد، CONFIEP، VBO-FEB: نعترض على إشارة المكتب إلى أنّ النقاط من ١ إلى ٢٣(ج) من الاستنتاجات، بصيغتها المعدلة، كانت ثمرة "أغلبية كبيرة". وفي حين نتفق على أهمية وضرورة التوصل إلى اتفاق، نرى أنّ الصكين المقترحين يتضمنان الكثير من العوائق المطروحة أمام التنفيذ والتصديق.

BiznesAlbania: نوافق كلياً على الاتفاقية والتوصية المقترحتين. ونؤيد كلياً التعليقات التي تقدمت بها المنظمة الدولية لأصحاب العمل.

BUSA: قد تستبعد الاتفاقية بعض السلوكيات غير اللائقة والمجموعات الأكثر استضعافاً. ومن المفضل اعتماد توصية ويمكن ربطها باتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).

Business Hungary: لا يمكن تأييد النص المقترح وسيكون من الصعب تنفيذه على المستوى الوطني. والتعاريف الرئيسية المقترحة تتجاوز بكثير مسؤوليات أصحاب العمل لتشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الأسرية.

BusinessNZ: نوافق بشكل عام على التغييرات التي قدمتها المنظمة الدولية لأصحاب العمل. ومن المفضل اعتماد توصية.

CACIF: لا ندعم اعتماد اتفاقية، إذ إنّ العنف والتحرش من المسائل الإجرامية لا من المسائل المرتبطة بالعمل.

CBI: نؤيد اعتماد اتفاقية تدعمها توصية متوازنة وعملية.

CEC (كندا): نؤيد اعتماد اتفاقية إذا عولجت الشواغل التي أعربت عنها المنظمة الدولية لأصحاب العمل.

CEOE، CEPYME: لا يأخذ النصان في الاعتبار الظروف المختلفة الخاصة بكل شركة وهناك إشارة إلى التدابير الحمائية التي لا ينتفع منها إلا العمال. والمسؤوليات معهود بها مباشرة إلى أصحاب العمل والحكومات.

CIP: يفتقر النصان إلى الوضوح القانوني وهما تقييديان إلى حد مفرط ولا يشكلان أساساً للتنفيذ العملي.

COPARMEX: ينبغي أن يكون الصك توصية.

CPG، EK: قد ينطوي النصان المقترحان على تغييرات في التشريعات الوطنية.

DA: ينبغي أن تتضمن الاتفاقية مبادئ عامة فقط، مع مراعاة الاختلافات الوطنية وقدرات المنشآت. الاستعاضة عن عبارة "ينبغي" بعبارة "يجوز" / "يمكن" في التوصية. إضافة فقرة استهلالية تقرأ كما يلي: "إذ يسلّم بأنّ توفير الحماية العامة للجميع ضد العنف والتحرش يجب أن توفرها الدول الأعضاء من خلال القوانين الإجرامية والإجراءات والمؤسسات القانونية لضمان القضاء الجنائي".

ECOT: ينبغي أن يكون النص عملياً وقابلاً للإنفاذ والتنفيذ بفعالية وساري النفاذ من خلال الآليات الوطنية.

EFP، SNEF: نؤيد موقف المنظمة الدولية لأصحاب العمل.

GEA: نتقاسم أهداف وتطلعات الاتفاقية المقترحة على نحو كامل.

MAI: على صاحب العمل الذي يسعى إلى منع وتسوية حوادث العنف والتحرش أن يُعفى من المسؤولية.

MEDEF: ينبغي أن يكون النص عملياً وأن يُطبق على كافة الشركات وأن يسمح لها بتحمل التزاماتها.

NEF: من شأن توصية مع إمكانية ربطها باتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) أن تكون أداة أكثر متانة وفعالية من اتفاقية أوسع نطاقاً.

NHO: حتى تكون الاتفاقية مصدقة ومنفذة على نطاق واسع، ينبغي أن تتضمن مبادئ عامة من دون تفاصيل كثيرة ومكثفة أو فرض اشتراطات غير واقعية.

SEV: ينبغي أن تتناسب مسؤوليات صاحب العمل مع الطائفة المتنوعة من قطاعات الأعمال التي قد تكون مطلوبة لتنفيذها، بما في ذلك المشاريع الصغيرة والمشاريع الأسرية.

SGV-USAM: النصان، في أجزاء منهما، مبهمان وفي أجزاء أخرى، مغرقان في التفاصيل. وحتى وإن كانت الوثيقة الثانية تتضمن التوصيات، فإنها قد تفضي إلى التزامات ولوائح مكثفة.

SN: النصان مفصلان بشكل مفرط. وينبغي أن تتناسب مسؤوليات صاحب العمل مع الطائفة المتنوعة من قطاعات الأعمال، بما في ذلك المشاريع الصغيرة والمشاريع الأسرية.

UCCAEP: الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل" على امتداد النص.

VBO-FEB: لا يقدم النصان المقترحان تعاريف واضحة أو توضيح بشأن الأدوار والمسؤوليات والتدابير العملية. وينبغي أن يشدد النهج على منع العنف والتحرش وحظرهما وليس على تحديد الضحايا والجناة والتحقيق معهم.

WKÖ: لا حاجة إلى اتفاقية بما أنّ النطاق يتجاوز عالم العمل.

العمال

رد موحد: يُعتبر النصان المقترحان عموماً على أنهما يشكلا أساساً مرضياً لإجراء المزيد من المناقشات. وحيثما لا توجد تعليقات محددة، يوافَق على التغييرات التي يقترحها المكتب. وبغية ضمان بيئة عمل خالية من العنف والتحرش للجميع، لا بد من معالجة الحقوق والمبادئ الأساسية بشكل سليم في الاتفاقية أكثر منها في التوصية.

ACTU: حيثما لا توجد تعليقات محددة، يوافَق على التغييرات التي يقترحها المكتب.

ACTU، ASI، CGIL، CISL، CLC (كندا)، COTU-K، FNV، CNV، FO، GTUC، IFJ، ITF، ITUC، LO (الدانمرك)، FTF، LO (النرويج)، MTUC، PSI، TUC، UFCW، UGT (اسبانيا)، UIL، Unio، YS: يشكل النصان المقترحان أساساً مرضياً لإجراء المزيد من المناقشات.

AFL-CIO: نؤيد الاتفاقية.

BSPSH: نوافق كلياً على الاتفاقية والتوصية المقترحتين.

CCOO: في كامل النسخة الإسبانية من النص، الاستعاضة عن عبارة "trabajadores" بعبارة "personas trabajadoras".

CGT: في النسخة الفرنسية من النص، الاستعاضة عن عبارة "travailleurs" بعبارة "personnes qui travaillent".

CGTM، CTRP، FGTB: نؤيد الاتفاقية والتوصية.

CITUB: تتمثل المسألة الرئيسية من الصكين المقترحين في تغطية جميع العمال.

CNSM: نؤيد مشروع الاتفاقية من دون أي اعتراضات.

COSATU: حيثما لا ترد تعليقات محددة، يوافَق على التغييرات التي يقترحها المكتب. نؤيد التوصية بمجملها.

CTA-A: تبرز الحاجة إلى تشجيع معيار دولي من خلال اعتماد اتفاقية أو توصية.

CTUM: يقدم النصان المقترحان المزيد من الوضوح لإجراء المزيد من المناقشات.

KSSH: نؤيد الصيغة النهائية للتقرير البنيي.

LO (السويد)، TCO، Saco: نذكّر بأنّ التوصية ليسا صكاً ملزماً.

NLC، NTUC (الفلبين): ينبغي أن يكون النص واضحاً ومتسقاً.

NZCTU: حيثما لا ترد تعليقات محددة، يوافَق على التغييرات التي يقترحها المكتب.

OGB: نؤيد المبادرة بشأن اعتماد اتفاقية وتوصية مكمّلة لها.

OPZZ: اعتماد لوائح دولية تنص على الحماية ضد العنف في مكان العمل أمرٌ مرحب به.

UGTT: القضاء على كافة أشكال العنف والتحرش في أماكن العمل مسألة ذات أولوية.

UNSITRAGUA Histórica: التوصل إلى اتفاق ثلاثي أمرٌ مهم.

USS وTravail.Suisse: شكلت المناقشة الأولى خطوة أساسية في الاتجاه الصحيح. ولا تزال هناك حاجة إلى معالجة المسائل المتعلقة بالتعارف والنطاق والمسؤوليات والمرونة.

الأمم المتحدة

WGDAW: تبرز الحاجة إلى اتفاقية متينة تتضمن إجراءات مفصّلة وتوفر الإنصاف الملائم للأشخاص الذين تعرضوا للعنف والتحرش وتستخدم منظوراً جنسانياً ونهجاً مشتركاً بين القطاعات وتسلّم بأنّ النساء غالباً ما يتأثرن على نحو غير متناسب ومختلف. ويمكن أن يكون للعنف المنزلي وغيره من أشكال العنف في المجال الخاص تأثير كبير على الحياة المهنية للنساء. وينبغي للدول أن تخفف من حدة هذا العنف وآثاره. ولا بد أن يكون للنساء صوت عن إعداد الصيغة النهائية للاتفاقية والتوصية لجعل هذين الصكين فعالين وشاملين بأكبر قدر ممكن.

تعليق المكتب

لاقت جودة النصين المقترحين للاتفاقية التي تكمّلها توصية استحسان الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال التي أرسلت ردودها، واعتبرت الجهات المجيبة أنّ النصين يقدمان أساساً مرضياً لإجراء المزيد من المناقشات في الدورة الثامنة بعد المائة للمؤتمر. واعتبرت منظمات أصحاب عمل كثيرة أنّ المناقشة الأولى لم تتوصل إلى اتفاق بشأن المسائل الرئيسية وأعربت عن قلقها بشكل عام حيال تطبيق هذين النصين.

وبشكل عام، شددت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أهمية الموضوع المطروح والحاجة إلى التوصل إلى اتفاق. وقد تضمن ردود عديدة مقترحات محددة للاستفاضة في تعديل مشروعي النصين، لاسيما فيما يتعلق بوضوح التعاريف والنطاق ومسؤوليات وظروف مختلف الجهات الفاعلة، التي تتجلى في الأحكام ذات الصلة الواردة في النصين المقترحين. وتجدر الإشارة إلى المقترحات المقدمة فيما يتعلق باستخدام اللغة، من قبيل اللغة المراعية للجنسين في النسختين الفرنسية والإسبانية، التي من شأنها أن تضيف مرونة وتجعل مختلف النسخ أكثر اتساقاً فيما بينها.

واستناداً إلى الردود، أدخل المكتب تغييرات على النصين المقترحين، وبالتالي جرت إعادة ترقيم الأحكام. وتيسيراً للاطلاع، عند تغيير الترقيم، ترد الردود المتلقاة وتعليقات المكتب المقابلة وفقاً للهيكل وأرقام الأحكام الواردة في التقرير الخامس (١) لعام ٢٠١٨ يتبعها بين قوسين الترقيم الجديد الوارد في التقرير الخامس (٢باء).

ثانياً- ملاحظات على الاتفاقية المقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

الفقرة ٤ من الديباجة

الحكومات

الأرجنتين: الإحالة إلى اتفاقية Belém do Pará.

إندونيسيا: لم تتقدم بأي اعتراض.

قطر: إعلان الأمم المتحدة بشأن مناهضة العنف ضد المرأة هو أقرب الصكوك الدولية لروح الاتفاقية المقترحة.

تونس: يرجى الإشارة إلى اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

العمال

UNT: إضافة الصكوك التالية لمنظمة العمل الدولية: الاتفاقية رقم ١٠٢ والتوصية رقم ٢٠٢ بشأن الضمان الاجتماعي؛ الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ بشأن تفتيش العمل؛ الاتفاقية رقم ١٥٦ بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية؛ الاتفاقيتان رقم ٧٣ ورقم ١٤٣ بشأن العمال المهاجرين؛ الاتفاقية رقم ١٨٣ بشأن حماية الأمومة.

تعليق المكتب

تمشياً مع تعليق المكتب في الفقرة ٦ من الديباجة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٥ من الديباجة

الحكومات

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "بحق كل إنسان في" بعبارة "بأنّ لا مناص من السعي إلى".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل، العام والخاص على حد سواء".

العمال

CGT: يرجى الاستعاضة عن عبارة "على وجه الخصوص" بعبارة "بما في ذلك" تجنباً لفرضية أنّ النساء لا يتأثرن في أجزاء أخرى من النص.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٦ من الديباجة

الحكومات

الأرجنتين، شيلي، فرنسا، إندونيسيا، المغرب، بنما، باراغواي، قطر، جنوب أفريقيا، أوغندا: نؤيد اقتراح المكتب.

بنغلاديش: حذف جملة "هي شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان".

النمسا، نيوزيلندا: لا نؤيد اقتراح المكتب.

بلجيكا: يمكن تأييد اقتراح المكتب إذا تم الإبقاء على بقية هذه الفقرة.

بلغاريا: لا نؤيد اقتراح المكتب. إذ يقر بأنّ ظاهرة العنف والتحرش "يمكن أن تعوق التمتع بحقوق الإنسان" وأنّ الدول الأعضاء ملزمة بتعزيز واحترام وحماية حقوق الإنسان.

كندا: اقتراح المكتب مقبول. إضافة عبارة "أو الإساءة" بعد عبارة "العنف" في الفقرة الرابعة. الإبقاء على ما تبقى من الفقرة السادسة.

فنلندا: يرجى حذف عبارة "هي شكل من أشكال".

ألمانيا: نؤيد اقتراح المكتب. إضافة عبارة "بعض أشكال" قبل عبارة "التحرش" في الفقرة الرابعة.

هنغاريا، المملكة المتحدة: تُقترح الصيغة التالية: "وإذ يذكّر بأنّ الدول الأعضاء ملزمة بموجب ميثاق الأمم المتحدة بتعزيز الاحترام العالمي لحقوق الإنسان والحريات للجميع ومراعاتها، وأنّ العنف والتحرش في عالم العمل قد ينالان من التمتع بحقوق الإنسان (...)".

إيطاليا: نؤيد النص الحالي للفقرة السادسة ومعالجة المسألة الواردة في الفقرة الرابعة.

المكسيك: اقتراح المكتب مقبول. إضافة جملة "وتهديداً لمبدأ المساواة وعدم التمييز" قبل عبارة "الواردة" وجملة "غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق" في نهاية الجملة.

اسبانيا: إضافة فقرة تذكّر بأنّ "العنف والتحرش في العمل يتجليان بشكل صارخ في الحالات التي يكون من الأصعب إظهارهما، أي الحالات التي يتجلى فيها تعويل عضوي ووظيفي، حيث لا يتمتع صاحب العمل بقدرة عالية على التصرف فحسب، بل يمكنه أيضاً أن يستر سوء المعاملة."

السويد: افتراضية أنّ جميع أشكال العنف والتحرش تشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان أمرٌ غير ملائم.

المملكة المتحدة، الولايات المتحدة: لا يوجد حق في الحرية من العنف والتحرش في عالم العمل، ولا يمكن إلا للدول أن تنتهك حقوق الإنسان.

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "هي شكل من أشكال" بعبارة "تعوق التمتع".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CONFIEP، VBO-FEB: من شأن "طائفة السلوكيات والممارسات غير المقبولة"، كما هي معروضة حالياً، أن تتضمن كافة أنماط الجنايات، بما فيها الصغيرة منها التي تحدث لمرة واحدة. وتصنيف الجنايات الصغيرة بشكل تلقائي على أنها انتهاكات لحقوق الإنسان أمرٌ معيب.

لا ينبغي استخدام اللغة الواردة في الاتفاقية رقم ١١١، إذ إنها تتعلق بالتمييز. وعلى الحكم أن يُقرأ كالتالي: "المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" وينبغي عدم الإحالة إلى صكوك دولية أخرى. وينبغي أن تُقرأ الفقرة السادسة كالتالي "وإذ يعتبر أنّه يمكن للعنف والتحرش في عالم العمل أن يعيقا تحقيق حقوق الإنسان...".

BusinessNZ، CBI: قد لا يكون العنف والتحرش دائماً انتهاكات لحقوق الإنسان.

CIP: يمكن أن يقوّض العنف والتحرش احترام حقوق الإنسان أكثر منه أن يكونا انتهاكاً لحقوق الإنسان.

CIU، CNI، CPC (شيلي): تعديل الجملة كالتالي: "وإذ يلحظ أنّ ظاهرة العنف والتحرش في مكان العمل، الخاص والعام على حد سواء، يمكن أن تقوّض حقوق الإنسان وتهدد تكافؤ الفرص وهي ظاهرة غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق."

CPG: يرجى نقل الإحالة إلى الفقرة ٤.

ECOT: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تشكل انتهاكاً" بعبارة "يمكن أن تعيق تحقيق".

SAE، UCCAEP: يرجى تعديل الفقرة السادسة لتصبح كالتالي: "... يمكن أن تعيق تحقيق حقوق الإنسان..."

العمال

رد موحد، ACTU، ASI، CITUB، CLC، CMTC، FGTB، IFJ، LO (النرويج)، MTUC، NZCTU، Unio، YS: نؤيد اقتراح المكتب، شريطة الإبقاء على ما تبقى من الفقرة السادسة من الديباجة.

BAK: لا اعتراض على الصيغة المقترحة.

CCOO: نؤيد اقتراح المكتب بتعديل الفقرة الرابعة وجملة "انتهاك لحقوق الإنسان". ينبغي عدم دمج الفقرة السادسة مع الفقرة الرابعة.

CGSLB: الإشارة إلى التكاليف الاجتماعية والاقتصادية لظاهرة العنف والتحرش، وإلى ثقافة مكان العمل كأداة للوقاية منها. عبارة "شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان" متفق عليها.

CGT، CSC: نؤيد اقتراح المكتب. ينبغي الإشارة إلى التكلفة الاجتماعية والاقتصادية لظاهرة العنف والتحرش.

COSATU: قد يكون من المجدي التطرق إلى مفهوم "العنف الهيكلي" في سياقات تكون فيها الممارسات الذكورية هي السائدة.

CTUM: يمكن إيجاد صلة مباشرة بين الفقرتين ٤ و٦.

FO: نعترض على نقل الفقرة. إضافة عبارة "للأمن الاقتصادي" قبل عبارة "تكافؤ الفرص".

NTUC (الفلبين): نؤيد اقتراح المكتب.

TUC: تُقترح الصيغة التالية: "وإذ يذكّر بأنّ الدول الأعضاء ملزمة، بموجب ميثاق الأمم المتحدة، بتعزيز الاحترام العالمي لحقوق الإنسان والحريات ومراعاتها، وأنّ العنف ضد النساء والفتيات انتهاك لحقوق الإنسان. وظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تهديد لتكافؤ الفرص وغير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق و..."

UGT (البرازيل): نؤيد عبارة "شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان".

UGT (اسبانيا): نؤيد اقتراح المكتب في الفقرة ٤. في حال تم الإبقاء على الفقرة ٦، يرجى استخدام عبارة "انتهاك لحقوق الإنسان".

تعليق المكتب

أعربت غالبية منظمات العمال وعدد من الحكومات عن تأييدها لاقتراح المكتب، في حين لم توافق عليه غالبية منظمات أصحاب العمل وبعض الحكومات. وتشير ردود كثيرة من جانب الحكومات وأصحاب العمل إلى أنّ جميع أشكال "العنف والتحرش" لا يمكن اعتبارها دائماً على أنها انتهاك لحقوق الإنسان، وتم اقتراح الكثير من النصوص البديلة التي تضمن البعض منها جملة "يمكن أن يعوقا التمتع بحقوق الإنسان". ويذكّر المكتب بأنّ هذه النقطة كانت موضوع نقاشات مكثفة في اللجنة. وبما أنه لم يتم التوصل إلى موقف مشترك من الردود حول كيفية توضيح أو تحسين هذه اللغة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٧ من الديباجة

الحكومات

أوغندا: جملة "بغية منع تسهيل مثل هذه السلوكيات" لأنّ في ذلك إطناباً.

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن عبارة "وإذ يعتبر" بعبارة "وإذ يذكّر" وحذف عبارة "هامة".

SAE: يرجى حذف عبارة "هامة".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في قسم كبير منه، باستثناء إضافة عبارة "والممارسات" ليكون أكثر اتساقاً مع المادة ١(أ) (الآن المادة ١(١)(أ) من الاتفاقية).

الفقرة ٨ من الديباجة

الحكومات

المكسيك: يرجى إضافة جملة "بالإضافة إلى تطويره المهني والاقتصادي".

الولايات المتحدة: يرجى إضافة عبارة "يمكن أن" قبل عبارة "تؤثر".

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يرجى إضافة عبارة "سلبياً" بعد عبارة "تؤثر".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل، في القطاعين العام والخاص" وإضافة عبارة "سلبياً" بعد عبارة "تؤثر".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٩ من الديباجة

الحكومات

المكسيك: إعادة صياغة الفقرتين التاسعة والعاشرة لتصبحا كما يلي: "وإذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش تؤثر سلبياً أيضاً على نوعية الخدمات العامة والخاصة وتنظيم العمل وعلاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشآت والإنتاجية" و"وإذ يقرّ بأن العنف والتحرش من الأعمال التمييزية التي قد تحول دون وصول الأشخاص، ولاسيما النساء والفئات في أوضاع هشة، إلى سوق العمل والبقاء فيها وتحقيق تقدمهم فيها."

الولايات المتحدة: إضافة عبارة "يمكن أن" قبل عبارة "تؤثر".

أصحاب العمل

رد موحد، CIU، CNI، CPC (شيلي)، UCCAEP: يرجى إضافة عبارة "سلبياً" بعد عبارة "تؤثر".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ١٠ من الديباجة

أصحاب العمل

رد موحد، CIU، CNI، CPC (شيلي)، SAE، UCCAEP: يرجى حذف عبارة "تعزيز".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ١١ من الديباجة

الحكومات

شيلي: يرجى إضافة عبارة "في عالم العمل" بعد عبارة "ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس". حذف عبارة "الفتيات".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CONFIEP، VBO-FEB: بعد كلمة "والفتيات" إدراج إشارة إلى "الأشخاص من المثليات أو المثليين أو مزدوجي الجنس أو مغايري الجنس أو حاملي سمات الجنسين أو الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم" لأنهم يتأثرون على نحوٍ غير تناسبي. إضافة عبارة "واستغلال" قبل جملة "علاقات القوة غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس".

CGECI: لا يمكن تأييد الرد الموحد المتعلق بمجوعة المثليات أو المثليين أو مزدوجي الجنس أو مغايري الجنس أو حاملي سمات الجنسين.

CIP: يرجى الإبقاء على الإحالة إلى مجموعات مستضعفة أخرى.

FEI: ينبغي التنبه للسياقات الاجتماعية والثقافية والدستورية للبلدان. حذف جملة " وإذ يقرّ بأن... النساء والفتيات"؛ الإشارة إلى "استغلال علاقات القوة غير المتكافئة".

NEF، NHO: يرجى إدراج مجوعة المثليات أو المثليين أو مزدوجي الجنس أو مغايري الجنس أو حاملي سمات الجنسين.

UCCAEP: يرجى إضافة عبارة "استغلال" قبل "علاقات القوة".

العمال

ACFTU: يرجى الإشارة بشكل خاص إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الجنس ومغايري الجنس.
CCOO: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تمس على نحو غير تناسبي" بعبارة "تمس أساساً".
COSATU: يرجى إضافة عبارة "وقطاعات أخرى" بعد "الفتيات".
UGT (البرازيل): يرجى الاستعاضة عن عبارة "وإذ يقرّ" بعبارة "وإذ يعتمد".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ١٢ من الديباجة

الحكومات

شيلي: يرجى حذف النص. إنّ العنف المنزلي لا يرتبط بالحالات التي تحدث في العمل أو بسببه.

إندونيسيا: يرجى حذف النص بعد عبارة "السلامة". في حين قد يؤثر العنف المنزلي على أداء العمال، فإنه يحمّل الدول الأطراف مسؤولية التصدي له على نحو غير مناسب.

أوغندا: يرجى الإشارة إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين عوضاً عن "عالم العمل ومؤسساته والحكومات".

الولايات المتحدة: يرجى إضافة عبارة "في العمل" بعد عبارة "والسلامة". حذف جملة "كجزء من التدابير الوطنية الأخرى". إضافة فاصلة بعد عبارة "institutions" في النص الإنكليزي.

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن جملة "عالم العمل ومؤسساته والحكومات" بجملة "جميع أصحاب المصلحة في عالم العمل، ولاسيما الحكومات".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى حذف جملة "عالم العمل ومؤسساته و". إنّ العنف المنزلي غير مقبول ولكنه يفلت من رقابة أصحاب العمل.

UCCAEP: إنّ العنف المنزلي مهم ولكنه ينتمي إلى مجال آخر من اللوائح.

العمال

CCOO: يرجى الإشارة بدلاً من ذلك إلى "ضحايا العنف المنزلي" أو "ضحايا العنف على أساس نوع الجنس".
CNV، FNV: نؤيد الصيغة بشأن العنف المنزلي.
UGT (البرازيل): يرجى إدراج عبارة "والعمل" قبل عبارة "والإنتاجية".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في جزء كبير منه. واستناداً إلى الردود التي تقترح إدراج إشارة أكثر تحديداً للجهات الفاعلة المعنية، وبغية زيادة التوضيح بشأن هذه النقطة، استعيض عن جملة "عالم العمل ومؤسساته والحكومات" بجملة "الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات سوق العمل". كما حُذفت عبارة "الوطنية" لمزيد من الاتساق مع التغيرات التي أدخلت سابقاً على المادتين ٧ و٩ من الاتفاقية الواردة في التقرير الخامس (١) (المادتان ٨ و١٠ الآن).

أولاً- التعاريف والنطاق

المادة ١ (الترويسة)

أصحاب العمل

BUSA، CEC (كندا): إنّ غياب تعريف "صاحب العمل" مثير للقلق.
UCCAEP: ربط النطاق بعلاقة الاستخدام ومكان العمل.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١(أ)

(المادة ١(١)(أ))

الحكومات

الجزائر: نقترح التعريف التالي: "مصطلح العنف والتحرش في عالم العمل يعني أي تصرف أحادي الطرف من أي نوع أو شكل كان، سواء أكان شفهياً أو غير شفهي أو جسدياً أو طوعياً أو غير طوعي أو تعسفياً أو غير مقبول أو متكرراً أو عرضياً، يمس بحقوق العامل وكرامته الجسدية أو المعنوية ومن شأنه أن يؤثر على صحته الجسدية أو النفسية أو يتهدد عمله ويمكنه حتى أن يؤثر على المناخ المهني أو على محيطه الشخصي خلال تنفيذ عقد عمل أو في مكان العمل". وتشمل ظاهرة العنف والتحرش أفعالاً مرتبطة بإجراءات العمل وأفعالاً موجهة مباشرة إلى الشخص.

الأرجنتين: تستعيض اللجنة الثلاثية جملة "تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى" بجملة "تهدف إلى التسبب أو يحتمل أن تتسبب" وتدرج ما يلي: "ينبغي للتشريعات الوطنية أو السلطة المختصة أن تحدد مثل هذه السلوكيات، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المعنية ومراعاة المعايير الدولية فيما يتعلق بهذه المسألة." نؤيد وجود قائمة دلالية وغير حصرية بالسلوكيات والممارسات.

النمسا: ينبغي أن توضح الاتفاقية على أنه يمكن للدول الأعضاء أن تطبق تعاريفها الوطنية بشأن العنف والتحرش. وينبغي لأن يُترك تفسير مصطلح "الأذى" للدول الأعضاء وأن يترجَم إلى "Beeinträchtigung" في اللغة الألمانية.

النمسا، بلغاريا، قبرص، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، هنغاريا، مالطة، النرويج، المملكة المتحدة: لا نؤيد وجود قائمة دلالية بالسلوكيات فمن شأن ذلك أن يطيل المناقشات على نحو لا لزوم له.

بنغلاديش، إيطاليا، الكويت، المغرب، نيوزيلندا، النيجر: نؤيد وجود قائمة دلالية بالسلوكيات والممارسات غير المقبولة.

بلجيكا: نوافق على تعليق المكتب. توفر العناصر الواردة في المادة ١(أ) بما يكفي من وضوح بشأن المسائل الواجب معالجتها. وإرساء تعاريف منفصلة في صك دولي ليس أمراً ملائماً وليس من شأنه أن يوضح، بحد ذاته، مختلف الاستجابات لمختلف السلوكيات. كما أننا لا نؤيد وجود قائمة بالسلوكيات أو الممارسات في التوصية. إنّ ظاهرة العنف والتحرش معقدة ومن النادر أن تقتصر على سلوك وحيد. وفي حال إدراج القائمة، ينبغي لها أن تتضمن أمثلة وليس تعاريف.

بلغاريا، قبرص، هنغاريا، مالطة: في حين كان هناك تفضيل بادئ الأمر بوجود تعاريف منفصلة، يمكن قبول تعريف وحيد في حال تمكنت الدول من الإبقاء على تعاريف منفصلة في التشريعات الوطنية وطبقت الالتزامات بشكل منفصل.

كندا: نؤيد وجود تعريف وحيد يشمل مختلف الحالات والأوضاع. من شأن قائمة دلالية أن تكون تقييدية وبالتالي لا نؤيدها.

شيلي: من شأن قائمة دلالية غير حصرية أن توفر المرونة. ينبغي مراجعة النص المقترح إذ قد يؤدي إلى فهم أوسع لظاهرة العنف والتحرش.

كولومبيا: ينبغي الفصل بين العنف والتحرش فالإبقاء عليهما معاً يمكن أن يتسبب بصعوبات مع القانون الوطني.

الدانمرك: لا نؤيد وجود قائمة بالسلوكيات والممارسات في التوصية.

اكوادور: فصل "العنف والتحرش" وتحديد "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

فنلندا: يوفر التعريف المرونة ولكنه لا ينص على تنفيذ منفصل للمفاهيم على المستوى الوطني. إدراج عبارة "على نحو ما يحدده القانون الوطني."

فرنسا: يمكن أن يتمشى وجود مفهوم وحيد مع وجود مصطلحين مختلفين ضمن القوانين الوطنية. الاستعاضة عن عبارة "غير المقبولة" بعبارة "غير المرغوب فيها". توضيح ما إذا كانت التشريعات التي تستلزم معايير تكرار بعض الأفعال تتلاءم مع النصين المقترحين.

ألمانيا: لا نعترض على وجود تعريف وحيد، إذا كانت هناك مرونة بالنسبة إلى الردود الوطنية. ومن المفضل استخدام عبارة "سلسلة" كمفهوم مؤقت، علماً أنّ فعلاً وحيداً من العنف يمكن أن يخضع أيضاً للعقاب.

إسرائيل: التعريف واسع جداً. إدراج عبارة "الهجومية" بعد عبارة "والممارسات". قد تستلزم بعض السلوكيات رداً بعد حدوثها مرة واحدة في حين قد تستلزم سلوكيات أخرى رداً بعد حدوثها لمرات عدة.

الكويت: الاستعاضة عن عبارة "نوع الجنس" بعبارة "على أساس الجنس".

موريشيوس: من شأن إدراج عبارة "التمييز" في التعريف أن توضح ما إذا كان يشكل شكلاً من أشكال التحرش.

المكسيك: من المجدي إدراج قائمة دلالية وغير حصرية بالسلوكيات في التوصية وينبغي أن تراعي سلوكيات بعينها بشأن التحرش الجنسي أو في العمل والتمييز.

النيجر: الاستعاضة عن جملة "يشير... إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة" بجملة "يشمل... جميع السلوكيات الفردية أو الجماعية غير المقبولة".

عُمان: من الضروري وضع قائمة غير حصرية بالسلوكيات في التوصية، إذ إنه من الصعب تحديد التحرش في ضوء الاختلافات الاجتماعية والثقافية والعادات.

باراغواي: الإبقاء على عبارة "العنف والتحرش" كمفهوم وحيد وإدراج قائمة دلالية بالسلوكيات.

بنما: إدراج قائمة دلالية وغير حصرية تشمل الانعزال الاجتماعي والأفعال التي تستهدف القابلية للاستخدام والسمعة والصحة الجسدية والذهنية.

بيرو: وجود تعريف وحيد يسهّل التنفيذ في مختلف الحالات.

قطر: لا نتفق مع مقترح إدراج قائمة دلالية وغير حصرية بالسلوكيات، حيث أن ذلك من شأنه أن يحد من المرونة والقابلية للتكيف الذين يوفرهما مفهوم العنف والتحرش.

جنوب أفريقيا: "العنف والتحرش" كمفهوم وحيد أمرٌ مقبول. ومن شأن أي تعاريف أخرى ترد في التوصية أن تقيّد الحكومات التي تعرّف المصطلحات على نحو مختلف؛ إدراج قائمة دلالية غير حصرية في التوصية.

اسبانيا: من الأنسب وضع تعريفين مختلفين على الرغم من أنه يمكن معالجتهما في النص بشكل مشترك. توضيح عبارة "ضرر اقتصادي". نؤيد وجود قائمة دلالية غير حصرية بالسلوكيات.

السويد: الإبقاء على تعريف وحيد والسماح للدول الأعضاء باستخدام تعريفين منفصلين في القانون الوطني. من الضروري وضع قائمة بما يُعتبر عنفاً وتحرشاً.

سويسرا: لا نؤيد وضع قائمة دلالية في التوصية. الاستعاضة عن عبارة "غير المقبولة" بعبارة "غير القانونية".

المملكة المتحدة: ندعم التعريف الوحيد إذا تمكنت الدول الأعضاء من إبقاء تعريفين منفصلين على المستوى الوطني وتنفيذ القوانين والسياسات على نحو منفصل. الاستعاضة عن عبارة "غير المقبولة" بعبارة "غير المرغوب فيها".

الولايات المتحدة: تشمل ظاهرة العنف والتحرش مجموعة من السلوكيات. الاستعاضة عن عبارة "مصطلح" بعبارة "مصطلحا" واستخدام مزدوجين مختلفين لكل من مصطلح "العنف" ومصطلح "التحرش"، على أن تعرّف الدول الأعضاء كلاً منهما على نحو منفصل أو معاً. إدراج عبارة "على سبيل المثال لا الحصر" قبل عبارة "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

أوروغواي: يشكل إدراج قائمة دلالية ممارسة جيدة في التشريع الوطني.

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIU، CNI، CONFIEP، CPC (شيلي)، SEV، UCCAEP، VBO-FEB: لا يوفر تعريف موحد لمفهومين مختلفين هامشاً للتحرك بهدف التجاوب مع القوانين الوطنية، بل يخلق حاجزاً أمام التصديق والتنفيذ ولا يترك توجيهات ملموسة ويمكن أن يتطلب تعديلاً في التشريعات. وفي غياب تعاريف واضحة، سيكون من الصعب تحديد المخاطر واتخاذ التدابير المناسبة. ينبغي إدراج التعريفين المنفصلين التاليين: " يُقصد بتعبير العنف كافة الأفعال أو التهديدات الممارسة من خلال الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، التي تهدف أو لها أثر متوقع بشكل معقول إلى إلحاق ضرر أو معاناة جسدية أو نفسية أو جنسية" و"يُقصد بتعبير التحرش أي شكل من التعليقات أو السلوكيات غير المرغوب فيها التي تهدف أو لها أثر متوقع بشكل معقول لخلق بيئة مرهبة أو مهينة أو عدائية تجاه الشخص المستصوب." إدراج قائمة دلالية وغير حصرية في الاتفاقية تشمل الفئات أو الأفعال المعترف بها عموماً والمقبولة عالمياً.

BUSA، ECOT، NEF: يرجى استخدام تعريفين منفصلين لكل من العنف والتحرش.

BusinessNZ، CNPB: يرجى تعريف العنف والتحرش بشكل منفصل وتوضيح التحرش على أنه ينبغي أن يكون عملاً متكرراً.

CBI: هناك بديل يتمثل في التوضيح بأنّه من شأن تعريفين وطنيين منفصلين أن يفيا باشتراطات الاتفاقية إذا كانا يصنفان مجموعة السلوكيات بأنها إما عنفاً أو تحرشاً.

CEC (كندا): إدراج عنصر من المعقولية، مثلاً: "من المتوقع بشكل معقول أن تتسبب في".

CGECI: الإبقاء على المادة ١(أ) وإضافة تعريفين منفصلين مقترحين في الرد الموحد في الفقرتين "١" و"٢". وفيما يتعلق بالضرر الجسدي، يتخذ أصحاب العمل أحياناً تدابير تفضي إلى عواقب اقتصادية ينبغي استبعادها من هذا التعريف.

CIP: نؤيد إدراج قائمة دلالية من السلوكيات لتوضيح نطاق كل تعريف منفصل. وإلى جانب الضرر الذي يلحق بالضحية، ينبغي على الدوام مراعاة نية الجاني.

DA: يرجى الإشارة إلى التعريف الوارد في القانون الوطني أو تعريف العنف والتحرش على نحو منفصل.

EK: تنطوي ظاهرة العنف والتحرش على وسائل مختلفة للتدخل يجب أن تحدَد بشكل منفصل. العنف الجسدي في العادة فعل وحيد؛ أما التحرش فغالباً ما يكون سلوكاً طويل الأمد.

Keidanren: يرجى استخدام تعريفين منفصلين بما أنّ العقوبات وسبل الانتصاف تختلف.

MAI: يرجى التمييز بين العنف والتحرش وتعريف التحرش على أنه "كل سلوك عدواني متكرر لا ينجم عن أسباب مادية ويستصوب بدراية وبشكل تلقائي شخصاً ما في عدد من المناسبات المختلفة بهدف خلق بيئة عدوانية داخل إطار العمل." ومن شأن قائمة الحالات أن تشمل الأوضاع المؤقتة وأن تخلق تفسيرات عامة.

MEDEF: يرجى حذف جملة "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة" وجملة "يحتمل أن تؤدي". نؤيد التعريفين المقترحين في الرد الموحد باستثناء عبارة "متوقع بشكل معقول".

SAE: يرجى إدراج تعريفين منفصلين: الأول بشأن العنف باعتباره "أفعال ممارسة القوة بشكل مباشر أو غير مباشر، تهدف إلى إحداث معاناة جسدية أو نفسية أو جنسية أو ضرر اقتصادي أو تؤدي إليهما أو من الممكن أن تتسبب بهما، وتشمل العنف على أساس نوع الجنس"، والثاني بشأن التحرش باعتباره "أي شكل من أشكال السلوكيات أو الممارسات أو التهديدات غير المرغوب فيها وغير المقبولة التي تهدف إلى خلق بيئة مرهبة أو مهينة أو عدائية أو تؤدي إليها أو من الممكن التسبب بها، ويشمل التحرش على أساس نوع الجنس."

SGV-USAM: نعترض على وضع قائمة بالسلوكيات.

SN: التطبيق العملي لتعريف وحيد غير واضح.

UIA: يرجى تجنب استخدام مفهوم وحيد "لظاهرة العنف والتحرش" وفي حال قبول ذلك، ينبغي تجنب أي لبس. اعتماد الصيغة الواردة في الاتفاقية رقم ١٨٢ والإشارة إلى التشريعات الوطنية.

العمال

رد موحد، ACTU، ASI، CLC، CMTC، CTC، CNV، FNV، FO، LO (النرويج)، UGT، Unio، YS: نؤيد وجود تعريف وحيد ليشمل السلوكيات والممارسات التي تقدم عناصر تتعلق بالعنف والتحرش. ومن شأن قائمة دلالية وغير حصرية في التوصية أن توفر الإرشاد المفيد ولكن ينبغي ألا تصبح قائمة نهائية من حيث الممارسة.

BAK، CCOO، GFBTU، LO (السويد)، TCO، Saco: نؤيد وجود قائمة دلالية غير حصرية في التوصية.

CGIL، CISL، UIL: نؤيد وجود تعريف وحيد. إدراج كل من عواقب الضرر والأسباب وراء حدوثه (الضغوط التجارية والإرهاق بسبب التكنولوجيات الجديدة وتسريع وتيرة العمل).

CGSLB: نؤيد وجود تعريف يترك بعض المرونة أمام الدول الأعضاء ولكننا نعترض على وجود قائمة.

CGT: نؤيد التعريف. عبارة "غير المقبولة" مبهمة وغير موضوعية. لا نؤيد وجود قائمة بالسلوكيات.

CGT-RA، CITUB: فصل عبارة "العنف والتحرش" إلى مصطلحين مختلفين.

CGTM، CMTU، CTUM، FTF، IFJ، JTUC-RENGO، LO (الدانمرك)، MTUC، NTUC (الفلبين)،TUC، UGT (البرازيل)، UMT: نؤيد وجود تعريف وحيد.

CIDA: يرجى الإبقاء على تعريف عام من دون أمثلة.

COSATU، NZCTU: نؤيد وجود تعريف وحيد وقائمة في التوصية.

CSC، FGTB: نؤيد مفهوم "العنف والتحرش". وضع قائمة دلالية بالسلوكيات أمرٌ غير مقبول لكننا نؤيد توفير أمثلة عن مثل هذه السلوكيات.

CSTM: ينبغي وضع قائمة تعريفية بالسلوكيات تبيّن كيف يمكن أن يتجلى العنف والتحرش.

CTA-A: قد ينطوي التعريف الحالي على أنّ "العنف والتحرش" يحدث فقط عند وجود كافة العناصر. ويمكن أن يتسبب الجناة بالضرر عن غير قصد.

CTRP، GTUC، ITUC، LBAS: لا يتطلب مفهوم وحيد الإبقاء على تعريف وحيد في التشريعات الوطنية.

CUT (شيلي): ينبغي توضيح ضمان حقوق العمال في الحرية النقابية.

FEDUSA: يرجى إضافة جملة "طلبات لخدمات جنسية غير مرحب بها".

GFBTU: ينبغي لمصطلح "العنف" أن يشمل العنف الجسدي والمعنوي.

FO: يرجى حذف عبارة "غير المقبولة".

NTUC (موريشيوس): يرجى استخدام عبارة "العنف والتحرش" بشكل منفصل حتى يكون وجود أحدهما كافياً لاتخاذ الإجراءات المناسبة.

LO (السويد)، TCO، Saco: نعترض على الفصل بين التعريفين في القانون الوطني.

TUC: يرجى الاستعاضة عن عبارة "غير المقبولة" بعبارة "غير المرغوب فيها".

UGTT: ينبغي حماية ممثلي النقابات من التحرش.

تعليق المكتب

معظم الردود المتلقاة من الحكومات سواء أيدت صراحة المفهوم الوحيد للعنف والتحرش بصيغته الحالية أو اقترحت تعديلات صياغية طفيفة في حين أبقت على وحدة المعنى. وأشارت بعض الحكومات إلى أنّ التعريف الحالي وفّر مرونة للتصدي لمختلف الحالات. ووافقت بعض الحكومات على مفهوم وحيد شريطة توضيح أنّ مثل هذا التعريف من شأنه أن يكون متسقاً مع تعريف وحيد أو تعريفين منفصلين في التشريعات الوطنية. وذكرت حكومات قليلة أنها لم تؤيد وجود مفهوم وحيد.

أيدت معظم الردود المتلقاة من منظمات العمال وجود مفهوم وحيد، إذ من شأنه أن يسمح بتغطية مجموعة واسعة من السلوكيات والممارسات، وفي الوقت نفسه تجنب الثغرات المحتملة عند التطبيق. وفي المقابل، دعن معظم الردود المتلقاة من منظمات أصحاب العمل إلى تعريفين منفصلين لمصطلحي "العنف" و"التحرش"، مقترحة صيغة خاصة بكل منهما في هذا الصدد. وتجد منظمات أصحاب العمل، من وجهة نظرها، أنّ وجود تعريف منفصل من شأنه أن يزيد من وضوح النص وأن يساعد على تحديد التدابير المقابلة وأن يساعد على التصديق والتنفيذ.

ويذكّر المكتب بأنه دعا إلى تقديم التعليقات بشأن إمكانية إدراج قائمة دلالية وغير حصرية بالسلوكيات تبيّن كيف يمكن أن يتجلى العنف والتحرش أو تضع فئات أو أشكال من العنف والتحرش يكون معترفاً بها عموماً. وفي ردودهم الموحدة، أشار العمال إلى أنّ مثل هذه القائمة قد تكون مجدية؛ وأيّد أصحاب المصلحة فكرة إدراج قائمة من شأنها أن تراعي التعريفين المنفصلين لمصطلحي "العنف" و"التحرش" اللذين اقترحوهما. وأيّدت بعض الحكومات إدراج قائمة، بحجة أنها ستوفر إرشاداً مجدياً في حين رفضت الفكرة حكومات أخرى بحجة أنه سيكون من الصعب الاتفاق على مضمونها ومن شأنها أن تفضي إلى مناقشات مطوّلة على نحو لا لزوم له.

وفي ضوء الردود المتلقاة، تم الإبقاء على المفهوم الوحيد "ظاهرة العنف والتحرش". وفي التقرير الخامس (١)، أوضح المكتب أنّ وجود مفهوم وحيد يمكّن الدول الأعضاء من اختيار استخدام تعريف وحيد أو تعريفين مستقلين على المستوى الوطني. غير أنه بسبب شواغل بعض الحكومات حول ضرورة جعل مثل هذا الاحتمال أمراً واقعاً، ورغبة العديد من أصحاب العمل في تحسين الوضوح وتسهيل عملية التصديق، أدرج المكتب فقرة ثانية في المادة ١ توضح أنّه "يجوز أن يكون العنف والتحرش معرّفين في القوانين واللوائح بوصفهما مفهوماً وحيداً أو بوصفهما مفهومين مستقلين." وفي ضوء هذا التغيير، أصبحت المادة ١(أ) المادة ١(١)(أ).

وبسبب تباين وجهات النظر بشأن إدراج ومضمون قائمة دلالية وغير حصرية في التوصية، لم تضَف أي قائمة.

المادة ١(ب)

(المادة ١(١)(ب))

الحكومات

شيلي: إضافة عبارة "في مكان العمل" بعد عبارة "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

كولومبيا: الفصل بين العنف والتحرش على أساس نوع الجنس وتعريف كل منهما.

فنلندا: توضيح ما إذا كان من الممكن معالجة كل منهما بشكل منفصل على المستوى الوطني.

جمهورية إيران الإسلامية: إدراج جملة "تمشياً مع القوانين واللوائح الوطنية المطبقة" بعد عبارة "أو نوع جنس معين".

الكويت: الاستعاضة عن عبارة "نوع الجنس" بعبارة "على أساس الجنس".

المكسيك: الرجوع إلى المادة ١ من اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث يشمل التمييز ضد المرأة العنف على أساس نوع الجنس.

نيوزيلندا: نؤيد النص.

بيرو: توضيح مفهوم "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" يشمل أيضاً المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين وأصحاب الميول الجنسية غير المحددة.

بولندا: حذف.

اسبانيا: عبارة "على نحو غير متناسب" يشوبها بعض اللبس ومن الممكن تفسيرها بالمعنى المعاكس. الاستعاضة بالجملة التالية "العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي". وبالتالي، يتمشى ذلك مع اتفاقية إسطنبول.

الولايات المتحدة: استهلال الفقرة بعبارة "إنّ مصطلح "على أساس نوع الجنس" من حيث انطباقه على العنف والتحرش يعني...". حذف جملة "أو اللذين يمسان... نوع جنس معين". إضافة جملة "أو اللذين يخلقان بيئة عمل عدائية لأشخاص ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين."

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIP، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: إدراج عبارة "أو توجههم الجنسي أو هويتهم الجنسانية أو ثنائيتهم الجنسية" بعد عبارة "بسبب جنسهم أو نوع جنسهم"، لتتمشى مع قائمة الفئات الواردة في التوصية ولتأخذ في الاعتبار أنّ المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين يعانون أيضاً على نحو غير متناسب من العنف على أساس نوع الجنس.

FEI: ينبغي إيجاد حل لضمان حماية الجميع وتجنب وضع العراقيل أمام التصديق بسبب تجاهل السياقات الاجتماعية والثقافية والدستورية الخاصة ببعض البلدان.

NHO: يعاني الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين على نحو غير متناسب وينبغي حمايتهم في المادتين ١(ب) و٦.

العمال

CCOO: حذف عبارة "على نحو غير متناسب".

CGT-RA: جملة "الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم" بمثابة تكرار.

UNT: تعريف المصطلح كالتالي: "أي إجراء أو سلوك يقوم على ممارسة السلطة بشكل تراتبي وتعسفي من شأنه أن يتسبب في أضرار جسدية أو جنسية أو اقتصادية أو نفسية أو معنوية ويتهدد أو يخفف من الحقوق الجنسية والإنجابية للمرأة ومن حقوقها في العمل في عالم العمل."

تعليق المكتب

كان هناك اتفاق واسع النطاق خلال المناقشة الأولى للجنة بشأن مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" وتعريفه. وفي حين دعت بعض الردود إلى إدخال الكثير من التعديلات، لم يظهر أي موقف مشترك. وبالتالي، يبقى النص على حاله. ولأغراض صياغية وبسبب إضافة المادة ١(٢) كما أشير إليه في تعليق المكتب في المادة ١(أ)، فإنّ المادة ١(ب) تصبح المادة ١(١)(ب).

المادة ١(ج)

(المادة ٢)

الحكومات

الجزائر: يُقترح النص التالي: "مصطلح "العامل" يشمل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً يدوياً أو فكرياً والمستخدمين للاضطلاع بعمل بدوام كامل أو جزئي لصالح صاحب عمل، مقابل أجر وفي كافة القطاعات، سواء في الاقتصاد المنظم أو الاقتصاد غير المنظم، في المناطق الحضرية أو الريفية، جواً أو بحراً، على النحو المنصوص عليه في القوانين والممارسات الوطنية، بالإضافة إلى الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدي والأشخاص الضالعين في التدريب بمن فيهم المتمرسون والتلامذة الصناعيون."

الأرجنتين، نيوزيلندا، بنما، باراغواي، بيرو، جنوب أفريقيا: هناك تأييد لمقترح المكتب.

النمسا، الدانمرك، استونيا، هنغاريا، مالطة، النرويج، المملكة المتحدة: يرجى الاستعاضة عن مصطلح "العامل" بعبارة "تغطي/تشمل هذه الاتفاقية" وإضافة "العمال و" قبل "المستخدمين".

النمسا، قبرص، استونيا، هنغاريا: يمكن أن يطرح التعريف عوائق أمام التصديق؛ وينبغي وضعه على المستوى الوطني.

النمسا: ينبغي التوضيح بأنّ الأشخاص غير المشمولين بمعنى "عامل" على المستوى الوطني، محميون فقط في حال وجود صلة بعلاقة الاستخدام.

بلجيكا: هناك تأييد للتغييرات التي أدخلها المكتب ولكن ينبغي عدم اعتبار الباحثين عن عمل وطالبي الوظائف والأشخاص الذين أنهي استخدامهم على أنهم من "العمال".

البرازيل: تعريف "العامل" واسع جداً، فهو يشمل الجهات الفاعلة التي تخرج عن سيطرة صاحب العمل. الاستعاضة عن عبارة "بالإضافة إلى" بعبارة "ويمكن أن يشمل" وحذف عبارة "الباحثون عن عمل".

بلغاريا، فنلندا: يرجى صياغة حكم للإشارة إلى نطاق الحماية.

كندا: يرجى إدراج جملة "وتنطبق هذه الاتفاقية أيضاً على" قبل "الأشخاص الضالعين في التدريب". وفي المقابل، الاستعاضة عن عبارة "الأشخاص الضالعين في التدريب" بجملة "تنطبق هذه الاتفاقية أيضاً على جميع الأشخاص الآخرين الذين مُنحوا حق الوصول إلى مكان العمل والذين يؤدون عملاً لصاحب العمل أو يتقدمون بطلب أو يجرون مقابلة من أجل وظيفة مع صاحب العمل."

شيلي: يرجى حذف الجزء الأخير من الفقرة الفرعية التي تبدأ بعبارة "فضلاً عن".

كولومبيا: يرجى تعريف مصطلح "العامل" وفقاً للقوانين الوطنية.

الدانمرك: التعريف واسع للغاية. ينبغي عدم إدراج العاملين لحسابهم الخاص والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف.

فرنسا: يمكن أن يكون التعريف عقبة أمام التصديق. ويمكن أن يكون البديل عن ذلك إدراج الفئات المذكورة في المادة ١(ج) من دون اعتبارهم "عمالاً".

ألمانيا: يشكل التعريف عقبة أمام التصديق. وتُقترح الصيغة التالية: "تنطبق الاتفاقية على العمال والمستخدمين الآخرين، كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، بغض النظر عن وضعهم التعاقدي، والأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدرب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية، وفي جميع القطاعات."

إيطاليا: تُقترح الصيغة التالية: "يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في جميع القطاعات، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية، بغض النظر عن وضعهم التعاقدي، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والمتطوعون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية."

جمهورية إيران الإسلامية: يرجى حذف عبارات "المتطوعون" و"الباحثون عن عمل" و"طالبو الوظائف".

مالطة: ينبغي اتخاذ قرار بشأن تعريف مصطلح "العامل" على المستوى الوطني.

المكسيك: ينبغي حماية العمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعين والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف، ولكنهم ليسوا مشمولين في ساحة العمل.

المغرب: يرجى الاستعاضة عن عبارة "العمال المتوقفون مؤقتاً عن العمل" بعبارة "العمال الذين أنهيت علاقة استخدامهم".

النرويج: التعريف واسع جداً. والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف والعمال الذين أنهي استخدامهم محميون بقانون عدم التمييز والقانون الجنائي، ولكنهم ليسوا معرفين كعمال في القانون الوطني.

الفلبين: هناك تحفظ على إدراج عبارة "العمال الذين أنهي استخدامهم".

الاتحاد الروسي: يرجى إدراج تعريف مصطلح "صاحب العمل".

إسبانيا: تعريف "العامل" واسع جداً. يمكن أن يكون العمال المنزليون والعاملون في الاقتصاد غير المنظم "مستخدمين" في حال استوفيت الاشتراطات. أما بالنسبة لأولئك المدرجين في النص، من قبيل "المتطوعين" و"الأشخاص الضالعين في التدريب"، فينبغي عدم زيادة التزامات أصحاب العمل بشكل غير تناسبي. وفي النص الإسباني، الاستعاضة عن عبارة "situacion contractual" بعبارة "modalidad contractual" وعبارة "trabajadores despedidos" بعبارة " los trabajadores cuyo empleo haya terminado".

السويد: إنّ تعريف "العامل" واسع ويمكن أن يجعل التصديق صعباً، بما أنه يشمل العمال الذين أنهي استخدامهم والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف.

سويسرا: التمييز بين "العمال" بالمعنى الدقيق للكلمة والأشخاص على اتصال بعالم العمل، من خلال قطع الفقرة الفرعية عند عبارة "في القوانين والممارسات الوطنية".

تونس: يرجى إضافة عبارة "العمال المنزليون".

أوغندا: يرجى إضافة عبارة "في مفهوم هذا الصك".

الولايات المتحدة: نظراً لعدم وجود تعريف لمصطلح "صاحب العمل"، لا حاجة لتعريف مصطلح "العامل". إدراج هاتين الفئتين في المادة ٣.

أوروغواي: إنّ نص المكتب المستكمل بالمادة الجديدة المقترحة بشأن المسؤوليات المختلفة والتكميلية يتمشى مع أهداف الصك.

أصحاب العمل

رد موحد، BUSA، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: يضع التعريف الحالي حواجز أمام التنفيذ في القانون الوطني. وبالاقتران مع الأحكام التشغيلية، تسري مسؤوليات أصحاب العمل على الأشخاص الذين لا يعملون لدى صاحب عمل أو يكونون خارج سيطرته. من المفضل حذف التعريف الحالي وإلا ينبغي تجزئة الفقرة إلى: فقرة معنونة "تعاريف" تتضمن العنف والتحرش والعنف والتحرش على أساس نوع الجنس وفقرة معنونة "النطاق" تشمل الأشخاص الذين ينطبق عليهم الصك ومفهوم "عالم العمل". مد نطاق الحماية ليشمل جميع الشخاص، وليس فقط العمال. استهلال هذا الحكم بجملة "تشمل هذه الاتفاقية جميع الأشخاص في جميع القطاعات..." وإدراج عبارة "أصحاب العمل و" قبل "المستخدمون".

BDA: ينبغي أن يقرأ هذا الحكم كالتالي: "تشمل هذه الاتفاقية أصحاب العمل والمستخدَمين كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين لدى الغير بغض النظر عن وضعهم التعاقدي، والأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدرب والتلمذة الصناعية والمتطوعون وطالبو الوظائف."

BUSA، UCCAEP: قلق معرب عنه بشأن عبارة "العمال الذين أنهي استخدامهم" وعبارة "الباحثين عن عمل".

CBI: الاستعاضة عن تعريف "العامل" بالتغطية المزمعة من شأنه أن يوسّع نطاق الحماية ليشمل جميع الأشخاص الواجب تغطيتهم وأن يسهّل التنفيذ.

CEC (كندا): تضييق اللغة لضمان تطبيق التزامات أصحاب العمل على المسائل التي يشرفون عليها. في بعض الحالات، يمكن أن يكون مصطلح "العامل" أكثر شمولاً من مصطلح "المستخدَم"، ولكن ليس في جميع الحالات مثلاً مع مصطلح "طالبو الوظائف".

CEOE، CEPYME، CIP: الاستعاضة عن مصطلح "العامل" بجملة "تشمل هذه الاتفاقية" ووضعه تحت القسم المعنون "النطاق".

CGECI: يرجى الاستعاضة عن جملة "يشمل مصطلح "العامل" بجملة "تشمل هذه الاتفاقية".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى إجراء التعديل التالي: "يشمل مصطلح "العامل" ما يحدده في هذا الصدد قانون كل دولة عضو."

CNPB: شمول أصحاب العمل وإعادة النظر في تعريف "العامل" إذ قد يكون أصحاب العمل مسؤولين عن أشخاص لم يلتقوا بهم وفي أماكن وأوضاع لا تخضع لسيطرتهم.

COPARMEX: لا يتمتع الأشخاص المدرجون في عبارة "الأشخاص الضالعون في التدريب... وطالبو الوظائف" بأي اتصال أو علاقة استخدام مع صاحب العمل.

DA: ينبغي أن يكون أصحاب العمل مسؤولين عن العمال وفقاً للتعريف الوارد في القانون الوطني. عدم إدراج العاملين لحسابهم الخاص والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف؛ الاستعاضة عن التعريف بحكم يتناول النطاق.

EK، NHO، SEV: يتعارض التعريف مع التعاريف الواردة في القانون الوطني.

Keidanren: يرجى حذف عبارتي "الباحثون عن عمل" و"طالبو العمل" والاقتصار على "العمال" بموجب عقد استخدام.

NEF: من المتفق عليه عموماً إدراج عبارات "المتدربين" و"العمال الذين أنهي استخدامهم" و"طالبي الوظائف" وليس عبارة "الباحثين عن عمل".

SGV-USAM: ينبغي عدم تطبيق مسؤولية أصحاب العمل ما بعد انتهاء عقد الاستخدام.

SN: يشمل التعريف الفئات خارج سيطرة أصحاب العمل.

UIA: يرجى حذف مفهوم العامل، بما أنّ الأشخاص المدرجين محميون أصلاً. ويمكن الفصل بين هذه الفئات في فقرات مختلفة، مع تحديد التزامات الدول.

العمال

رد موحد، CLC: هناك تأييد لمقترحات المكتب، على الرغم من عدم وجود تفاعل بين هذا التعريف والمادة الجديدة الواردة بعد المادة ٤. من الضروري وضع تعريف واسع لمصطلح "العامل" بغية "عدم ترك أحد على قارعة الطريق". ويتمشى ذلك مع الاتفاقية رقم ١٨١ التي تعتبر الباحثين عن عمل عمالاً ومع التوصية رقم ٢٠٠ التي تشمل مجموعة واسعة من الفئات. وتمشياً مع التوصية رقم ٢٠٤، ينبغي توفير تدابير الحماية للعاملين في الاقتصاد غير المنظم ووصولهم إلى سبل الانتصاف.

ACTU، CCOO، CMTU، CNV، COSATU، CTA-A، CTUM، FEDUSA، FGTB، FNV، FO، GSEE، IFJ، NTUC (الفلبين)، LO (السويد)، TCO، Saco، UMT، ZCTU (زمبابوي): نؤيد التعريف الواسع لمصطلح "العامل" بتوفير تغطية شاملة.

ASI، CGIL، CISL، CITUB، CTC، FTF، LO (الدانمرك)، LO (النرويج)، UIL، Unio، UGT (اسبانيا)، YS: نؤيد مقترحات المكتب. وهناك شواغل معرب عنها فيما يتعلق بالتفاعل مع المادة الجديدة المحتملة الواردة بعد المادة ٤.

CGSLB، ACV-CSC: نؤيد استخدام عبارة "الباحثون عن عمل وطالبو الوظائف" على الرغم من أنّ نطاق مسؤولية أصحاب العمل ليس نفسه من حيث العمال في الخدمة أو العمال المسرحين.

CGT: الباحثون عن عمل وطالبو الوظائف هم الأكثر تعرضاً للعنف وهم مشمولون في صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية. ينبغي مراعاة التغيرات في وضع العمال بسبب رقمنة العمل واقتصاد المنصات.

CGTM: يرجى الإشارة إلى "العمال والعاملات". إدراج كافة فئات العمال من القطاعات المنظمة وغير المنظمة والباحثين عن عمل.

CGT-RA: يرجى حذف عبارة "الباحثون عن عمل وطالبو الوظائف".

FGTB: حتى وإن لم يكن أو لم يعد لصاحب العمل المسؤوليات نفسها إزاء هؤلاء العمال، ينبغي لهم أن يتمتعوا بالحماية نفسها.

GSEE: بعض أماكن العمل أو الفئات أو القطاعات أو المهن أشد عرضة للخطر، لاسيما العمل في تجارة الجنس.

CTRP، GTUC، ITUC، LBAS: ينبغي أن ينطبق مصطلح "العامل" فقط في مفهوم الاتفاقية على ألا يستلزم تغييرات في القوانين الوطنية.

الهستدروت: يرجى مد نطاق الحماية ليشمل الجميع في مكان العمل، بمن فيهم العملاء أو الزبائن أو المزودون.

MTUC: نؤيد مقترحات المكتب.

NLC: ينبغي أن يشمل مصطلح "العامل" كل فرد في أي شكل من أشكال العمل، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، سواء أكان مؤقتاً أو دائماً، والباحثين عن عمل والمتدربين والمتطوعين والمتمرسين داخل المنشآت.

NZCTU (نيوزيلندا): يرجى إدراج عبارة "توقف استخدامهم مؤقتاً أو" قبل عبارة "أنهي استخدامهم".

PSI: يرجى إضافة عبارة "العامة والخاصة" بعد "القطاعات".

TUC: وجود تعريف واسع لمصطلح "العامل" يكون مجدياً في حالات لا تكون منظمة بشكل كلي، من قبيل مرحلة ما قبل التوظيف، مما يجعل العامل في وضع هش.

UGT (البرازيل): يرجى الاستعاضة عن عبارة "الأشخاص العاملين... التعاقدي" بعبارة "العمال العاطلين عن العمل".
UGTT: ينبغي مد نطاق الحماية ليشمل العمال المتوقفين مؤقتاً عن العمل، وفقاً للتشريعات.
UNT: يرجى إضافة "فضلاً عن الأشخاص العاملين في علاقة مرؤوسية".

تعليق المكتب

اتفقت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في ردودها، على أنه ينبغي ألا يكون أي شخص في عالم العمل عرضة للعنف والتحرش، وأكدت بالتالي على الاتفاق العام الذي تم التوصل إليه خلال المناقشة الأولى للجنة. غير أنه كان هناك آراء متباينة حول كيفية التوصل إلى هذا الموقف المشترك. وقد أيدت بعض الردود من الحكومات والكثير من ردود منظمات العمال صيغة المادة ١(ج) من التقرير الخامس (١)، وقد أشارت هذه الأخيرة إلى أهمية التغطية الشاملة ولحظت أنّ الاتفاقية رقم ١٨١ تعتبر الباحثين عن عمل من فئة العمال.

وأشارت معظم الحكومات وعدد كبير من منظمات أصحاب العمل إلى أنّ مفهوم "العامل" الوارد في الصك يمكن أن يتجاوز ما هو منصوص عليه في القانون الوطني، مما قد يطرح عائقاً أمام عملية التصديق.

واقترحت الكثير من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل نصاً بديلاً بغية تبديد هذا القلق. واقترحت بعض الحكومات الاستعاضة عن عبارة "يشمل مصطلح "العامل"" بعبارة "تنطبق هذه الاتفاقية على" أو "تشمل هذه الاتفاقية"، ما من شأنه أن يغير طبيعة الحكم من التعريف إلى النطاق. وفي السياق نفسه، اقترح الرد الموحد لمنظمات أصحاب العمل أن يُقسم الجزء المعنون "التعاريف والنطاق" إلى جزءين مختلفين ونقل هذا الحكم إلى الجزء المعنون "النطاق".

ويعتبر المكتب أنّ من شأن هذه المقترحات أن تعالج الغالبية الكبرى من الشواغل المعرب عنها في الردود، من دون تقويض الرغبة المشتركة في ضمان أن يكون جميع الأشخاص محميين من العنف والتحرش على النحو الواجب. وبالتالي، من شأن المقترحات المقدمة ترك تعريف "العامل" تحت باب التشريعات والممارسات الوطنية مع توفير تغطية وحماية واسعتين.

وفيما يتعلق بفئات الأشخاص المشار إليها في هذا الحكم، اقترحت عدة منظمات لأصحاب العمل إدراج كلمة "صاحب العمل" قبل "المستخدمين". ويلحظ المكتب أنّ هذا الحكم يشمل الأفراد أكثر منه الكيانات القانونية وبالتالي، فإنّ إضافة إحالة عامة إلى "أصحاب العمل" ستكون واسعة للغاية. ومن الممكن إضافة الأفراد الذين يتولون وظائف محددة، من قبيل المديرين والمشرفين، إلى هذا الحكم على الرغم من أنّ هؤلاء الأشخاص سيكونون مشمولين بالصيغة الحالية. وإذا اعتُبر من الضروري توفير حماية أوسع نطاقاً، يقترح المكتب إدراج إحالة إلى المديرين والمشرفين ومشغلي قطاع الأعمال، المشمولين ضمن المهن الواردة في التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08).

وفي ضوء الردود، أعيدت صياغة الحكم على النحو التالي: "تشمل هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين، بمن فيهم المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدي، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدرب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أُنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف، في جميع القطاعات، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية." وقُسم الجزء المعنون "أولاً- التعاريف والنطاق" إلى جزئين: "أولاً- التعاريف" و"ثانياً- النطاق"؛ والمادة ١(ج) أصبحت المادة ٢ وتم وضعها تحت الجزء المعنون "ثانياً- النطاق". وأعيد ترقيم المواد اللاحقة، بناءً على ذلك.

المادة ٢ (الترويسة)

(المادة ٣ (الترويسة))

الحكومات

النمسا: ينبغي أن يشمل النطاق كافة الأماكن والأشخاص والحالات ذات الصلة بأداء العمل. إدراج العمل عن بعد يمكن أن يجعل من الصعب التحقق من حالات العنف المنزلي. وغالبية الحالات المذكورة لا تخضع لإشراف أصحاب العمل.

البرازيل: إضافة عبارة "بما في ذلك" في نهاية الجملة. إدراج فقرة تقرأ كالتالي "(ب) لا تنطبق هذه الاتفاقية على أعمال العنف والتحرش التي ترتكبها أطراف ثالثة عندما لا يكون شكل تنظيم العمل: "١" السبب في هذه الأعمال؛ "٢" لا يزيد بشكل غير تناسبي من احتمال حدوث مثل تلك الأعمال".

كندا: يرجى إدراج عبارة "عند وجود خطر محتم".

شيلي: يرجى الاستعاضة عن عبارة "أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه" بعبارة "بسبب العمل أو في إطاره".

كولومبيا: يشمل النطاق الحالات الخارجة عن إشراف الجهات المسؤولة. ينبغي أن يبقى التعريف مسألة تبت فيها التشريعات الوطنية.

قبرص، استونيا، مالطة، المملكة المتحدة: من الضروري تحديد المسؤوليات بشكل واضح.

الدانمرك، النرويج: يحدد هذا الحكم مسؤولية أصحاب العمل عن الحوادث التي تخرج عن نطاق إشرافهم. إدراج عبارة "وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية".

فنلندا: وجود تعريف واسع يطرح تحدياً أمام التزامات ومسؤوليات الجهات الفاعلة، لاسيما أصحاب العمل. من المناسب التماس الإرشاد من الاتفاقية رقم ١٥٥ فيما يتعلق بالإشراف المباشر وغير المباشر من جانب صاحب العمل.

ألمانيا: نؤيد التعريف الواسع لعبارة "عالم العمل".

إندونيسيا: يرجى إدراج عبارة "أداء الممارسات الدينية".

إيطاليا: يرجى إدراج عبارة "بقدر ما ينطبق ذلك على نحو معقول" في الفقرات الفرعية (ج) و(د) و(و).

نيوزيلندا، بنما، بيرو، جنوب أفريقيا: نؤيد النص.

اسبانيا: نؤيد وجود تعريف واسع يتخطى مكان العمل الفعلي في حال كانت الحالات المشار إليها ذات صلة بالعمل وأصحاب العمل يمارسون الإشراف على الأماكن والجهات الفاعلة المعنية.

السويد: التعريف الواسع لعبارة "عالم العمل" يمكن أن يطرح عائقاً أمام عملية التصديق.

تونس: يرجى إضافة فقرة فرعية بشأن "وسائل النقل".

الولايات المتحدة: يرجى حذف عبارة "في عالم العمل".

أوروغواي: يتطلب تطور العمل نظرة شاملة عن بيئة العمل.

أصحاب العمل

رد موحد: بالاقتران مع المادة ٩، يمكن أن يكون أصحاب العمل مسؤولين عن الحيزات التي لا تخضع لإشرافهم وعن الأماكن التي تتخطى الأماكن التي يعمل فيها الناس. وتحيل بعض الحيزات إلى مسؤوليات الدول من حيث السلامة العامة، من قبيل التوجه إلى مكان العمل والعودة منه، وغير ذلك من المشاكل المتعلقة بالحياة الشخصية للأشخاص. يرجى إدراج الحكم تحت القسم المعنون "النطاق". كما يرجى إدراج عبارة "خلال العمل أو الإجراءات الصناعية" في فقرة فرعية جديدة.

BusinessNZ، NEF: يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

CGECI، EK، NHO، SEV، CIP، ECOT، VBO-FEB: تتخطى عبارة "عالم العمل" إشراف أصحاب العمل.

CEC (كندا): عبارة "عالم العمل" واسعة جداً.

CEOE، CEPYME، CONFIEP: يرجى إدراج عبارة "عالم العمل" في القسم المعنون "النطاق".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى حذف عبارة "في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه"

SN، UCCAEP: تتخطى عبارة "عالم العمل" إشراف أصحاب العمل. يرجى حذف عبارة "في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه". يرجى إضافة فقرة فرعية جديدة (أ): خلال العمل أو الإجراءات الصناعية".

Keidanren: يرجى إضافة "حسب مقتضى الحال" بعد "أو ناشئة عنه".

MEDEF: يمكن أن يكون مكان الإقامة الذي يقدمه صاحب العمل مشمولاً في النطاق شريطة أن يكون لأصحاب العمل رقابة على مرتكبي العنف والتحرش في إطار علاقة استخدام.

UIA: الحالات المدرجة مرتبطة بشكل غامض بمكان العمل.

UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل" في كامل النص.

العمال

ASDECCOL، CGT، CTA-A، FO، GTUC، LO (النرويج)، TÜRK-İŞ، UGT (البرازيل)، UMT، Unio، YS: نؤيد الوقاية من العنف والتحرش خارج مكان العمل.

ASI، CGTM، CTRP، ITF، ITUC، LBAS، NLC: نؤيد النص.

BAK: ينبغي أن تكون المادة ٢ دلالية وغير حصرية.

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة عبارة "في إطار عملية التوظيف وعلاقة الاستخدام".

CNTB: إدراج التحرش الممارس في منزل العامل.

COSATU: نؤيد النص. في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال، لا تتمتع النساء بمرافق لائقة وهنّ أكثر عرضة للتحرش والاعتداء الجنسيين.

المادة ٢(أ)

(المادة ٣(أ))

الحكومات

باراغواي: نؤيد إدراج الأماكن العامة والخاصة.

اسبانيا: إنّ استخدام عبارة "الأماكن العامة والخاصة" مثير للجدل، بما أنّه ينبغي عدم إدراج العنف غير المرتبط بالعمل، بما في ذلك في الأماكن الخاصة، في النطاق.

أصحاب العمل

CEC (كندا): يتمتع أصحاب العمل بقدرة محدودة على تنفيذ البرامج والإبلاغ عن العنف والتحرش خارج مكان العمل.

العمال

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة عبارة "والمنزلية" بعد "والخاصة".

CCOO: يرجى إدراج الأسر الخاصة التي يعمل لديها العمال المنزليون.

CGT: من المهم إدراج العمال غير المنظمين والعمال المنزليين.

CGT-RA: يرجى الإشارة إلى الأماكن "كلما كانت هذه الأماكن مكان عمل الضحية".

المادة ٢(ب)

(المادة ٣(ب))

الحكومات

بلجيكا، جنوب أفريقيا، اسبانيا: تؤيد اقتراح المكتب.

شيلي: إضافة جملة "شريطة أن تتواجد في مكان العمل و/ أو تكون مرتبطة بالعمل".

ألمانيا: الإشارة فقط إلى الأماكن التي يوفرها صاحب العمل.

هنغاريا: إضافة "وبقدر ما هو معقول" في نهاية الفقرة الفرعية.

المكسيك: في النص الإسباني، الاستعاضة عن عبارة "vestuarios" بعبارة "vestidores".

باراغواي: يرجى التوضيح بأنّ هذا الحكم يشير إلى الأماكن التي يخصصها صاحب العمل لهذا الغرض.

سويسرا: يرجى إضافة جملة "بالقدر الذي تكون فيه هذه الأماكن منظمة أو متاحة من جانب صاحب العمل".

أصحاب العمل

CIU، CNI وCPC (شيلي): يرجى إضافة الجملة التالية: "شريطة أن تكون كافة هذه المرافق قائمة ضمن مكان العمل أو تحت إشراف الشركة".

العمال

BAK، FGTB، CCOO، UGT (البرازيل): نؤيد اقتراح المكتب.

KPBI، KSBI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة "والعيادات وغرف الترضيع والمصاعد وإجراءات تفتيش الأشخاص التي يضطلع بها صاحب العمل أو موظف الأمن قبل أو بعد الخروج من مقرات العمل."

CGT-RA: يرجى إجراء التعديل التالي: "في كل مكان يؤدي فيه العامل أنشطة ذات صلة بعمله، من قبيل المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس وغرف الاستراحة والمقاصف، يكون تحت مسؤولية صاحب العمل."

المادة ٢(ج)

(المادة ٣(ز))

الحكومات

النمسا: الفقرة الفرعية (ج) مثيرة للجدل، إذ أنّ للعمال حرية اختيار كيفية التوجه إلى العمل والعودة منه.

بلغاريا، استونيا، مالطة، المملكة المتحدة: يرجى إدراج عبارة "بقدر ما هو معقول" قبل هذه الفقرة الفرعية.

ألمانيا: يرجى إضافة عبارة "بقدر ما ينطبق ذلك على نحو معقول" قبل "عند التوجه إلى العمل والعودة منه".

باراغواي: إضافة "شريطة أن تكون المسافة مباشرة عند التوجه إلى العمل والعودة منه على السواء".

سويسرا: يرجى إضافة جملة "يعترف بها صاحب العمل."

الولايات المتحدة: يرجى إضافة "في حال كان التنقل خلال وقت العمل بأجر أو تحت إشراف صاحب العمل".

أصحاب العمل

BUSA، NEF: عدم إدراج التوجه إلى العمل والعودة منه، في حال كان ذلك خارج مسؤولية صاحب العمل.

CEC (كندا): الفقرة الفرعية (ج) مثيرة للجدل بما أنها مشمولة عادة في القوانين الوطنية.

CIP: يرجى دمج الفقرتين الفرعيتين (ج) و(د).

CIU، CNI، COPARMEX، CPC (شيلي)، Keidanren، SAE، SGV-USAM : يرجى حذف هذا الحكم.

العمال

CGT-RA: يرجى إحالة الفقرة الفرعية (ج) إلى التشريعات الوطنية.

المادة ٢(د)

(المادة ٣(ج))

الحكومات

ألمانيا: يرجى إدراج جملة "بقدر ما ينطبق ذلك على نحو معقول" في نهاية الجملة "خلال الرحلات أو السفر أو التدريب... ذات الصلة بالعمل".

سويسرا: يرجى إجراء التعديل التالي: "خلال الرحلات أو السفر ذات الصلة بالعمل أو الأحداث المرتبطة حصراً بالعمل".

أصحاب العمل

BUSA، NEF: نعترض على الإشارة إلى الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل. يرجى إضافة "والتي يشرف عليها صاحب العمل".

COPARMEX، SN: يرجى حذف هذه الفقرة الفرعية.

المادة ٢ (هـ)

(المادة ٣ (د))

الحكومات

النمسا: يرجى إدراج الاتصالات المرتبطة بالعمل.

أوغندا: يرجى عدم حصر النطاق بالاتصالات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات".

الولايات المتحدة: يرجى إدراج عبارة "بما فيها تلك" قبل جملة "التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات".

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن عبارة "الاتصالات المرتبطة بالعمل" بعبارة "الاتصالات المجراة في إطار العمل".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى إضافة عبارة "عندما تكون من مسؤولية الشركة".

العمال

CGT-RA: يرجى إضافة عبارة "وعندما تجرى هذه الاتصالات على مستوى هرمي في الشركة نفسها."

المادة ٢ (و)

(المادة ٣ (هـ))

الحكومات

اسبانيا: أثيرت بعض الشواغل بشأن عدم إشراف صاحب العمل على "أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل".

أصحاب العمل

DA: لا يمكن أن يكون أصحاب العمل مسؤولين عن وقت فراغ المستخدمين لديهم، وإن كان صاحب العمل هو الذي يوفر مكان الإقامة.

Keidanren: يرجى حذف هذه الفقرة الفرعية.

العمال

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إعادة صياغة النص الإنكليزي باستخدام العبارة التالية: "provided accommodation by employer".

تعليق المكتب

أيّد عددٌ من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل الصيغة الحالية. غير أنّ الكثير من الحكومات الأخرى اقترحت إجراء تعديل طفيف على الحكم، ولاسيما الفقرة الفرعية (ج)، بما في ذلك بإدراج بالإشارة إلى الطابع المعقول أو الإشرافي أو القوانين والممارسات الوطنية. واعتبرت منظمات أصحاب العمل أنّ قراءة هذا الحكم بالاقتران مع المادة ٩ (المادة ١٠ في الصيغة الجديدة) يمكنها أن تجعل أصحاب العمل مسؤولين عن الأماكن التي لا يمارسون فيها أي رقابة والأماكن التي تتخطى أماكن العمل؛ كما تقترح الإشارة إلى الإجراءات الصناعية.

وفي ضوء الردود واستناداً إلى الصيغة التي اقترحها عددٌ من المجيبين، أدرج المكتب عبارة "بقدر ما ينطبق ذلك على نحو معقول" في الفقرة الفرعية (ج) التي أصبحت الفقرة الفرعية (و) بعد إعادة تسلسل الفقرات الفرعية. ويرمي ذلك إلى الرد على الشواغل التي أثيرت فيما يتعلق بأنّ التوجه إلى العمل والعودة منه قد يأخذ حيزاً أوسع من غيره من العناصر الواردة في الحكم.

ويلحظ المكتب وجود عنصر مشترك بين مختلف الردود يتمثل في ضرورة تحديد أو توزيع مسؤوليات الجهات الفاعلة وفقاً لحالات أو أماكن بعينها. كما يلحظ المكتب أنه على نحو ما أشارت إليه منظمات أصحاب العمل في ردها الموحد، فإنّ المادة ٢ (المادة ٣ الآن) تحدد النطاق العام لتطبيق الاتفاقية. ويحدد هذا الحكم الحالات والأماكن التي يحدث فيها العنف والتحرش. ولا توجد أية إحالة إلى أي التزامات أو مسؤوليات من جانب الهيئات الفاعلة ترد في الأقسام الرابع إلى السادس في الاتفاقية.

المادة ٣

(المادة ٤)

الحكومات

الجزائر: إدراج "المتعاقدون وكبار المديرين". إضافة عبارة "في كافة القطاعات" بعد "وممثلو العمال".

النمسا: يرجى حذف عبارة "ضحايا و" وتوضيح الأشخاص المحميين والأشخاص الذين يمكن اعتبارهم من مرتكبي العنف والتحرش. والعمال هم الوحيدون المحميون بموجب قانون العمل.

بلجيكا، المغرب، نيوزيلندا، بنما: نؤيد اقتراح المكتب.

بلغاريا: لا يمكن للجمهور العام، بحد ذاته، أن يكون من مرتكبي أو ضحايا العنف والتحرش.

كندا: يرجى التوضيح ما إذا من شأن اعتبار العملاء والزبائن والمستخدمين والمرضى والجمهور بمثابة "ضحايا" أن ينطوي على إجراءات عقابية ضد العمال. ويرجى حذف الإشارة إلى تلك الفئات وإدراجها في فقرة جديدة باعتبارهم من "مرتكبي العنف والتحرش".

شيلي: يرجى حذف الأطراف الثالثة بما أنها تتخطى نطاق عالم العمل وإدراج جملة "وتحقيقاً لهذا الغرض، سيكون الممثلون أولئك الذين جرى تحديدهم في القوانين والممارسات الوطنية."

كولومبيا: إنّ اعتبار الأطراف الثالثة من ضحايا ومرتكبي العنف والتحرش يحول دون التركيز على الضحية.

إسرائيل: يرجى الاستعاضة عن جملة "وأطراف ثالثة، بمن فيهم..." بجملة "ويمكن أن يشملوا أطرافاً ثالثة، بمن فيهم...".

الكويت: نقترح تغيير تسلسل هذه المادة لتصبح المادة ٢.

المكسيك: لا نعترض على اقتراح المكتب.

عُمان: يرجى إضافة محتوى المادة ضمن البند (د) من المادة ١.

باراغواي: يرجى حذف الأطراف الثالثة لأنها لا تخضع لرقابة أصحاب العمل.

بيرو: الاعتراف بأنّ الأشخاص الذين ليسوا عمالاً أو أصحاب عمل ولكنهم يتفاعلون معهم، يمكن أن يكونوا من ضحايا أو مرتكبي العنف والحرش.

جنوب أفريقيا: يرجى إدراج جملة "السلطات العامة والهيئات المعنية بالإنفاذ" بعد "وممثلي".

اسبانيا: يرجى إدراج الفقرة التالية: "غير أنّ أحكام الاتفاقية الحالية سوف تطبق على كل واحد منهم، وفقاً مستوى مسؤوليات والتزامات وحقوق كل منهم، بما يتمشى مع [المادة الجديدة بعد المادة ٤]".

الولايات المتحدة: يرجى الفصل بين تعريفي ضحايا ومرتكبي العنف والتحرش بشكل أن يشمل "الضحايا" أصحاب العمل والعمال وممثليهم، إلى جانب أولئك المذكورين في المادة ١(ج) وأن يشمل "المرتكبون" العمال بعض النظر عن وضعهم التعاقدي وأصحاب العمل وممثلي العمال وأصحاب العمل والأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدرب والتلمذة الصناعية والمتطوعون والأطراف الثالثة.

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل" وإضافة "عندما تحدث مثل تلك الأعمال في مرافق المنشأة أو في مكان يمارس فيه صاحب العمل سلطته".

Keidanren: ينبغي أن تشمل عبارة "ضحايا" العمال فقط. أما عبارة "المرتكبون" فينبغي أن تشمل أصحاب العمل والعمال، وفي بعض الحالات ممثلين كل منهم والأطراف الثالثة.

MAI: إرغام منظمات العمال أن تتخذ الإجراءات لمنع المستخدمين من ارتكاب العنف والتحرش والتصدي لهم.

UIA: يرجى التوضيح أنّ الاتفاقية لا تنطبق على الأطراف الثالثة إلا في مكان العمل أو في أماكن تكون خاضعة لسلطة أصحاب العمل. في حال الإبقاء على الصيغة، ينبغي تحديد مسؤوليات الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين.

VBO-FEB: نقترح الصيغة التالية: "ينبغي لأصحاب العمل والعمال وممثليهم والأطراف الثالثة، بمن فيهم الزبائن والعملاء ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور، أن يمتنعوا عن ارتكاب أعمال العنف والتحرش."

العمال

BAK: يرجى إدراج الأشخاص الذين يؤدون الخدمة المدنية والمتدربين والضالعين في التدريب.

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة جملة "وموظفي الخدمة العامة وإنفاذ القانون".

CGT-RA: يرجى إضافة جملة "عندما تحدث هذه الأعمال في مكان العمل أو في مكان يمارس فيه صاحب العمل سلطته".

CNTB: يرجى إدراج التلاميذ الصناعيين والمتدربين.

CTA-A: يرجى حذف أصحاب العمل والأطراف الثالثة من فئة ضحايا العنف والتحرش، إذ من شأن ذلك أن يضعف جدوى علاقات القوة بوضع العمال على نفس مستوى أصحاب العمل ويمكن أن يفضي إلى صعوبات في التطبيق.

ITF: نرحّب بإدراج الأطراف الثالثة؛ يواجه عمال النقل خطراً متزايداً من أعمال العنف التي تركبها أطراف ثالثة.

JTUC-RENGO: يرجى إدراج الأطراف الثالثة باعتبارها من ضحايا ومرتكبي العنف والتحرش.

NLC: نؤيد النص.

TÜRK-İŞ: ينبغي مراعاة العنف الذي ترتكبه أطراف ثالثة.

UNT: في النص الإسباني، يرجى حذف كلمة "o" بين عبارتي "trabajadores" و"sus respectivos".

تعليق المكتب

يقترح العديد من ردود الحكومات إدراج المزيد من فئات الأشخاص، في حين تقترح ردود أخرى نقل هذه المادة إلى مكان آخر في الاتفاقية. وشددت حكومات كثيرة على تحسين الصيغة أو توضيحها، لاسيما فيما يتعلق بالأطراف الثالثة. ولم ترد أية ردود موحدة من جانب منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل فيما يتعلق بهذا الحكم. وفي الردود التي أرسلتها منظمات أصحاب العمل، أشارت إلى ضرورة الحد من مسؤولياتها، لاسيما فيما يتعلق بمكان العمل أو الأحداث التي تجري تحت سلطة صاحب العمل. أما ردود منظمات العمال فقد أيدت بشكل عام هذا الحكم، واقترح البعض منها إدراج المزيد من فئات الأشخاص.

واستناداً إلى الردود المتلقاة، وبغية زيادة توضيح الحكم فيما يتعلق بالأطراف الثالثة، قسّم المكتب هذا الحكم إلى فقرتين فرعيتين وأدخل بعض التعديلات الصياغية، بما في ذلك إضافة جملة "وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية" في الفقرة الفرعية (ب). والهدف من ذلك هو الإشارة إلى الأطراف الثالثة على حدة، وإعطاء المزيد من المرونة للدول الأعضاء لتحديد ما إذا كان يمكن اعتبار الأطراف الثالثة من الضحايا وإلى أي مدى. وجرى اتساق الصيغة المستخدمة في هذا الحكم مع المادة ١(ج) (المادة ٢ الآن).

المبادئ الأساسية

المادة ٤(١)

(المادة ٥(١))

الحكومات

الجزائر: يرجى إدراج عبارة "بغض النظر عن طبيعتها".

إسرائيل: يرجى الاستعاضة عن عبارة "بحق" بعبارة "بأهمية".

نيوزيلندا: نؤيد النص.

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "بحق التمتع" بعبارة "بمسؤوليتها في السعي إلى".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "دولة عضو" بعبارة "دولة".

العمال

FGTB: نؤيد التغييرات التي يقترحها المكتب.

المادة ٤(٢) (الترويسة)

(المادة ٥(٢) (الترويسة))

الحكومات

النمسا: ينبغي أن تكون قائمة الفقرات الفرعية غير حصرية.

بلجيكا: يرجى التوضيح ما إذا كانت الجملة "وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية" تحيل إلى المضمون أو إلى الصك الذي يمكن من خلاله اعتماد مثل هذا النهج.

إسرائيل: يرجى الاستعاضة عن عبارة "يشمل ما يلي" بعبارة "يشمل ما يلي، حسب مقتضى الحال".

نيوزيلندا، بيرو: نؤيد النص.

تونس: يرجى إضافة فقرتين فرعيتين كالتالي: "منع التسريح غير المنصف باعتباره شكلاً من أشكال العنف والتمييز ضد النساء" و"إرساء وتوفير تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وضمان العمل اللائق للجميع من دون تمييز."

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "دولة عضو" بعبارة "دولة" والاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

SGV-USAM: عبارة "النهج المراعي لقضايا الجنسين" غير واضحة.

UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تعتمد" بعبارة "يمكن أن تعتمد".

العمال

BAK: يؤثر التحرش الجنسي في الأشخاص الوافدين إلى سوق العمل. وينبغي أيضاً أن يشمل هذا الحكم الشباب.

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة "المنظمات المجتمعية أو المنظمات المدافعة عن الحقوق المدنية" بعد "منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال". ويرجى إضافة بند جديد: "ضمان تخصيص الأموال العامة لتنفيذ هذا الحكم".

FGTB، CGSLB، CGT، CSC: إنّ إدراج الجملة "وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية" يمكن أن يفرغ التزامات الدول الأعضاء من مضمونها.

CGT-RA: يرجى إدراج عبارة "كافة أشكال العنف".

المادة ٤(٢) (أ)

(المادة ٥(٢)(أ))

الحكومات

إسرائيل، السويد، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة: يرجى حذف عبارة "لجميع أشكال".

الكويت، عُمان: يرجى تحديد "جميع أشكال العنف والتحرش" في ضوء الاختلافات الاجتماعية والثقافية.

السويد: يرجى إضافة عبارة "والتصدي لها" في نهاية الجملة.

سويسرا: يرجى حذف عبارة "لجميع أشكال" وإدراج جملة "في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

تونس: يرجى إضافة عبارة "والاتجار بالبشر" في نهاية الفقرة الفرعية.

أصحاب العمل

SN: ليست جميع الدول الأعضاء في وضع يمكّنها من حظر "جميع أشكال" العنف والتحرش.

المادة ٤(٢) (ب)

(المادة ٥(٢)(ب))

الحكومات

النمسا: يرجى الاستعاضة عن عبارة "ضمان" بعبارة "النص على" أو "تعزيز".

الجزائر: يرجى إدراج الجملة "وفقاً لخصوصيات الدول الأعضاء" في نهاية الفقرة الفرعية.

المادة ٤(٢) (ج)

(المادة ٥(٢)(ج))

الحكومات

السويد: يرجى إدراج عبارة "أو استراتيجيات" بعد "استراتيجية".

سويسرا: النص تقييدي جداً. ونقترح النص التالي: "مراعاة العنف والتحرش في سياسة الوقاية".

المادة ٤(٢) (د)

(المادة ٥(٢)(د))

الحكومات

الجزائر: يرجى إدراج "للقوانين والممارسات الوطنية" بعد "والرصد".

ألمانيا: يرجى إدراج "عند الضرورة" بعد "أو تعزيزها".

اسبانيا: في النص الإسباني، يرجى إعادة صياغة هذا الحكم على النحو التالي: "يؤخذ من الأصل".

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "وتعزيزها" بعبارة "أو تعزيزها".

أصحاب العمل

SGV-USAM: يرجى حذف عبارة "والرصد".

العمال

CCOO: يرجى إدراج عبارة "للتدابير المقترحة" بعد "والرصد".

المادة ٤(٢) (هـ)

(المادة ٥(٢) (هـ))

الحكومات

شيلي: يرجى توضيح ما ينطوي عليه "توفير سبل الانتصاف".

المكسيك: يرجى إدراج الجملة التالية "التي تضمن الحفاظ على حياتهم ونزاهتهم واحترام كرامتهم وحقوق الإنسان".

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "ضمان" بعبارة "النص على".

المادة ٤(٢) (و)

(المادة ٥(٢) (و))

الحكومات

النمسا: في النص الألماني، يرجى الاستعاضة عن عبارة "Strafen" بعبارة "Sanktionen"، بما أنه لا يمكن فرض أي عقوبات بموجب قانون العمل النمساوي.

ألمانيا: يرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" في نهاية الفقرة الفرعية.

عُمان: يرجى الاستعاضة عن الفقرة الفرعية بما يلي: "تجريم أفعال العنف والتحرش بنصوص ذات عقوبات جزائية".

السويد: من المهم عدم حصر نطاق هذا الحكم بالقانون الجنائي.

سويسرا: يرجى نقل الفقرة الفرعية (و) بعد الفقرة الفرعية (أ).

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى إضافة ما يلي في نهاية الفقرة الفرعية: "بما في ذلك في حال الشكاوى الاحتيالية والاستخدام غير القانوني العلني للحقوق والإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية".

العمال

BAK: ينبغي أن تكون العقوبات فعالة ومتناسبة ورادعة. ولابد من النص على إعانات تعويضية رادعة.

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: في الفقرة الفرعية (و)، يرجى إضافة "وتنفيذها" بعد "على عقوبات".

المادة ٤(٢) (ز)

(المادة ٥(٢) (ز))

الحكومات

الجزائر: ينبغي أن يقرأ الحكم على النحو التالي: "وضع الأدوات وتوفير الإرشاد لإثبات حالات العنف والتحرش، والتعليم والتدريب واستثارة الوعي".

النيجر: يرجى إضافة عبارة "من أجل التغيير في السلوك" في نهاية الفقرة الفرعية.

العمال

BAK: نؤيد الفقرة الفرعية (ز). من الملائم ذكر المجموعات المستهدفة في إجراءات توفير التدريب والإرشاد واستثارة الوعي، من قبيل الهيئات القضائية والمنشآت والمدراء.

المادة ٤(٢) (ح)

(المادة ٥(٢) (ح))

الحكومات

الجزائر: يرجى إعادة صياغة هذا الحكم كالتالي: "ضمان حماية المتهمين في حالة الإدلاء ببيانات خاطئة والحفاظ على سرية التحقيق ونتائجه."

بلجيكا، المغرب، بنما: نؤيد اقتراح المكتب.

اكوادور: الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "بيئة العمل".

المكسيك: ليس للتغيير الذي يقترحه المكتب تأثير كبير.

بيرو: يرجى الاستعاضة عن جملة "وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق" بجملة "وسائل لرصد الامتثال للقوانين بشأن الحماية من العنف والتحرش المرتبطين بالعمل."

قطر: يرجى توضيح ما هي "الهيئات المختصة".

جنوب أفريقيا: الاستعاضة عن عبارة "تفتيش العمل" بعبارة "هيئات تفتيش العمل" أمر مقبول.

أصحاب العمل

COPARMEX: إدراج التزام توفير التدريب بشأن إجراءات التفتيش وصلاحيات المفتشين.

MAI: ينبغي أن تكون صلاحيات المراقبة الخارجية على المشرفين محدودة؛ ومن المفضل اللجوء إلى آليات مراقبة داخلية في مكان العمل.

SGV-USAM: يرجى حذف هذه الفقرة الفرعية.

العمال

OPZZ: ينبغي أن تراعي المادتان ٤(٢)(ح) و١٠ (ح) أوجه التباين في نطاق أنشطة التفتيش بين دولة وأخرى. ومن الأفضل التشديد على الدور الوقائي الذي تضطلع به هيئات تفتيش العمل، كما هو محدد في الفقرة ١٩ من التوصية.

UGT (البرازيل): نؤيد اقتراح المكتب.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في جزء كبير منه. وفي المادة ٤(٢)(أ) (المادة ٥(٢)(أ) الآن)، حُذفت عبارة "لجميع أشكال". وعلى نحو ما أشار إليه المكتب خلال المناقشة الأولى للجنة، لن يكون لهذا التغيير أية انعكاسات مهمة إذ سينطبق تعريف "العنف والتحرش" الوارد في المادة ١(أ) (المادة ١(١)(أ) الآن). وحذف هذه العبارة يتمشى أيضاً مع التعديلات التي تم اعتمادها خلال المناقشة الأولى للجنة فيما يتعلق بالمادتين ٧ و٩ (المادتان ٨ و١٠ الآن).

وفي ضوء الردود على المادة ٤(٢)(د) (المادة ٥(٢)(د) الآن)، استعيض عن عبارة "وتعزيزها" بعبارة "أو تعزيزها". وقد أجري هذا التعديل لمزيد من الوضوح وعلى أساس أنّ كلمة "أو" يمكن أن تعطي معنىً تراكمياً أو بديلاً، رهناً بالقوانين والظروف الوطنية، تمشياً مع الترويسة.

مادة جديدة محتملة بعد المادة ٤

(المادة ٥(٣))

الحكومات

الأرجنتين، بنغلاديش، كندا، شيلي، كولومبيا، اكوادور، إندونيسيا، إسرائيل، إيطاليا، الكويت، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، أوروغواي: نؤيد الحكم الجديد.

النمسا، بلغاريا، قبرص، الدانمرك، استونيا، فرنسا، ألمانيا، هنغاريا، مالطة، النرويج: ينبغي أن توضح الفقرة الفرعية (أ) أنّ مسؤوليات أصحاب العمل لا يمكن أن تنطبق إلا في حالات تكون تحت إشرافهم المباشر أو غير المباشر. لا نؤيد الفقرة الفرعية (ب).

بلجيكا، المغرب: لا نعترض على اقتراح المقترح.

فنلندا: يرجى توضيح هذا الحكم حتى لا يوسّع نطاق مسؤولية فرادى العمال.

المكسيك: مقترح المكتب ذو جدوى.

نيوزيلندا: يرجى نقل هذا الحكم إلى الديباجة.

جنوب أفريقيا: لا نؤيد هذا الحكم ومن الأفضل أن يتمشى مع نص المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٦١.

اسبانيا: نؤيد المقترح. في الفقرة الفرعية (أ)، يرجى التوضيح أنه ينبغي للتشريعات الوطنية أن تحدد مختلف مستويات مسؤوليات كل من الجهات الفاعلة.

السويد، المملكة المتحدة: نؤيد المادة الجديدة. ينبغي توضيح مسؤوليات الجهات الفاعلة لضمان ألا تتخطى إشرافها. لا نؤيد الفقرة الفرعية (ب).

سويسرا: نؤيد إضافة المادة الجديدة ولكنها لا تحل الاختلافات المرتبطة بالتعاريف والنطاق.

أصحاب العمل

رد موحد، CONFIEP، NHO، SEV، UCCAEP: نرحب بالمادة الجديدة، غير أنها لا توضح الظروف التي ستنفذ فيها المسؤوليات الناجمة عن الصك. يرجى إضافة جملة "التي تتابين وفقاً لكل حالة، إلى جانب مختلف الموارد والقيود" في نهاية الفقرة الفرعية (أ) ونقل جملة "في منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ومعالجتها" بعد "الإقرار". يرجى حذف عبارة "وتكميلية" وإدراج جملة "مع مراعاة أدوارهم التكميلية" في نهاية الفقرة الفرعية (ب).

BusinessNZ: الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

CBI: نرحب بإضافة المادة الجديدة، ولكن عليها أن تحد من مسؤولية أصحاب العمل فيما يتعلق بالحالات التي يمارسون فيها إشرافاً مباشراً أو غير مباشر.

CEOE، CEPYME: نؤيد الرد الموحد. يرجى حذف جملة "في منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ومعالجتها".

CIP، SAE، VBO-FEB: نؤيد المادة الجديدة. في الفقرة الفرعية (أ)، يرجى الاستعاضة عن عبارة "وتكميلية" بعبارة "القدرات والقيود، إلى جانب مختلف..." وإضافة جملة "التي تتابين وفقاً لكل حالة". وفي الفقرة الفرعية (ب)، إضافة جملة "مع مراعاة أدوارهم التكميلية".

COPARMEX، CPG، SGV-USAM: نؤيد اقتراح المكتب.

DA: لا يوضح النص بما فيه الكفاية مسؤوليات الجهات الفاعلة.

العمال

رد موحد، ACTU، ASI، CLC، COSATU، CTC، IFJ، LO (النرويج)، LO (السويد)، TCO، Saco، Unio، YS: لا نؤيد إضافة المادة الجديدة إذ من شأنها أن تتداخل مع المواد ١(ج) و٢ و٣. ومن أن هذا الحكم أن يلقي على عاتق العمال مسؤوليات مفرطة وغير منصفة من حيث منع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها، وهي مسؤوليات تتخطى نطاق اختصاصهم. ولا تتمتع كافة الجهات الفاعلة بالمسؤوليات نفسها من حيث منع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها: فالعمال ملزمون بالتعاون وبالامتثال للمعايير، أما أصحاب العمل فيتحملون المسؤولية الرئيسية عن إرساء بيئة عمل تكون ظاهرة العنف والتحرش محظورة فيها. وواجب أصحاب العمل في حماية العمال من التحرش الممارس من أطراف ثالثة ليس واضحاً في هذه المادة عندما يُقرأ مع أحكام أخرى من الصك. وفي حال إدراج هذا الحكم، ينبغي إعادة صياغته تمشياً مع الاتفاقية رقم ١٦١: " يتعاون صاحب العمل والعمال، وممثلوهم ويشتركون على قدم المساواة في تنفيذ التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير المتعلقة بالعنف والتحرش."

BAK: لا توجد اعتراضات.

CCOO: لا نؤيد هذه المادة فهي تضع المسؤولية على عاتق العمال على المستوى نفسه لأصحاب العمل والحكومات.

CGSLB: نؤيد التعاون والتنسيق بين الجهات الفاعلة، ولكن من مسؤولية صاحب العمل أن يرسي بيئة خالية من العنف والتحرش.

CGT، FGTB، FO، UGT (اسبانيا): من شأن هذا الحكم أن يزيد من مسؤوليات العمال وأن يخفف من مسؤوليات أصحاب العمل.

CITUB: ينبغي أن تقتصر مسؤوليات أصحاب العمل على الحالات التي تخضع لإشرافهم المباشر وغير المباشر.

CMTU، NZCTU: نؤيد النص المقترح في الرد الموحد.

CSC، UGT (البرازيل): نؤيد هذه المادة.

CTRP، GTUC، ITUC: إنّ الحكومات مسؤولة عن إرساء أكر قانونية وسياسية وما يرافقها من تدابير.

FEDUSA، ZCTU: في النص المقترح والوارد في الرد الموحد، يرجى إدراج جملة "بما في ذلك تلك المتعلقة بخدمات الصحة المهنية" بعد عبارة "على قدم المساواة".

FNV، CNV، FTF، LO (الدانمرك)، TUC: من شأن هذا الحكم أن يوسّع التزامات فرادى العمال.

IUF: ينبغي للحكومات أن تفرض على أصحاب العمل حماية العمال من التحرش والإيذاء في مكان العمل.

LBAS: لا تتمتع كافة الجهات الفاعلة بالأدوار والمسؤوليات نفسها. وتقع على عاتق الحكومات مسؤولية إرساء أطر قانونية وسياسية، في حين تقع على عاتق أصحاب العمل مسؤولية رئيسية تتمثل في استحداث بيئة عمل يحظر فيها وقوع العنف والتحرش.

MTUC: لا نؤيد هذه المادة.

NTUC: يخفف هذا الحكم من المسؤولية الرئيسية لأصحاب العمل المتمثلة في ضمان بيئة عمل خالية من العنف والتحرش.

UMT: قد تحدد الاتفاقية بشكل عام المسؤولية التي تقع على عاتق العمال وأصحاب العمل في حماية مكان عمل من آثار العنف المنزلي.

تعليق المكتب

رحبت أغلبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل بالحكم المقترح، إذ تعترف بوجود أدوار ومسؤوليات مختلفة، وإن كانت تكميلية، فيما يتعلق بمنع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها. وأشارت بعض الحكومات إلى أنّه ينبغي تحديد أو توضيح المسؤوليات التي تقع على عاتق الجهات الفاعلة بشكل أفضل، من خلال القوانين الوطنية أو من خلال إدراج مفهوم الإشراف. وشدد الرد الموحد لمنظمات أصحاب العمل على ضرورة تحديد أنّ من شأن المسؤوليات أن تتباين وفقاً لكل حالة ووفقاً لمختلف الموارد والقيود.

غير أنّ منظمات العمال والقليل من الحكومات لم تؤيد هذا الحكم، وأعربت عن قلقها إذ من شأن هذا الحكم أن يوسع نطاق مسؤوليات العمال وأن يخفف من مسؤوليات أصحاب العمل من حيث حظر العنف والتحرش. ولم يؤيد عدد من الحكومات الداعمة للفقرة الفرعية (أ) بشكل عام الفقرة الفرعية (ب) بشأن التنسيق والتعاون. وفيما يتعلق بالتعاون، اقترحت منظمات العمال إدراج مفهوم الإنصاف في مادة جديدة تجري صياغتها على نسق المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٦١.

وبغية معالجة مختلف الشواغل المثارة، قام المكتب بإعادة صياغة هذا الحكم. وحُذفت الفقرة الفرعية (ب) التي لم تلقَ تأييداً قوياً. وتم نقل الفقرة الفرعية (أ) إلى المادة ٥(٣) وأدخلت تعديلات عليها بغية توضيح أنه في حين أنّ أدوار ووظائف العديد من الجهات الفاعلة تكميلية، تتباين طبيعة ومدى تطبيق مسؤوليات كل منها.

وفيما يتعلق بأوجه القلق المعرب عنها بشأن توسيع نطاق مسؤوليات العمال وأصحاب العمل بلا مبرر، لحظ المكتب أنّ هذا الحكم يندرج في إطار التزامات الدول الأعضاء في اعتماد وتنفيذ نهج شامل ومتكامل ويراعي الجنسين. ولا يستحدث هذا الحكم التزامات جديدة تفرض على أصحاب العمل أو العمال، ولا تقوّض التزام أصحاب المصلحة في اتخاذ خطوات لحظر العنف والتحرش، تمشياً مع المادة ٩ (المادة ١٠ الآن) أو التزام الدول الأعضاء الواردة في أحكام أخرى.

المادة ٥

(المادة ٦)

الحكومات

نيوزيلندا، بيرو، جنوب أفريقيا: نؤيد النص.

النيجر: يرجى إدراج عبارة "بحسن نية" بعد "وتحقق".

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن جملة "فضلاً عن تعزيز العمل الآمن واللائق" بجملة "وتعزيز العمل اللائق".

أصحاب العمل

CIU، CNI وCPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "دولة عضو" بعبارة "دولة" والاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

MAI: يرجى حذف الإشارة إلى المبادئ الأساسية.

UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

WKÖ: مصطلح "التمييز" مبهم للغاية.

العمال

COSYLAC: يرجى إضافة جملة "تسلّم كل دولة عضو بالشارع باعتباره مكان عمل لبائعي الشوارع" قبل "تحترم وتعزز..."

CTA-A: ينبغي توسيع نطاق هذا الالتزام ليشمل أصحاب العمل والعمال.

CTUM: يتماشى مفهوم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع المادة ٥.

UMT: الإضراب حق مشروع.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ٦

(المادة ٧)

الحكومات

الأرجنتين: وافقت اللجنة الثلاثية على الاستعاضة عن عبارة "لجميع العمال" بعبارة "في الاستخدام والمهنة". نؤيد حذف عبارة "المجموعات المستضعفة" والإبقاء على قائمة من الفئات المحددة.

النمسا، بلغاريا، كندا، قبرص، فنلندا، فرنسا، مالطة، نيوزيلندا، اسبانيا، أوغندا، المملكة المتحدة: يرجى الإبقاء على عبارة "المجموعات المستضعفة".

بلجيكا: لا نؤيد اقتراح المكتب، فهو لا يحدد بوضوح أنّ بعض المجموعات عرضة للتمييز الهيكلي، مما يستدعي استجابات سياسية هيكلية. ونُقترح صيغة بديلة هي التالية: "المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف".

شيلي: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تضمن" بعبارة "تعزز وتحترم".

اكوادور: ينبغي التشديد على المصطلحين "الاستخدام" و"المهنة" في مختلف الفقرات. ويرجى توضيح الإحالة إلى المجموعات التي تتطلب الاهتمام من باب الأولوية والإشارة إلى المجموعات في أوضاع من الاستضعاف الاجتماعي.

فنلندا: إنّ عبارة "في الاستخدام والمهنة" لا تتسق مع النصوص وليست معرّفة في الاتفاقية.

ألمانيا: يرجى إدراج الجملة "تعزز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة" بعد كلمة "سياسات". الإبقاء على عبارة "المجموعات المستضعفة" إذ أنها مستخدمة بشكل كبير في سياق حقوق الإنسان.

إندونيسيا: يرجى إدراج عبارة "والعمال المهاجرين" بعد "للعاملات". إدراج مادة جديدة بعد المادة ٦ يكون نصها كالتالي: "تحدد كل دولة عضو فئة المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف في المادة ٦ أعلاه، على ضوء الظروف الوطنية، وبالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال."

إيطاليا: يرجى الإبقاء على عبارة "المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف ".

المكسيك: نؤيد استخدام عبارة "المجموعات في أوضاع استضعاف". ويرجى استخدام الصيغة التالية: "... بما في ذلك للعمال الذين ينتمون إلى مجموعات في أوضاع استضعاف والمعرضين...".

المغرب، سويسرا: نؤيد مقترحات المكتب.

نيجيريا: يرجى تعريف عبارتي "المجموعات المستضعفة" و"المجموعات في أوضاع استضعاف".

النرويج: نفضل النص الأصلي.

بنما: نؤيد الاستعاضة عن عبارة "جميع العمال" بعبارة "في الاستخدام والمهنة"، بالإضافة إلى حذف عبارة "المجموعات المستضعفة".

باراغواي: يرجى الإشارة إلى "المجموعات في أوضاع استضعاف" وإعادة إدراج قائمة فئات العمال المتأثرين بالعنف والتحرش بشكل غير تناسبي.

بيرو: في النص الإسباني، يرجى استخدام عبارة "trabajadores y trabajadoras" واستخدام عبارة "المجموعات في أوضاع استضعاف".

الفلبين، قطر: نؤيد حذف الإشارة إلى "المجموعات المستضعفة".

بولندا: من المفضل وضع حكم شامل يغطي الجميع.

جنوب أفريقيا: مقترحات المكتب مقبولة ويرجى إدراج عبارة "أمام التمييز وانعدام المساواة" بعد "استضعاف".

اسبانيا: يمكن أن تنطوي عبارة "بشكل غير تناسبي" على أنّ بعض الأوضاع "غير تناسبية". وفي النص الإسباني، يرجى الاستعاضة عن عبارة "la ocupacion" بعبارة "el trabajo" وعبارة "expuestos" بعبارة "afectados".

السويد: يمكن تفسير عبارة "في الاستخدام والمهنة" على أنها تتمتع بنطاق أضيق من مصطلح "العمال" مما قد يتسبب في اللبس. نؤيد حذف عبارة "المجموعات المستضعفة" ويرجى إدراج عبارة "أمام التمييز وانعدام المساواة" بعد "استضعاف".

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تضمن" بعبارة "تنص على" والاستعاضة عن "تكون" بعبارة "قد تكون". ونؤيد اقتراح المكتب بحذف عبارة "المجموعات المستضعفة" والإبقاء على "العمال الذين ينتمون إلى المجموعات في أوضاع استضعاف".

أوروغواي: يرجى الإبقاء على قائمة محددة من العمال وإدراج الفقرة الفرعية التالية: "وأي شخص أو مجموعة أخرى في أوضاع استضعاف أمام العنف والتحرش".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، VBO-FEB: نؤيد الإشارة في التوصية إلى الأشخاص من فئة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين. ويمكن قبول التغييرين المقترحين من جانب المكتب، مع الأخذ بعين الاعتبار التغييرات التي اقترحناها في التمهيد وفي تعريف العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. يرجى حذف الجملة "للعاملات والعمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو".

CBI: لا نؤيد حذف عبارة "المجموعات المستضعفة". نعتبر أنه من الأفضل الإشارة إلى العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

CIU، CNI، CONFIEP، CPC (شيلي)، UCCAEP: يرجى تعديل المادة على النحو التالي: "... بما في ذلك للمجموعات في أوضاع استضعاف، تكون متأثرة بالعنف والتحرش في مكان العمل، بشكل غير تناسبي".

DA: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تعتمد" بعبارة "يكون".

NEF: نؤيد الاستعاضة عن عبارة "وجميع العمال" بعبارة "في الاستخدام والمهنة".

NHO: إنّ الأشخاص من فئة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين يتأثرون بالعنف والتحرش بشكل غير تناسبي وينبغي إدراجهم في المادتين ١(ب) و٦.

SAE: يرجى حذف الجملة "للعاملات والعمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو".

SGV-USAM: نؤيد حذف عبارة "المجموعات المستضعفة".

WKÖ: المادة ٦ مبهمة للغاية. أسباب التمييز والأشخاص المحميين محددين أصلاً في القانون الوطني.

العمال

رد موحد، ACTU، ASI، CGT، CLC، COSATU، FTF، LO (الدانمرك)، LO (النرويج)، NTUC (الفلبين)، Unio، YS: يرجى الاستعاضة عن عبارة "وجميع العمال" بعبارة "في الاستخدام والمهنة" وحذف عبارة "المجموعات المستضعفة" وإدراج عبارة "أمام التمييز وانعدام المساواة" بعد "المجموعات في أوضاع استضعاف".

ACFTU: من الضروري ضمان الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة للمجموعات في أوضاع استضعاف.

AEFIP، APOC، ASDECCOL، COSYLAC، CTUM، FO، UEJN، UITOC: نؤيد عبارة "المجموعات في أوضاع استضعاف".

BAK: يرجى الاستعاضة عن عبارة "بما في ذلك" بعبارة "ولاسيما". لا نؤيد حذف عبارة "المجموعات المستضعفة". وعبارة "المجموعات في أوضاع استضعاف" تحتاج إلى توضيح.

KPBI، KSBSI، KSPN، KSPI، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة جملة "وتحترم الطبيعة المختلفة لكل شخص" بعد "والمهنة".

CCOO: قد تعني عبارة "بما في ذلك للعاملات" أنّ المواد الأخرى في الاتفاقية لا تنطبق على العاملات ومن الأفضل الاستعاضة عنها بعبارة "لجميع العمال".

CGSLB، CITUB، FGTB، MTUC، UGT (البرازيل): نؤيد استخدام عبارة "في الاستخدام والمهنة".

CGSLB، CIDA، TUC، UGT (البرازيل): يرجى الإبقاء على عبارة "المجموعات المستضعفة".

CGT-RA: يرجى الإشارة إلى كافة المجموعات في أوضاع استضعاف، التي تتأثر بالعنف والتحرش أو تكون معرضة لهما بشكل غير تناسبي.

CITUB: يرجى إضافة عبارة "أمام التمييز وانعدام المساواة" بعد "المجموعات المستضعفة".

CMTU: يرجى العودة إلى النص الأصلي مع عبارة "لجميع العمال" وحذف عبارة "المجموعات المستضعفة" وإضافة عبارة "أمام التمييز وانعدام المساواة" بعد "المجموعات في أوضاع استضعاف".

CSC، NZCTU، ZCTU (زامبيا): نؤيد اقتراح المكتب.

CTRP، GTUC، ITUC، LBAS: يرجى الإشارة إلى "المجموعات في أوضاع استضعاف أمام التميز وانعدام المساواة" أو إلى "مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أمام التمييز وانعدام المساواة".

FGTB: لا نؤيد الاستعاضة عن عبارة "المجموعات المستضعفة" بعبارة "المجموعات في أوضاع استضعاف" ونقترح الصيغة التالية "المجموعات التي تعاني من أوجه الاستضعاف أو المجموعات في أوضاع استضعاف".

NTUC (موريشيوس): نقترح النص التالي: "المجموعات المعرضة لدرجة غير تناسبية من العنف والتحرش في عالم العمل أو التي تخشاها."

تعليق المكتب

يذكّر المكتب بأنّ المادة ٦ هي ثمرة مناقشات طويلة أجرتها اللجنة. وفي إطار إجراء التعديل، استعيض عن قائمة المجموعات المحددة من العمال المتأثرين بالعنف والتحرش بشكل غير تناسبي بالإشارة العامة إلى العمال الذين ينتمون إلى "مجموعات مستضعفة أو مجموعات في أوضاع استضعاف". وكان مقترح المكتب يكمن في حذف مصطلح "المجموعات المستضعفة" بغية تجنب استخدام صيغة توصم هذه المجموعات عن غير قصد. كما استعاض المكتب عن عبارة "لجميع العمال" بعبارة "في الاستخدام والمهنة".

وأيدت الردود المتلقاة من غالبية منظمات العمال التغيير الذي اقترحه المكتب فيما يتعلق بحذف مصطلح "المجموعات المستضعفة" مع الإبقاء على الإشارة إلى "المجموعات في أوضاع استضعاف". وبشكل عام، أيدت الردود المتلقاة من منظمات أصحاب العمل هذا التغيير. أما الحكومات فقد تباينت آراؤها بشأن هذه المسألة، فقد اقترح عددٌ منها الإبقاء على المصطلحين لتغطية طائفة من الأوضاع والسماح بأوسع تفسير ممكن. ومع مراعاة الاستخدام الحالي لمصطلح "المجموعات المستضعفة" على المستويين الوطني والدولي، وبالنظر إلى المسائل المفاهيمية المثارة في بعض الردود، يبقى النص على حاله.

وفي حين أعربت حكومات قليلة عن تفضيلها لمصطلح "جميع العمال" بدلاً من "في الاستخدام والمهنة"، أيدت الغالبية منها هذا التغيير أو لم تبدِ أية تعليقات عليه. كما أيدت منظمات كثيرة من منظمات العمال هذا التغيير وأعربت الكثير من منظمات أصحاب العمل عن إمكانية قبوله.

وفي ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في قسم كبير منه، باستثناء إضافة عبارة "والأشخاص الآخرين" بعد "والعمال" بهدف تحقيق الاتساق بين هذا الحكم والصيغة المستخدمة في المادة ٢ الجديدة.

الحماية والوقاية

المادة ٧

(المادة ٨)

الحكومات

الجزائر: يرجى الاستعاضة عن عبارة "بما في ذلك" بعبارة "ولاسيما".

بلجيكا، المكسيك، المغرب، نيوزيلندا، النيجر، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، جنوب أفريقيا: نؤيد اقتراح المكتب.

شيلي: يرجى إدراج عبارة "وطنية" بعد "قوانين ولوائح".

هنغاريا: يرجى إدراج عبارة "وتمنع" بعد عبارة "تحظر".

إسرائيل: يرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد "في عالم العمل".

إيطاليا: نؤيد الإشارة إلى العنف على أساس نوع الجنس.

الكويت: يرجى حذف هذا الحكم، إذ إنه مشمول في المادتين ٤ و١٢.

عُمان: يعيد هذا الحكم المادة ٤(٢)(أ). وإذا كان من المهم إدراج عبارة "نوع الجنس"، يرجى وضعها بين قوسين معقوفين.

الاتحاد الروسي: لا يحدد هذا الحكم النطاق أو كيفية تطبيقه.

سويسرا: يرجى حذف هذا الحكم.

المملكة المتحدة: يرجى إدراج عبارة "أو تعزز حسب مقتضى الحال" بعد "تعتمد كل دولة عضو".

أصحاب العمل

CEOE، CEPYME، CGECI: يرجى إضافة عبارة "وخلال الإجراءات الجماعية" في نهاية الفقرة.

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "دولة عضو" بعبارة "دولة" والاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

COPARMEX: يرجى توضيح هذا الحكم.

DA: يرجى الاستعاضة عن جملة "تعتمد كل دولة عضو" بجملة "لكل دولة عضو".

Keidanren: يرجى إدراج عبارة "تمشياً مع قوانينها وظروفها الوطنية" في آخر الفقرة.

UCCAEP: يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

VBO-FEB: يرجى إدراج جملة "وخلال الإجراءات الجماعية" في نهاية الفقرة.

العمال

ACFTU، CCOO: يرجى الإبقاء على عبارة "الوطنية".

FGTB، UGT (البرازيل): نؤيد حذف عبارة "الوطنية".

CNV، FNV: يرجى الاستلهام من الصيغة الواردة في اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨): "تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال..."

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة التي لم ينجم عنها أي موقف مشترك، يبقى النص على حاله.

المادة ٨ (الترويسة)

(المادة ٩ (الترويسة))

الحكومات

النمسا: يرجى إدراج الجملة "وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية" وضمان أنّ القائمة غير حصرية.

فنلندا، نيوزيلندا، النيجر، باراغواي، بيرو، قطر: نؤيد اقتراح المكتب.

المكسيك: يرجى إدراج تدابير جديدة هي التالية: "١- نشر وتعزيز أحكام الاتفاقية أو التشريعات التي تحظر العنف والتحرش في عالم العمل." و"٢- تعزيز ثقافة تقديم الشكاوى من خلال مساندة المؤسسات أو السلطات المخولة القيام بذلك."

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "العمال" بعبارة "الأشخاص".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "دولة عضو" بعبارة "دولة" والاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

Keidanren: يرجى إدراج عبارة "تمشياً مع قوانينها وظروفها الوطنية" في آخر الفقرة.

العمال

CCOO: اقتراح المكتب مقبول.

CGTM: من الضروري منع العنف والتحرش.

المادة ٨(أ)

(المادة ٩(أ))

الحكومات

الجزائر: يرجى إدراج "الوظائف" بعد "المهن".

فرنسا: يرجى الإشارة إلى "أوضاع العمل" التي تشكل تعرضاً كبيراً لخطر العنف والتحرش.

جنوب أفريقيا: يرجى إدراج المشاورات مع السلطات العامة وموظفي إنفاذ القانون.

سويسرا: يرجى إعادة صياغة الفقرة الفرعية على النحو التالي: "مراعاة التحرش والعنف عند تحديد المخاطر".

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CIU، CNI، CPC (شيلي)، SN، UCCAEP: يرجى إدراج "أصحاب العمل".
CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الإشارة إلى "ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال".
MEDEF: يرجى حذف عبارة "القطاعات" والإشارة إلى "أوضاع العمل".
SGV-USAM: يرجى حذف هذا الحكم.

العمال

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة الجملة "والعمال أنفسهم والمنظمات المجتمعية" بعد جملة "بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال"
CNTB: يرجى حذف عبارة "المعنية".

المادة ٨(ب)

(المادة ٩(ب))

الحكومات

سويسرا: يرجى إعادة صياغة الفقرة الفرعية على النحو التالي: "مراعاة التحرش والعنف عند إنفاذ القانون والاضطلاع بأنشطة الرصد."

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CIU، CNI، CPC (شيلي)، SN، UCCAEP: يرجى إدراج "أصحاب العمل".

العمال

CGT: ينبغي توضيح هذه الفقرة الفرعية تجنباً لإسكات الضحايا.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في قسم كبير منه. ومع الأخذ بعين الاعتبار الردود التي تدعو إلى تغطية أوسع لهذه المادة، إلى جانب التغيرات المدخلة على المادة ١(ج) (المادة ٢ الآن)، أدرج المكتب عبارة "والأشخاص الآخرون المعنيون" بعد العمال" في الفقرة الفرعية ٨(أ) (الفقرة الفرعية ٩(أ)) الآن) واستعاض عن عبارة "العمال" بعبارة "الأشخاص" في الفقرة الفرعية ٨(ب) (الفقرة الفرعية ٩(ب) الآن). كما أجريت تعديلات صياغية طفيفة لتحسين قراءة النص وحُذف المصطلح "مطبّقة" في الفقرة الفرعية (أ) تجنباً للإطناب.

المادة ٩ (الترويسة)

(المادة ١٠ (الترويسة))

الحكومات

النمسا: نرحّب بعبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" ولكنها ليست واضحة فيما يتعلق بحالات محددة. ومن المفضل أن تقتصر مسؤوليات أصحاب العمل على الحالات التي تكون تحت إشرافهم المباشر أو غير المباشر.

بلجيكا: نؤيد اقتراح المكتب. يرجى الاستعاضة عن عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" بعبارة "بقدر ما تكون هذه الأخيرة معقولة عملياً".

كندا: يرجى توضيح مسؤوليات ممثلي العمال وأصحاب العمل، بما في ذلك واجب متابعة الإجراءات والتعليمات، مع اتخاذ الاحتياطات المعقولة لضمان الأمن والتعاون في وضع السياسات العامة وإجراء التحقيقات والإبلاغ عن عوامل الخطر. يرجى الإشارة إلى العوامل المرتبطة بتنظيم العمل.

شيلي: يرجى إدراج عبارة "وطنية" بعد "قوانين ولوائح" وجملة "في عالم العمل" بعد "العنف والتحرش" في نهاية كل فقرة من الفقرات الفرعية.

استونيا، فنلندا، هنغاريا، مالطة: يرجى إدراج الجملة "تحت الإشراف المباشر وغير المباشر لأصحاب العمل".

اندونيسيا: يرجى إضافة فقرة فرعية جديدة بين الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) تقرأ كالتالي: "ضمان أن يكون العمال المهاجرون، ولاسيما العاملات المهاجرات، بعض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، مشمولين بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل."

المغرب، نيوزيلندا، بنما، باراغواي، جنوب أفريقيا: نؤيد هذا الحكم.

جنوب أفريقيا: يرجى إدراج عبارة "والتصدي لهما" بعد "لمنع العنف والتحرش في عالم العمل".

اسبانيا: نؤيد إضافة عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" ولكن ينبغي التوضيح أنه يتعين على الدول الأعضاء أن تعتمد تشريعات تتطلب من أصحاب العمل اتخاذ ما يلزم من خطوات لحظر العنف والتحرش في عالم العمل من دون إدراج أية استثناءات أو قيود. يرجى دمج الفقرتين الفرعيتين (ب) و(ج).

المملكة المتحدة: نؤيد مقترحات المكتب.

الولايات المتحدة: يرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد "قوانين ولوائح".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIP، CONFIEP، UCCAEP: إنّ عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" لا توضح كيف يمكن تفسير مفهوم "عالم العمل" فيما يتعلق بمسؤوليات أصحاب العمل. يرجى إدراج جملة "ومع مراعاة قدراتها ومواردها بعد عبارة "بما يلي". يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل" وإضافة فقرة فرعية جديدة يكون نصها كالآتي: "التشاور مع العمال وممثليهم، حسب مقتضى الحال".

BusinessNZ، SN: يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

CBI، NHO: يرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل" ومراعاة قدرات صاحب العمل.

CEC (كندا): سيكون التنفيذ صعباً بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. إننا نؤيد عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً".

CGECI، VBO-FEB: يرجى إدراج جملة "مع مراعاة قدرات المنشآت الصغيرة والمتوسطة".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "دولة عضو" بعبارة "دولة" والاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

MAI: لا تشير التزامات التشاور إلى منظمات المستخدمين إلا في أماكن العمل المنظمة.

MEDEF: يرجى إدراج عبارة "تحت إشرافهم المباشر".

UIA: يرجى تحديد مختلف الالتزامات الواقعة على عاتق الشركات التي تتمتع بموارد أقل.

العمال

BAK، OGB: يرجى حذف عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً".

CGT: في النص الفرنسي، الاستعاضة عن عبارة " pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable" بعبارة "pour autant que celles-ci soient pratiquement réalisables". وعبارة "معقول" مبهمة.

FGTB، CSC، CGSLB: يرجى الاستعاضة عن عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" بعبارة "بقدر ما تكون هذه الأخيرة معقولة وعملية".

CCOO: نؤيد حذف عبارة "وطنية" في حال الإبقاء عليها في المادة ٧.

COSYLAC: إدراج فقرة فرعية جديدة تقرأ كالتالي: "استثارة الوعي فيما بين عناصر إنفاذ القانون باعتبار الشارع مكان عمل بائعي الشوارع."

FEDUSA: ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا يتعرض الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية للوصم والتمييز والعنف في مكان العمل. يرجى إدراج حكم جديد يقرأ كالتالي: "ضمان رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المعنية بالعنف والتحرش على نحو فعال، بما في ذلك النفاذ إلى آليات حل النزاعات بشأن العنف والتحرش، ضمن عالم العمل وخارج المنشآت على حد سواء."

NTUC (موريشيوس): يرجى إرساء معيار مرجعي بشأن مفهوم "الطابع المعقول".

تعليق المكتب

رحبت معظم الردود أو لم تعارض الصيغة المستخدمة في الترويسة. غير أنّ منظمات أصحاب العمل وبعض الحكومات أشارت إلى وجوب توفير المزيد من التوضيح. وعلى وجه الخصوص، دعت منظمات أصحاب العمل في ردها الموحد، إلى أن يكون التقييد قائماً على القدرات والموارد وطلبت الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل". واقترحت بعض الحكومات أن يكون التقييد على أساس "الإشراف المباشر وغير المباشر" لأصحاب العمل. ويذكّر المكتب بالمناقشة التي أجرتها اللجنة بشأن مدى تطبيق الالتزامات الواردة في هذا الحكم ويلحظ أنّه تم اعتماد عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" بغية توفير المزيد من الوضوح والمرونة، رهناً بما هو معقول في سياق بعينه.

وأثارت بعض الردود من الحكومات ومنظمات العمال شواغل بأنّ عبارة "بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً" يمكن أن تفسَر على أنها تتحفظ على وجوب اتخاذ الخطوات لحظر العنف والتحرش، وليس على طبيعة تلك الخطوات. وبالاستناد إلى المناقشة الأولى للجنة، يعتبر المكتب أنّ هذا التحفظ يتعلق بطبيعة الخطوات الواجب اتخاذها. وبغية توضيح هذه المسألة، نقل المكتب هذه العبارة إلى نهاية الترويسة.

المادة ٩(أ)

(المادة ١٠(أ))

الحكومات

الأرجنتين، بلغاريا: نؤيد المقترح بشأن "سياسة مكان العمل".

بلجيكا، فنلندا، النيجر، بنما، جنوب أفريقيا، اسبانيا: نؤيد مقترح المكتب.

فرنسا: تستجيب جملة "سياسة مكان العمل بشأن العنف والتحرش" إلى بعض الشواغل المتعلقة بتعريف "عالم العمل" ومعرفة ما إذا كانت ستلزم أصحاب العمل التدخل في الحالات التي لا تخضع لإشرافهم.

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: يرجى حذف جملة "بالتشاور مع العمال وممثليهم".

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى إضافة عبارة "أصحاب العمل و" قبل "العمال".

DA: ليس من الضروري إرساء سياسة إلا إذا أظهر تقييم ما وجود خطر.

Keidanren: يرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد "وممثليهم".

العمال

رد موحد، ACTU، CCOO، CEC (كندا)، CIP، CITUB، CLC، COSATU، CTC، IFJ، FGTB، FO، MTUC، NTUC (الفلبين)، NZCTU: نؤيد مقترح المكتب بالاستعاضة عن جملة "سياسة تتعلق بكافة أشكال العنف والتحرش" بجملة "سياسة مكان عمل بشأن العنف والتحرش".

BAK: إنّ إضافة عبارة "مكان العمل" غير واضحة في ضوء المادة ٢(ب) بما أنها تستبعد مسؤولية أصحاب العمل من مجالات يتمتعون فيها بالنفوذ.

تعليق المكتب

نظراً للتأييد الكبير الذي تتمتع به الفقرة الفرعية (ا)، يبقى النص على حاله. واقترح الرد الموحد لمنظمات أصحاب العمل حذف الإشارة إلى المشاورات مع العمال وممثليهم وإدراجها في فقرة فرعية جديدة مع إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال". وبما أنّ هذا التعديل لن يوضح على ماذا تنطبق المشاورات ويمكن عدم فهمه على أنه يراعي المشاورات الضرورية لوضع سياسة فعالة لمكان العمل، لم يجرِ أي تعديل في هذا الصدد.

المادة ٩(ب)

(المادة ١٠(ب))

الحكومات

بلجيكا، بيرو: نؤيد مقترح المكتب.

إندونيسيا: ينبغي أن يقرأ هذا الحكم على النحو التالي: "مراعاة الآثار النفسية والاجتماعية للعنف والتحرش في مكان العمل عند إدارة السلامة والصحة المهنيتين."

إيطاليا: ينبغي لنُظم إدارة السلامة والصحة المهنيتين وتقييم المخاطر أن تراعي الأشخاص الذين قد يكونون أكثر عرضة لظروف عمل غير مؤاتية.

جنوب أفريقيا: يرجى الاستعاضة عن عبارة "تنظيم" بعبارة "إدارة".

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: يرجى تعديل ودمج الفقرتين الفرعيتين (ب) و(ج) على النحو التالي: "تحديد وتقييم المخاطر المهنية والصحية التي يطرحها العنف والتحرش."

BUSA، NEF: ينبغي توفير تعريف أكثر تفصيلاً لعبارة "مخاطر نفسية واجتماعية" يحدد مجموع السلوكيات الواجب أخذها بعين الاعتبار.

CEC (كندا)، CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى حذف هذا الحكم.

العمال

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى إضافة عبارة "على نحو متكامل" في نهاية الفقرة الفرعية.

COSATU: يرجى إدراج عبارة "وتوفير خدمات الدعم والمشورة".

UGT (البرازيل): نؤيد مقترح المكتب.

تعليق المكتب

يلحظ المكتب أنّ الحكومات ومنظمات العمال التي أرسلت ردودها تؤيد هذه الفقرة الفرعية بشكل عام. واقترحت منظمات أصحاب العمل في ردها الموحد دمج الفقرتين الفرعيتين (ب) و(ج) في صيغة بديلة مع حذف الإشارة إلى المخاطر النفسية والاجتماعية وإلى ضرورة اتخاذ إجراءات ترمي إلى منع المخاطر والأخطار والتحكم بها. ويلحظ المكتب أنّ الفقرتين الفرعيتين (ب) و(ج) كليهما تتعلقان بالسلامة والصحة المهنيتين ولكنهما تحددان بوضوح بعض العناصر والإجراءات الواجب اتخاذها. ومن شأن الإشارة الموسعة إلى تقييم المخاطر بشأن السلامة والصحة المهنيتين أن تجعل المسؤوليات الواقعة على عاتق أصحاب العمل مبهمة بشكل كبير وألا تنطوي بالضرورة على الالتزام باتخاذ الإجراءات. وعليه، يبقى النص على حاله.

المادة ٩(ج)

(المادة ١٠(ج))

الحكومات

إيطاليا: من المجدي الإشارة إلى نُظم حماية السلامة والصحة المهنيتين.

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يرجى حذف هذا الحكم.

Keidanren: يرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد "وممثليهم".

SGV-USAM: يرجى حذف أو تعديل عبارة "بمشاركة العمال وممثليهم".

تعليق المكتب

يبقى النص على حاله للأسباب المذكورة في تعليق المكتب على المادة ٩(ب).

المادة ٩(د)

(المادة ١٠(د))

الحكومات

الجزائر: الاستعاضة عن عبارة "العمال المعنيين" بعبارة "جميع العمال".

بلجيكا، بلغاريا، استونيا، هنغاريا، مالطة، جنوب أفريقيا: نؤيد عبارة "العمال المعنيين"

إيطاليا: يرجى الاستعاضة عن عبارة "العمل المعنيين" بعبارة "جميع العمال الخاضعين للإشراف المباشر وغير المباشر لصاحب العمل، بغض النظر عن وضعهم التعاقدي، بمن فيهم المتدربون والتلاميذ الصناعيون والمتطوعون."

باراغواي: ينبغي توفير التدريب لجميع العمال.

اسبانيا: في النص الإسباني، الاستعاضة عن عبارة "informacion y capacitacion" بعبارة "informacion y formacion".

الولايات المتحدة: يرجى الاستعاضة عن عبارة "العمال" بعبارة "الأشخاص".

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: يرجى الاستعاضة عن عبارة "العمال المعنيين" بعبارة "الأشخاص المعنيين في مكان العمل" ويرجى إدراج عبارة "ذات الصلة" بعد "المعلومات".

CIU، CNI، CPC (شيلي): نؤيد إدراج عبارة "المعنيين".

DA: يرجى الاستعاضة عن عبارة "العمال" بعبارة "المستخدمين".
UIA: ينبغي لممثلي العمال أن يقدموا المعلومات والتدريب إلى العمال.

العمال

BAK: ينبغي توفير التدريب لجميع العمال والمديرين والمشرفين وغيرهم من الأشخاص في موقع مسؤولية.
CCOO: نؤيد إدراج عبارة "المعنيين".
NTUC (موريشيوس): يجعل هذا الحكم المسؤولية تقتصر على فئات معينة من العمال ويتعارض مع الحق الأساسي في حصول العمال على المعلومات.
NZCTU: لا نؤيد إدراج عبارة "المعنيين".

تعليق المكتب

أدرج المكتب عبارة "والأشخاص الآخرين" بعد "العمال"، آخذاً بعين الاعتبار التعليقات المقدمة من عدد من الحكومات والرد الموحد لمنظمات أصحاب العمل، وبغية توسيع نطاق تغطية هذه الفقرة الفرعية بما يتجاوز "العمال". ويتمشى ذلك مع التغييرات المدخلة على المادة ١(ج) (المادة ٢ الآن).

الإنفاذ وسبل الانتصاف

المادة ١٠ (الترويسة)

(المادة ١١ (الترويسة))

الحكومات

النمسا: يُرجى إضافة عبارة "وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية"، وجعل القائمة غير حصرية.

بلغاريا: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "آليات تسوية النزاعات" بعبارة "سبل الانتصاف".

شيلي وفنلندا: لا تدعو الحاجة إلى تحديد المزيد من الإجراءات العلاجية.

نيوزيلندا، بنما: نؤيد النص.

بيرو: يُرجى الإبقاء على جميع الضمانات الإجرائية. ويُرجى إضافة إشارة إلى التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية، بصرف النظر عن العقوبة المفروضة على الجاني.

اسبانيا: يُرجى إدراج حكم بشأن الشكاوى الكاذبة يرسي التزاماً لهيئات التفتيش بتحليل جدوى الشكاوى والاحتفاظ بسجل لها. وتستحق الشكاوى التي تقدمها الهيئات الفاعلة الاقتصادية غير المنظمة أن يكون لها جهاز متخصص.

السويد: ينبغي أن تشمل آليات تسوية النزاعات سبل الوصول إلى النظام بأكمله، وليس إلى المحاكم العامة والمحاكم المتخصصة فحسب.

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIP، CPG، SGV-USAM، VBO-FEB: لا تدعو الحاجة إلى إدراج المزيد من الإجراءات العلاجية.

BUSA، NEF: إن الإجراءات العلاجية الإضافية غير لازمة، باستثناء المواضع التي تكون فيها هذه الإجراءات غير مشمولة بسياسات التسوية المعنية وإجراءاتها وآلياتها.

CIU، CNI، CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عضو" بعبارة "دولة". ويُرجى إضافة فقرة جديدة وهي: "ضمان أن تنشر الدول الأعضاء سنوياً عدد الشكاوى المتلقاة والقطاعات التي صدرت منها وما إذا كانت عامة أو خاصة والنتائج المحققة فيما يتعلق بالحالات التي تم إثباتها والمعاقبة عليها أو الحالات المعلقة والشكاوى الكاذبة".
Keidanren: يُرجى إضافة عبارة "تتماشى مع القوانين والظروف الوطنية" بعد كلمة "تدابير".

WKÖ: إن الجمع بين العنف المنزلي والمبلغين وعالم العمل غير مناسب في المعيار المعني.

العمال

CITUB: يُرجى توضيح الإشارة إلى "آليات تسوية النزاعات".

CMTU: يُرجى إضافة الجملة التالية "قد يحد هذا التدبير من حق مقدم الشكوى في تقديم الشكوى أو من حقه في الاستئناف".

GFBTU: يُرجى تحديد المزيد من الإجراءات العلاجية.

ZCTU: يُرجى إدراج فقرة فرعية جديدة: "ويجب ألّا تمس هذه التدابير المتعلقة بحماية الخصوصية والسرية بأي طريقة حق ضحية العنف أو التحرش في التبليغ عن العنف أو الإساءة والحماية منهما".

تعليق المكتب

نظراً إلى أنه لم يكن هناك دعم قوي لتحديد المزيد من الإجراءات العلاجية في هذا الحكم، لم تُضف أي إجراءات. وتبقى الترويسة على حالها.

المادة ١٠(أ)

(المادة ١١(أ))

الحكومات

المكسيك: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "controlar" بكلمة "vigilar".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "controlar" بكلمة "fiscalizar"، والاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

العمال

CNTB: ينبغي أن يقرأ النص كما يلي: "اعتماد قوانين بشأن التحرش في حال عدم وجودها".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ب) (الترويسة)

(المادة ١١(ب) (الترويسة))

الحكومات

النمسا: في النص الألماني، تُرجمت كلمة "including" بكلمة "darunter" التي تدل على أن القائمة حصرية. ويستعمل النص الحالي الكلمة "einschließlich". ونُفضل الصيغة الأصلية.

بلجيكا: ينبغي أن يقرأ النص الإنكليزي كما يلي: "remedies and reparation".

كندا: يُرجى إضافة عبارة "في الوقت المناسب" بعد كلمة "عادلة".

شيلي: يُرجى توضيح ماذا تستتبع عبارة "سبل الانتصاف الفعالة".

الدانمرك، النرويج: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "بما في ذلك" بعبارة "من قبيل".

فنلندا: يُرجى توضيح مصطلح "آليات تسوية النزاع".

ألمانيا: نعارض هذا الحكم. وعبارة "جميع الأشخاص المعنيين" واسعة النطاق. ويُرجى وضع عبارة "حسب مقتضى الحال" في ترويسة الفقرة (ب) والاستعاضة عن عبارة "لتسوية النزاعات" بعبارة "للشكاوى". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "بما في ذلك" بعبارة "على سبيل المثال".

المغرب: نؤيد مقترح المكتب.

باراغواي: نؤيد التغييرات في الفقرات الفرعية من "١" إلى "٥". ويُرجى إدراج بند جديد بشأن تقديم الدعم النفسي إلى الضحايا. ومن المهم وجود تنسيق بين هيئات إدارة العمل والمحاكم القضائية.

جنوب أفريقيا: ينبغي أن تشير الترويسة إلى "سبل انتصاف آمنة وعادلة وملائمة وآليات فعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات تنطوي على العنف والتحرش".

اسبانيا: ينبغي أن يقرأ النص الإسباني كما يلي:
“garantizar que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a recursos adecuados y efectivos, así como a mecanismos de denuncia y resolución de conflictos que sean seguros y efectivos en casos de violencia y acoso, incluyendo”.

سويسرا: في النص الفرنسي، نرفض الاستعاضة عن كلمة "veiller" بكلمة "garantir".

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ضمان" بكلمة "توفير".

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى حذف كلمة "سهلة" وحذف عبارة "آمنة وعادلة وفعالة".

UCCAEP: يُرجى تعديل الصياغة لتقرأ: "ضمان تمتع الأشخاص المتأثرين بإمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف الملائمة والفعالة وإلى آليات للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك".

العمال

CGT-RA: يُرجى إدراج فقرة جديدة بشأن حق الأطراف في الطعن.

FGTB: يُرجى إدماج الوساطة الرسمية وغير الرسمية، المستقلة عن أي عملية قانونية أو أثر قانوني.

FO: يُرجى إدراج حماية قانونية يوفرها أصحاب العمل إذا كان هناك حالة معروفة لعنف أو تحرش، وترتيبات وقت العمل والحراك الوظيفي/الجغرافي.

LO، FTF (الدانمرك): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "بما في ذلك" بعبارة "من قبيل".

LO، Unio، YS (النرويج): يضمن مقترح المكتب بإضافة عبارة "وحيثما يقتضي الحال"، المرونة الكافية.

UGTT: يتعين أن تكون التدابير المتخذة على الصعيد المهني مستقلة عن الإجراءات الجنائية. ويُرجى استحداث التزام بقيام الشهود بالإبلاغ.

تعليق المكتب

على الرغم من اقتراح مجموعة تغييرات طفيفة لم يظهر موقف مشترك، وبشكل عام يبدو أن هناك تأييداً عاماً لهذه الفقرة الفرعية. وتم الاستعاضة عن عبارة "جميع الأشخاص" بعبارة "العمال والأشخاص الآخرين"، من أجل مزيد من الاتساق مع نص المادة ٢ الجديدة. وأُدرجت عبارة "في عالم العمل" بعد عبارة "العنف والتحرش" من أجل المزيد من التوضيح.

المادة ١٠(ب) "١"

(المادة ١١(ب) "١")

الحكومات

بلجيكا: يُرجى ذكر آليات التبليغ وتسوية النزاعات. ويُرجى أن يُقتصر الوصول إلى الآليات في الفقرة الفرعية "١" على الأشخاص الذين يكون لأصحاب العمل سلطة عليهم.

البرازيل: يُرجى نقل الفقرة الفرعية (ب)("١") إلى المادة ٩ لتقرأ: "(هـ) اعتماد إجراءات الشكاوى والتحقيق وتنفيذها، وحيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات".

فنلندا: يُرجى توضيح كيفية اختلاف العمليات في الفقرة الفرعية "١" عن بعضها بعضاً.

المكسيك: يُرجى تحديد أن آليات تسوية النزاعات والوساطة لن تُستعمل في حالات التحرش الجنسي.

قطر، جنوب أفريقيا: نوافق على الاستعاضة عن عبارة "آليات" بعبارة "إجراءات".

أصحاب العمل

رد موحد: الاستعاضة عن عبارة "على مستوى مكان العمل" بعبارة "داخلياً على مستوى مكان العمل".

BUSA: لا نؤيد الاستعاضة عن كلمة "آليات" بكلمة "إجراءات".

CIU، CNI، CPC (شيلي)، UCCAEP: يُرجى إضافة كلمة "الداخلية" بعد كلمة "النزاعات".

DA: إن إدخال آليات تسوية جديدة على مستوى مكان العمل مرهق للمنشآت ولا سيما للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

NEF: ينبغي الّا يُستعاض عن كلمة "آليات" بكلمة "إجراءات".

NHO: يُرجى تكييف متطلبات أصحاب العمل حسبما هو مناسب وعملي ويمكن القيام به.

SGV-USAM: يضمن الشركاء الاجتماعيون آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل.

العمال

ASI: لا يوجد تنازع بين الهيكليات والهيئات المختلفة بشأن التنسيق في مكان العمل والصياغة المقترحة. وإن إضافة عبارة "وحيثما يقتضي الحال" تضمن المرونة.

CCOO، FGTB: نؤيد مقترحات المكتب.

CSC: يُرجى توضيح الفرق بين إجراءات تقديم الشكاوى وآليات تسوية النزاعات.

CGSLB: يُرجى إدماج مختلف أشكال تسوية النزاعات في التعريف.

UGT (البرازيل): نؤيد كلمة "إجراءات".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ب)"٢"

(المادة ١١(ب) "٢")

الحكومات

قبرص: يُرجى إضافة عبارة "و/أو الإجراءات" بعد عبارة "آليات" في هذا الحكم وفي جميع أجزاء التوصية.

هنغاريا: يُرجى استعمال عبارة "سبل الانتصاف" عوضاً عن عبارة "آلية تسوية النزاعات".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ب)"٣"

(المادة ١١(ب)"٣")

العمال

CCOO، UGT (البرازيل): نؤيد مقترح المكتب.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ب)"٤"

(المادة ١١(ب)"٤")

الحكومات

بلجيكا: ليس من الواضح من هو المعني بكلمة "الضحية"؛ ويُرجى حذف هذه الإشارة.

فنلندا: تحديد طبيعة تدابير الحماية والطرف المسؤول عنها.

ألمانيا: يُرجى الاستعاضة عن حرف "و" بحرف "أو".

إندونيسيا: يرجى الاستعاضة عن النص بعبارة: "حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلّغين من التعرّض للأذى أو للأعمال الانتقامية".

إيطاليا: من المهم حماية الشهود والمخبرين.

قطر، جنوب أفريقيا: نوافق على الإشارة إلى "الضحايا".

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى استعمال عبارة "denunciantes" من أجل مصطلح "مقدمي الشكاوى" ومصطلح "المبلّغين" على السواء.

العمال

BAK، UGT (البرازيل): نرحب بإضافة كلمة "الضحايا".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ب)"٥"

(المادة ١١(ب)"٥")

الحكومات

بلجيكا: يمكن الإبقاء على كلمة "ضحايا" شريطة أن تشمل جميع الأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا.

فنلندا: يُرجى تحديد طبيعة تدابير الدعم وتحديد الطرف المسؤول عنها.

ألمانيا: يُرجى توضيح ما تنطوي عليه عبارة "تدابير الدعم الإداري".

النيجر: إضافة تعبير "القضائي" بعد تعبير "القانوني".

قطر وجنوب أفريقيا: نوافق على إدراج "الضحايا".

تونس: يُرجى إضافة عبارة "وأفراد عائلتهم، ولا سيما الأطفال" بعد عبارة "الضحايا".

العمال

BAK، UGT (البرازيل): نرحب بإضافة كلمة "الضحايا".
KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يُرجى إضافة تعبير "العون" قبل تعبير "القانوني".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ج)

(المادة ١١(ج))

الحكومات

الأرجنتين، بلجيكا، فنلندا، المكسيك، المغرب، جنوب أفريقيا، بنما، قطر: نؤيد نقل الحكم بشأن السرية إلى هذه المادة.

اسبانيا: إن المصطلحات المستعملة غامضة.

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "أفراد" بكلمة "أشخاص".

العمال

رد موحد، ACTU، CLC، CTC، COSATU، IFJ، FO: نؤيد مقترح المكتب. ولا يراد من إدراج فقرة فرعية جديدة تضمن الخصوصية والسرية أن يُساء استعمال شروط الالتزام بعدم التكلم واتفاقات عدم الإفصاح، إذ قد يكون لها أثر محبط على التبليغ عن العنف والتحرش ومعالجتهما.

BAK: يُرجى توضيح أن عبارة "الأفراد المعنيين" تعني الأشخاص المتأثرين بالعنف أو التحرش، لا الجناة.

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يُرجى إضافة عبارة "إلى أقصى حد" قبل عبارة "قدر الإمكان".

CCOO: نؤيد مقترح المكتب. ويُرجى حذف "قدر الإمكان".

CITUB، FGTB، MTUC، UGT (البرازيل): نؤيد مقترح المكتب.

CLC: قد تدعو يلزم الموازنة بين السرية والأمان في حالات العنف المنزلي.

CNTB: يُرجى حذف عبارة "قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال".

NZCTU: نؤيد مقترح المكتب. ويُرجى النظر في الصياغة التالية: "حماية خصوصية الأفراد المعنيين حسب مقتضى الحال وقدر الإمكان دون إسكات الضحايا أو حماية الجناة دون مبرر وفقاً لمبادئ العدالة الطبيعية".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(د)

((المادة ١١(د))

الحكومات

النمسا: في النص الألماني، يُرجى استعمال كلمة "Sanktionen" عوضاً عن كلمة "Strafen".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

العمال

BAK، CCOO، OGB: يُرجى حذف عبارة "حيثما كان ذلك ملائماً".

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يرجى الاستعاضة عن عبارة "النص على" بعبارة "إنزال".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(هـ)

((المادة ١١(هـ))

الحكومات

الأرجنتين: تقترح اللجنة الثلاثية إضافة عبارة "وتُحظر الوساطة و/أو التوفيق بين الضحية والمتحرش"

شيلي: يُرجى حذف عبارة "ومراعية للجنسين" وحذف عبارة "سبل الانتصاف".

اكوادور: يُرجى استعمال عبارة "آليات بديلة لتسوية النزاعات".

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى إعادة الصياغة الفقرة لتقرأ:

“Proporcionar a las víctimas de la violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, un acceso efectivo a mecanismos, apoyos, servicios y recursos seguros y eficaces para la resolución de conflictos, que tengan en cuenta las cuestiones de género”.

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يُرجى حذف كلمة "آمنة".

DA: يُرجى توضيح عبارة "آليات مراعية للجنسين لتسوية النزاعات".

Keidanren: يُرجى حذف عبارة "على أساس نوع الجنس" وعبارة "ومراعية للجنسين".

SGV-USAM: يُرجى حذف عبارة "سبل الوصول إلى آليات مراعية للجنسين لتسوية النزاعات".

العمال

CGT: يُرجى توضيح الحكم.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(و)

(المادة ١١(و))

الحكومات

النمسا: يُرجى حذف الفقرة، نظراً إلى أن العنف المنزلي يندرج في الميدان المتعلق بالقانون الخاص أو القانون الجنائي، وارتباطه بمكان العمل ضعيف.

كندا: إن هذا الحكم مهم، إذ إن الدول الأعضاء يمكن أن تتخذ عدداً من التدابير لمعالجة آثار العنف المنزلي.

شيلي: يُرجى حذف الفقرة نظراً إلى أن العنف الذي لا يحصل في مكان العمل أو غير المتعلق بالعمل يتجاوز نطاق الاتفاقية.

الدانمرك والنرويج: يُرجى نقل الفقرة إلى الديباجة.

فنلندا: يُرجى نقل الفقرة إلى التوصية. ويمكن لآثار العنف المنزلي أن تمتد إلى عالم العمل.

ألمانيا: يُقترح النص التالي: "الاعتراف بآثار العنف المنزلي في عالم العمل ومعالجة هذه الآثار".

هنغاريا: يُرجى أن تقتصر تغطية العنف المنزلي في الاتفاقية على آثاره في العمل.

المكسيك: إن مفهوم معالجة آثار العنف المنزلي يستأهل المزيد من التطوير.

نيوزيلندا: إن الحكم مهم، نظراً إلى أثر العنف المنزلي في عالم العمل.

بولندا: لا نؤيد الصلة الموجودة في هذا الحكم بالعنف المنزلي.

اسبانيا: يُرجى معالجة المقصود بالعنف المنزلي وماهية التدابير التي تشير إليها الفقرة وذكر مسؤوليات أصحاب العمل المعنيين. ويُرجى أن يُوضع في النص الإسباني كلمة "en" مكان كلمة "sobre".

سويسرا: يُرجى حذف عبارة "واتخاذ تدابير للتصدي لها".

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى تعديل الفقرة لتقرأ: "الاعتراف بالانعكاسات السلبية للعنف المنزلي على عالم العمل ومعالجة هذه الآثار، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال".

CIU، CNI، CPC (شيلي)، Keidanren، UCCAEP: يُرجى حذف الفقرة الفرعية.

SAE: يُرجى إدراج كلمة "السلبية" بعد كلمة "بالانعكاسات". ويُرجى حذف عبارة "واتخاذ تدابير للتصدي لها".

العمال

OPZZ: يُرجى استثناء العنف المنزلي والتركيز بشكل حصري على عالم العمل.

TÜRK-İŞ: يُرجى إدراج العنف في الاتفاقية، نظراً إلى أنه يؤثر في إنتاجية النساء وسلامتهن المهنية.

تعليق المكتب

شددت بعض الحكومات على أهمية هذا الحكم نظراً إلى أثر العنف المنزلي في عالم العمل. واقترحت حكومات أخرى حذف هذا الحكم أو نقله إلى أجزاء أخرى من النص. وأيدت منظمات أصحاب العمل في ردها الموحد الإبقاء على الفقرة الفرعية مع وجود بعض التحفظات. وفي ضوء التأييد العام لهذا الحكم، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ز)

(المادة ١١(ز))

الحكومات

النمسا: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "لا مبرر لها" بعبارة "ضارة".

كندا: يُرجى ذكر عبارة "تهديداً وشيكاً *أو* خطيراً".

اسبانيا: قد يكون من الصعب وضع التحرش في تعريف المصطلح الوارد في عبارة "تهديداً وشيكاً *أو* خطيراً".

سويسرا: في النص الفرنسي، نرفض الاستعاضة عن كلمة "veiller" بكلمة "garantir".

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ضمان" بكلمة "توفير". ويُرجى إضافة "أو سلامتهم" بعد كلمة "صحتهم"، وإضافة عبارة "أو يتعرضوا لأعمال انتقامية وما إلى ذلك" بعد عبارة "لا مبرر لها".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIP، CIU، CNI، CPC (شيلي)، UCCAEP، VBO-FEB: في ضوء الاتفاقيات رقم ١٦٧ و١٧٠ و١٨٤، يُرجى إدراج الجملة التالية "وواجب إبلاغ المشرف/المشرفة على الفور".

UCCAEP: يُرجى توضيح كلمة "معقول".

العمال

BAK: يجب ألّا يؤدي إنهاء علاقات الاستخدام فيما يتصل بحوادث العنف أو التحرش إلى خسارة الضحايا حقهم في الحصول على إعانات نظام الضمان الاجتماعي.

CNTB: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "دون أن يترتب عليهم من ذلك عواقب لا مبرر لها" بعبارة "يعتبر صرفاً تعسفياً".

تعليق المكتب

تقترح منظمات أصحاب العمل أن يكون حق العمال في سحب أنفسهم من وضع عمل مترافقاً مع واجب العمال بإبلاغ المشرف عليهم على النحو المنصوص عليه في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الأرقام ١٦٧ و١٧٠ و١٨٤. ويلاحظ المكتب أن هذه الاتفاقيات هي الاتفاقيات الوحيدة التي تنص على هذا الالتزام وتقتصر على أوضاع محددة، من قبيل التعرض للمواد الكيميائية. وتتضمن الاتفاقية رقم ١٥٥، التي توفر منظوراً أوسع نطاقاً للسلامة والصحة المهنيتين، حقاً مشابهاً للعمال كي يسحبوا أنفسهم من وضع عمل، ولكن لا تقتضي واجب إبلاغ المشرف. وبالتالي، يبقى النص على حاله.

المادة ١٠(ح)

(المادة ١١(ح))

الحكومات

كندا: يُرجى إدراج عبارة "أو خطير" بعد عبارة "وشيك".

إندونيسيا: يُرجى إضافة عبارة "/أو" بعد عبارة "مفتشيات العمل و".

إسرائيل: يُرجى نقل جملة "بما في ذلك إصدار... أو الصحة" إلى التوصية.

بولندا: يُرجى توضيح إلى من تُوجه هذه الأوامر.

اسبانيا: يُرجى حذف هذا الحكم أو تغييره. وقد يكون من الصعب أن يتوافق التحرش مع عبارة "تهديد خطير أو وشيك". وفي النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن عبارة "entre otras cosas para dictar órdenes" بعبارة "incluyendo el dictado de órdenes".

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ضمان" بكلمة "توفير"، وإدراج عبارة "أو السلامة" في نهاية الجملة.

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CONFIEP، UCCAEP: تمشياً مع الاتفاقية رقم ٨١، ينبغي أن يشير النص إلى السلطات "المختصة" عوضاً عن "المعنية". ويُرجى إدراج الجملة التالية "رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون"؛ وإدراج عبارة "في مكان العمل" بعد عبارة "للعنف والتحرش".

CIU، CIP، CNI، CPC (شيلي)، VBO-FEB: يُرجى إدراج الحق في الطعن.

MAI: ينبغي الحد من السلطة الخارجية لتحكّم المشرفين، ونفضل آليات الإنفاذ الداخلية في مكان العمل.

SGV-USAM: إن السلطة التي تتمتع بها مفتشيات العمل "لاتخاذ تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري" واسعة جداً.

UIA: يرجى إدراج أحكام ترمي إلى ضمان حماية العمال وأصحاب العمل في المنازعات الجماعية.

العمال

OPZZ: يُرجى النظر في النطاق المتنوع لأنشطة التفتيش في فرادى الدول الأعضاء.

تعليق المكتب

نظراً إلى الرد الموحد لمنظمات أصحاب العمل، وبغية زيادة المواءمة مع الاتفاقية رقم ٨١، أضيفت في نهاية هذه الفقرة الفرعية عبارة "رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون". ويحيط المكتب علماً باقتراح منظمات أصحاب العمل من أجل تغيير عبارة "وغيرها من الهيئات المعنية" كي تصبح "الهيئات المختصة". وبما أن عبارة "الهيئات المختصة" مستخدمة في سياق مختلف في الوثيقة رقم ٨١، لم يُدخل هذا التغيير.

الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي

المادة ١١ (الترويسة)

(المادة ١٢ (الترويسة))

الحكومات

نيوزيلندا، النيجر، باراغواي: نؤيد النص.

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عضو" بعبارة "دولة".

العمال

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يُرجى إضافة عبارة "والمنظمات الجماهيرية" بعد عبارة "والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال".

المادة ١١(أ)

(المادة ١٢(أ))

الحكومات

شيلي: يُرجى حذف عبارة "والهجرة".

الولايات المتحدة: يُرجى حذف جملة "من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيتين والمساواة وعدم التمييز والهجرة".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل"، وحذف جملة "من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيتين والمساواة وعدم التمييز والهجرة".

العمال

KPBI، KSBSI، KSPI، KSPN، KSPSI، SARBUMUSI: يُرجى إضافة عبارة "ولوائح القوى العاملة قبل عبارة "من قبيل".

المادة ١١(ب)

(المادة ١٢(ب))

الحكومات

الأرجنتين، بلجيكا، المغرب، بنما، جنوب أفريقيا: نؤيد التغييرات التي يقترحها المكتب.

الأرجنتين: يُرجى إدراج فقرة فرعية جديدة لتتضمن الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى "تحديداً بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

شيلي: يُرجى حذف كلمة "الموارد"، وإضافة الجملة التالية "الموجهة نحو منع العنف والتحرش في عالم العمل والتوعية بهما".

إيطاليا: إن من المهم تدريب جميع الهيئات المختصة، بما في ذلك مفتشو العمل.

المكسيك، السويد: يُرجى إدراج إشارة محددة إلى العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

العمال

رد موحد، ACTU، ASI، CCOO، CLC، NZCTU: نؤيد التغيير الذي يقترحه المكتب. ويُرجى إدراج نص في الفقرة الفرعية (ب) أو في فقرة فرعية جديدة يتضمن الإرشادات أو الموارد أو التدريب تحديداً بشأن العنف أو التحرش على أساس نوع الجنس.

CMTU، COSATU، FO، LO (النرويج)، NTUC (الفلبين)، Unio، YS: يُرجى إدراج نص يتضمن الإرشادات أو الموارد أو التدريب تحديداً بشأن العنف أو التحرش على أساس نوع الجنس.

FGTB، FTF، LO (الدانمرك)، MTUC: نؤيد التغيير الذي يقترحه المكتب.

TUC: إن عبارة "السعي إلى ضمان" تقوّض من أهمية الأدوات وتوافرها. وكلمة "ملائم" غامضة. ويُرجى الإشارة إلى المجالات التي قد تكون فيها الإرشادات أقل توافراً، على سبيل المثال العنف على أساس نوع الجنس.

UGT (البرازيل): يُرجى إضافة عبارة "التثقيف" و"سلطات إنفاذ القانون".

المادة ١١(ج)

(المادة ١٢ (ج))

الحكومات

تونس: يُرجى إدراج عبارة "ولا سيما في مكان العمل ووسائل النقل" في نهاية الفقرة.

العمال

CMTU: يُرجى إدراج الإرشادات والموارد والتدريب تحديداً بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.
COSATU: يُرجى إدراج عبارة "التي جرت مناقشتها" قبل عبارة "متخذة".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في قسم كبير منه. ونظراً إلى أن العديد من منظمات العمال وبعض الحكومات قد اقترحت أن يُذكر تحديداً العنف والتحرش على أساس نوع الجنس فقد أضيفت الإشارة المعنية في نهاية الفقرة الفرعية (ب).

وسائل التنفيذ

المادة ١٢

(المادة ١٣)

الحكومات

النمسا: يُرجى توضيح أن التطبيق عن طريق الاتفاقات الجماعية اختياري.

بلجيكا، المغرب، نيوزيلندا، النيجر، بنما، باراغواي، قطر: نؤيد مقترح المكتب.

اكوادور: يُرجى تحديد العنف والتحرش على نحو منفصل.

إندونيسيا: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "تشمل" بعبارة "بحيث تتغلب على آثار".

إسرائيل: ينبغي لكل دولة أن تقرر ما هي أفضل أساليب التنفيذ. ويُرجى نقل عبارة "بما في ذلك عن طريق توسيع... حيثما تقتضي الضرورة" إلى التوصية، أو نقل عبارة "حيثما تقتضي الضرورة" لترد بعد "بما في ذلك".

جنوب أفريقيا: يُرجى إضافة عبارة "والسياسات" بعد عبارة "واللوائح"، والاستعاضة عن عبارة "السلامة والصحة" بعبارة "الصحة والسلامة".

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن جملة "entre otras cosas, ampliando o adaptando" بالجملة التالية "incluyendo la ampliación o adaptación de".

سويسرا: نرفض إضافة كلمة "الوطنية".

أصحاب العمل

CIU، CNI، CPC (شيلي): يُرجى حذف الجملة التالية "بما في ذلك عن طريق توسيع أو تكييف التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنيتين بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة حيثما تقتضي الضرورة".

العمال

CCOO، CUT (البرازيل)، FGTB، NZCTU، UGT (البرازيل): نؤيد مقترح المكتب.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

ثالثاً- ملاحظات على التوصية المقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

الفقرة ١

الحكومات

المغرب، بنما، باراغواي: نؤيد النص.

المملكة المتحدة: يُرجى توضيح أن التوصية توفر الإرشادات فيما يتعلق بالاتفاقية.

تعليق المكتب

يبقى النص على حاله في قسم كبير منه، باستثناء تغييرات صياغية طفيفة.

المبادئ الأساسية

الفقرة ٢

الحكومات

الجزائر: يُرجى إدراج عبارة "والضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية" بعد السلامة والصحة المهنيتين.

بلجيكا، المغرب، نيوزيلندا، بنما، باراغواي، قطر: نؤيد مقترح المكتب.

شيلي: يُرجى حذف عبارة "وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال".

بيرو: يتسق هذا النهج مع البرامج الرامية إلى القضاء على العنف الممارس ضد المرأة.

أصحاب العمل

CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

Keidanren: يُرجى إضافة عبارة "وفقاً للقوانين والظروف الوطنية" في نهاية هذا الحكم.

SGV-USAM: يُرجى إيضاح كيف ينبغي أن يُفهم هذا النهج.

العمال

CCOO، UGT (البرازيل): نؤيد مقترح المكتب.

تعليق المكتب

يوضح المكتب أن الإشارة في هذا الحكم إلى العمل والعمالة والسلامة والصحة والمساواة وعدم التمييز والقانون الجنائي تتوافق مع اعتماد نهج شامل ومتكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين. ويمكن أن توجد إشارات إلى مجموعات القوانين هذه في صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية. وفي ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٣

الحكومات

شيلي: يُرجى حذف عبارة "على أكمل وجه". وفي النص الإسباني يُرجى الاستعاضة عن كلمة "velar" بكلمة "considerar".

نيوزيلندا: نؤيد النص.

بيرو: إن من الأساسي الإشارة إلى حق التجمع والمفاوضة الجماعية.

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن عبارة "incluidos aquellos en los" بعبارة "incluidos en aquellos"؛ والاستعاضة عن عبارة "libertad sindical" بعبارة "libertad de asociación".

تونس: يُرجى إضافة إشارة إلى الاتفاقية رقم ١٥٤.

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "تسعى إلى" بعد عبارة "ينبغي للدول الأعضاء أن". ويُرجى الاستعاضة عن كلمة "تمشياً" بكلمة "تماشياً".

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يُرجى إدراج عبارة "وأصحاب العمل" بعد عبارة "لجميع العمال"، وإدراج عبارة "الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية" بعد عبارة "بالحرية النقابية"؛ والاستعاضة عن عبارة "تمشياً" بعبارة "أخذاً بعين الاعتبار".

CIP: يُرجى إدراج عبارة "وأصحاب العمل" بعد عبارة "لجميع العمال".

CONFIEP: يُرجى إدراج عبارة "الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية" قبل عبارة "بالحرية النقابية". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "تمشياً" بعبارة "أخذاً بعين الاعتبار".

CPC (شيلي): يُرجى إضافة عبارة "في القطاعين العام والخاص" بعد عبارة "ترتيبات العمل".

SAE: يُرجى إدراج عبارة "وأصحاب العمل" بعد عبارة "لجميع العمال".

SN: يُرجى إضافة عبارة "وأصحاب العمل" بعد عبارة "العمال".

العمال

CTUM: نرحب بالإشارة إلى اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٤ (الترويسة)

الحكومات

النمسا: يُرجى وضع إشارة إلى التشريعات المتعلقة بالاتفاقات الجماعية. وينبغي كذلك إتاحة المجال أمام الاتفاقات على مستوى المنشأة.

ألمانيا: لا يمكن للدولة أن تعزز الاتفاقات الجماعية. ويُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء، تمشياً مع القوانين والظروف الوطنية دراسة التدابير المناسبة من أجل ...".

المملكة المتحدة: وفقاً للاتفاقية رقم ٩٨، يُرجى إعادة صياغة الترويسة على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ حسب مقتضى الحال تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآلية التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، وذلك بغية تنظيم أحكام الاستخدام وشروطه بواسطة الاتفاقات الجماعية. وينبغي أن تستعمل هذه الاتفاقات، حسب مقتضى الحال، كوسيلة من أجل".

أصحاب العمل

CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "الأعضاء" بعبارة "الدول".

العمال

NZCTU: نؤيد مقترحات المكتب.

الفقرة ٤(أ)

الحكومات

الأرجنتين، بلجيكا، المغرب، بنما، قطر: نؤيد مقترحات المكتب.

شيلي: يُرجى حذف عبارة "على كافة المستويات"، من باب مراعاة مختلف مستويات المفاوضة الجماعية في الدول الأعضاء. ويُرجى حذف عبارة "ومعالجة ... عالم العمل".

كولومبيا: يُرجى حذف الفقرة الفرعية (أ).

إندونيسيا: يرجى الاستعاضة عن كلمة "معالجة" بكلمة "تذليل".

نيوزيلندا: نؤيد كلمة "تشجيع" عوضاً عن كلمة "تعزيز". ويُرجى الاستعاضة عن كلمة "المنع" بكلمة "الإحباط".

المملكة المتحدة: يُرجى حذف الجملة التالية "تعزيز ... كوسيلة لمنع".

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "تعزيز" بكلمة "تشجيع".

أصحاب العمل

رد موحد، BusinessNZ، UCCAEP: يُرجى إدراج عبارة "الاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية " بعد عبارة "تعزيز". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "على كافة المستويات" بعبارة "حسب مقتضى الحال، على المستويات المناسبة وتمشياً مع القوانين والممارسات الوطنية"، لتوضيح أن المقصود ليس تعزيز المفاوضة الجماعية في كل مستوى من المستويات. ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "كوسيلة" بعبارة "بطرق منها"، والاستعاضة عن عبارة "ومعالجة ...عالم العمل" بعبارة "ودعم ضحايا العنف المنزلي".

BUSINESSHUNGARY، SEV: إن عبارة "المفاوضة الجماعية على جميع المستويات" تُضفي عدم اليقين.

CONFIEP، VBO-FEB: يُرجى الإشارة إلى ما يلي "المفاوضة الجماعية، حسب مقتضى الحال، على المستويات المناسبة وتمشياً مع القوانين والممارسات الوطنية". وينبغي للإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء أن تدعم ضحايا العنف المنزلي، عوضاً عن "معالجة انعكاسات العنف المنزلي".

CEOE، CEPYME: يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "تعزيز تطوير المفاوضة الجماعية على المستويات المناسبة، بطرق منها منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها، ودعم ضحايا العنف المنزلي".

CIP، CPC (شيلي): إن العنف المنزلي يتجاوز اختصاصات أصحاب العمل.

CIP: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "على كافة المستويات" بعبارة "على المستويات المناسبة"، والاعتراف باحتمال وجود سبل أخرى.

CPC (شيلي): يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "تعزيز المفاوضة الجماعية كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها في عالم العمل؛".

SN: يُرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد عبارة "المفاوضة الجماعية".

SAE: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "على كافة المستويات" بعبارة "على المستويات المناسبة، وعلى كافة المستويات تمشياً مع التشريعات الوطنية"، وينبغي الاستعاضة عن عبارة "ومعالجة" بعبارة "والعمل على".

العمال

رد موحد، CCOO، CITUB، COSATU، FTF، IFJ، LO (الدانمرك): نؤيد مقترح المكتب فميا يخص الاستعاضة عن كلمة "تشجيع" بكلمة "تعزيز" وتوضيح عبارة "المفاوضة الجماعية على كافة المستويات".

ACTU، CMTU، MTUC، UGT (البرازيل): نؤيد الاستعاضة عن كلمة "تشجيع" بكلمة "تعزيز".

CGT-RA: يُرجى تعديل الصياغة كي لا تتضرر البلدان التي ليس لديها تشريعات تخص العنف المنزلي.

FO: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "تعزيز" بعبارة "إرساء المفاوضة الجماعية وإنفاذها".
JTUC-RENGO: يُرجى استعمال كلمة "تعزيز".
NTUC (الفلبين): نوافق على التغيير الذي يقترحه المكتب.

الفقرة ٤(ب)

الحكومات

شيلي: يُرجى حذف الفقرة الفرعية نظراً إلى خصوصية محتوى الاتفاقات الجماعية.

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد عبارة "المفاوضة الجماعية".

تعليق المكتب

أيدت منظمات العمال على نطاق واسع الفقرة الفرعية ٤(أ)، وكذلك معظم الحكومات، واقترحت بعض الحكومات إجراء تغييرات صياغية. واقترحت معظم منظمات أصحاب العمل إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال، على المستويات المناسبة وتمشياً مع القوانين والممراسات الوطنية" من أجل تعديل عبارة "على كافة المستويات". وفي ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٥

(الفقرة ١٠)

الحكومات

الأرجنتين، بلجيكا، بلغاريا، شيلي، فنلندا، المكسيك، المغرب، بنما، باراغواي، قطر، جنوب أفريقيا، اسبانيا: نؤيد نقل هذا الحكم إلى القسم المعنون "الحماية والوقاية".

النمسا: تدخل حقوق الاستخدام حيز التنفيذ فقط ضمن إطار علاقة استخدام معترف بها في الاختصاصات القانونية.

بلجيكا: يُرجى توضيح التدابير التي يمكن اتخاذها في بلدان المنشأ.

شيلي: يُرجى توضيح عبارة "بصرف النظر عن وضع المهاجر".

المكسيك: يُرجى إدراج تعريف مصطلح "العمال المهاجرين" من اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧).

نيوزيلندا: نؤيد النص.

النيجر: يُرجى الاستعاضة عن جملة "العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات" بجملة "العمال المهاجرين والعاملات المهاجرات وأفراد عائلاتهم".

باراغواي: يُرجى إضافة الجملة التالية "شريطة ألّا تكون ظروف هجرة العامل نتيجة لانتهاك اللوائح الوطنية".

سويسرا: يُرجى تعديل الفقرة على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء اتخاذ تدابير لحماية العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات، بصرف النظر عن وضع المهاجر، من العنف والتحرش حسب مقتضى الحال".

الولايات المتحدة: إن العمال المهاجرين هم مجموعة من المجموعات العديدة التي قد تكون معرضة على وجه الخصوص للعنف والتحرش في العمل. ويُرجى حذف الحكم.

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIP، CPC (شيلي)، SAE، UCCAEP، VBO-FEB: يُرجى حذف الحكم في ضوء نطاق الصك ونهجه الشامل.

العمال

رد موحد، ACTU، CITUB، CMTU، COSATU، CTC، FGTB، FTF، LO (الدانمرك)، MTUC، NTUC (الفلبين)، NZCTU: يمكن أن نؤيد نقل هذه الفقرة إلى القسم المعنون "الحماية والوقاية".

CCOO: لا نؤيد نقل هذا الحكم إلى فصل آخر إذ إن حماية العمال المهاجرين تضمن لهم الحقوق الأساسية.

تعليق المكتب

يُلاحظ المكتب تفضيل معظم الردود نقل هذا الحكم ليندرج تحت القسم ثانياً "الحماية والوقاية" ولم تقترح المزيد من التعديلات. واقترحت ردود أخرى تغييرات عدة على النص أو حذف الحكم. وفي ضوء الردود المتلقاة، نُقل الحكم بصيغته الحالية ليرد بوصفه الفقرة ١٠ في القسم ثانياً من التوصية، وأُعيد ترقيم الفقرات تبعاً لذلك. وبما أن المؤتمر قد ناقش النص فإنه لا يرد بين معقوفتين.

الفقرة ٦

(الفقرة ٥)

الحكومات

نيوزيلندا: نؤيد النص.

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "como" بكلمة "incluyendo".

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "أن تسعى" بعد عبارة "ينبغي للدول الأعضاء".

أصحاب العمل

CPC (شيلي): يرجى الاستعاضة عن عبارة "الأعضاء" بعبارة "الدول".

العمال

CCOO: يُرجى إدراج إشارة إلى الاتفاقية رقم ١٥٥ والتوصية رقم ٢٠٠.

CNV، FNV: يُرجى إدراج إشارة إلى برنامج عام ٢٠٣٠ والتوصيتين رقم ١٨٨ ورقم ٢٠٠، نظراً إلى اشتمالها على حظر التمييز على أساس الميل الجنسي ونوع الجنس والهوية الجنسانية، والوقاية من هذا التمييز.

NZCTU: نؤيد مقترح المكتب.

UNT: يُرجى إضافة الجملة التالية "إضافة إلى صكوك منظمة العمل الدولية المعنية الأخرى وحقوق الإنسان المعنية".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الحماية والوقاية

الفقرة ٧

(الفقرة ٦)

الحكومات

إندونيسيا: يُرجى حذف عبارة "السلامة والصحة المهنيتين".

نيوزيلندا: نؤيد النص.

بيرو: يمكن لهذه للصكوك أن تنشئ إطاراً من أجل النظر في التحرش الجنسي كخطر نفسي واجتماعي يُعالج عن طريق تدابير السلامة والصحة المهنيتين.

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يُرجى إدراج الجملة التالية "بما في ذلك اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)" في نهاية الفقرة.

العمال

NZCTU: نؤيد التغييرات التي يقترحها المكتب.

UNT: يُرجى إضافة العبارة التالية في نهاية الفقرة "وأحكام حقوق الإنسان الأخرى بشأن السلامة والصحة المهنيتين".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٨ (الترويسة)

(الفقرة ٧ (الترويسة))

الحكومات

الجزائر: يُرجى إدراج فقرة فرعية لتقرأ: "النص على أنه يتعين على أصحاب العمل أن يضمنوا للعمال تنفيذ أي تدبير لازم لمنع أفعال العنف في مكان العمل والتصدي لها والمعاقبة عليها".

كندا: يُرجى إدراج فقرة فرعية لتقرأ: "التصريح بأن من يبلّغ عن حادثة بحسن نية يتمتع بالحماية من أي إجراء تأديبي"، وإدراج فقرة فرعية أخرى تزيد من توضيح دور العمال وممثليهم في منع العنف والتحرش.

فنلندا: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".

إندونيسيا: يُرجى إضافة عبارة "وأصحاب العمل" بعد عبارة "للعمال". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "ولممثليهم" بعبارة "أو لممثليهم".

المغرب، نيوزيلندا، بنما، باراغواي: نؤيد مقترح المكتب.

بيرو: إن من الأساسي إنشاء ثقافة في مكان العمل تحترم حقوق الإنسان.

تايلند: يُرجى إدراج فقرة فرعية لتقرأ: "حماية خصوصية وسرية الأفراد المعنيين".

تونس: يُرجى إدراج فقرة فرعية لتقرأ: "تعزيز السياسات والاستراتيجيات بهدف إزالة أوجه عدم المساواة والاختلافات القائمة على الجنس ونوع الجنس".

أصحاب العمل

BusinessNZ: تفرض الفقرة التزامات صعبة بالنسبة إلى صغار أصحاب الأعمال.

CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة " الأعضاء" بعبارة "الدول".

العمال

CCOO، NZCTU، UGT (البرازيل): نؤيد مقترح المكتب.

الفقرة ٨(أ)

(الفقرة ٧(أ))

الحكومات

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "afirmar" بكلمة "declarar".

الفقرة ٨(ب)

(الفقرة ٧(ب))

الحكومات

الجزائر: يُرجى إضافة كلمة "وتنفذ" بعد كلمة "ترسي".

أصحاب العمل

SGV-USAM: إن هذه الفقرة بالغة الانفتاح.

العمال

CCOO، UNT: يُرجى حذف عبارة "إذا اقتضى الأمر".

الفقرة ٨(ج)

(الفقرة ٧(ج))

الحكومات

كندا: يُرجى إدراج ممثلي العمال، مثل لجنة الصحة والسلامة أو لجنة سياسة مكان العمل.

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "definir" بكلمة "especificar"، والاستعاضة عن كلمة "obligaciones" بكلمة "responsabilidades".

الفقرة ٨(د)

(الفقرة ٧(د))

الحكومات

بلجيكا: يُرجى إضافة عبارة "وعند الاقتضاء، بشأن التبليغ وإجراءات تسوية النزاعات".

العمال

CGT-RA: يُرجى حذف هذه الفقرة الفرعية.

الفقرة ٨(هـ)

الفقرة ٧(هـ))

الحكومات

الجزائر: يُرجى إدراج عبارة "وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية".

كندا: يُرجى إدراج عبارة "في الوقت المناسب".

شيلي: يُرجى توضيح الانعكاسات المتعلقة بالحق في خصوصية الاتصالات.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص في أجزاء كبيرة منه على حاله، باستثناء تغييرات صياغية طفيفة في الترويسة من أجل تفادي التكرار، وفي الفقرة الفرعية (هـ) من أجل تحسين سهولة القراءة.

الفقرة ٩ (الترويسة)

(الفقرة ٨ (الترويسة))

الحكومات

الأرجنتين، المغرب، نيوزيلندا، بنما، باراغواي، جنوب أفريقيا: نؤيد مقترحات المكتب.

بلجيكا: يُرجى إدراج العوامل التنظيمية التي تزيد احتمال حدوث العنف والتحرش.

كندا: يُرجى إدراج فقرتين فرعيتين: الفقرة الأولى "تحديد الفاصل الزمني الذي ستُستعرض فيه دورياً سياسة مكان العمل" والفقرة الثانية "تحديد حقوق جميع الأطراف في السرية، بمن فيهم مقدمو الشكاوى والمجيب(المجيبون) وأي شاهد، والقيام في الوقت ذاته بموازنة حقوق المستخدمين الآخرين بإطلاعهم على كل تهديد معروف أو متوقع على الصحة أو السلامة في مكان العمل".

المكسيك: يُرجى إدراج فقرة فرعية لتقرأ: "وبيئات عمل ومنشآت ومناطق تتسم بصفات منها أنها غير مأمونة أو تعوزها الإنارة أو ليس فيها منفذ بديل للدخول أو الخروج أو أنها منعزلة أو ضيقة".

اسبانيا: يُرجى حذف هذه الفقرة الفرعية. ولا يُطلب من أصحاب العمل أن يأخذوا في الحسبان مخاطر وعوامل محتملة لا تتعلق بمكان العمل وتنطوي على اعتماد تدابير لا تتعلق بالعمل.

الولايات المتحدة: يُرجى إعادة صياغة نهاية الفقرة على النحو التالي: "بما في ذلك المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، من قبيل تلك الناجمة عن".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CONFIEP، VBO-FEB: قد تنشئ عبارة "لا سيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية" تسلسلاً هرمياً من الأذى. وينبغي إدارة جميع الأخطار. ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "لا سيما" بعبارة "بما في ذلك"، والاستعاضة عن عبارة "العوامل الناجمة عن" بعبارة "عندما تنشأ عن".

BusinessNZ، CPC (شيلي)، UCCAEP: لا نؤيد الإشارة إلى المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية.

العمال

رد موحد، ACTU، CITUB، CMTU، COSATU، FTF، IFJ، LO (الدانمرك)، MTUC، NTUC (الفلبين)، NZCTU: نؤيد مقترحات المكتب.

CCOO: ينبغي أن يقرأ النص الإسباني "en particular los peligros y los riesgos psicosociales".

الفقرة ٩(أ)

(الفقرة ٨(أ))

الحكومات

شيلي: يُرجى حذف هذه الفقرة الفرعية.

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "personas" بكلمة "partes" للتمشي مع النص الإنكليزي.

أصحاب العمل

UCCAEP: إن من غير الواضح كيفية تقييم المخاطر وتحديد مسؤوليات أصحاب العمل وإثبات التحرش.

العمال

COSYLAC: يُرجى إضافة عبارة "وعناصر إنفاذ القانون" بعد عبارة "والمرضى".

الفقرة ٩(ب)

(الفقرة ٨(ب))

الحكومات

الكويت: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "بنوع الجنس" بعبارة "بالجنس".

المكسيك: يُرجى إضافة عبارة "القوالب النمطية بين الجنسين".

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "وجود" بعبارة "سوء استعمال". ويُرجى عكس ترتيب عبارة "معايير ثقافية" وعبارة "معايير متعلقة بنوع الجنس". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "تغذي العنف والتحرش" بعبارة "تذكي العنف والتحرش".

CPC (شيلي): يُرجى إضافة عبارة "إساءة الاستعمال لعلاقات" قبل عبارة "قوة غير متكافئة"، ونقل عبارة "معايير متعلقة بنوع الجنس" لترد بعد عبارة "ومعايير ثقافية واجتماعية".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص في قسم كبير منه على حاله. وفي الفقرة الفرعية (أ)، أُضيف المصطلح "وأفراد من" قبل كلمة "الجمهور" من أجل ضمان الاتساق مع التغييرات التي أُجريت على المادة ٣ (التي أصبحت المادة ٤ الآن) من الاتفاقية.

الفقرة ١٠

(الفقرة ٩)

الحكومات

الجزائر: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "وترتيبات العمل" بعبارة "الوظائف (وتقابلها كلمة métiers باللغة الفرنسية) وظروف العمل".

شيلي: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن عبارة "el ocio" بعبارة "las actividades de espectáculo y entretenimiento".

فنلندا: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "تدابير محددة" بعبارة "تدابير ملائمة"، تمشياً مع المادة ٨.

نيوزيلندا: يُرجى إضافة عبارة " حسب مقتضى الحال" بعد عبارة "أن تعتمد".

بيرو: إن ذكر هذه القطاعات له أهمية، بما في ذلك الاقتصاد غير المنظم.

المملكة المتحدة: يُرجى إضافة عبارة "سياسات تعزز" بعد عبارة "أن تعتمد".

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "التي يكون فيها العمال والأشخاص المعنيون أكثر عرضة" بعبارة "التي قد يكون فيها العمال والأشخاص المعنيون أكثر عرضة". ويُرجى إدراج إشارة إلى القطاع الزراعي.

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CPC (شيلي)، UCCAEP: يُرجى حذف التعداد ابتداء من عبارة "من قبيل العمل الليلي ...".

Keidanren: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال".

SGV-USAM: نعارض هذه الفقرة. ويمكن لهذه الفقرة أن تؤدي إلى وجود لوائح حكومية إضافية خاصة بقطاعات محددة.

العمال

AEFIP، APOC، ASDECCOL، UEJN، UITOC: يُرجى إضافة الجملة التالية "العمال في القطاع العام الذين يمكنهم الوصول إلى معلومات سرية ويعملون كمخبرين و/أو مقدمي شكاوى".

CGT-RA: يُرجى إضافة قطاع الاتصالات والإعلانات.

NZCTU: نؤيد التغييرات التي يقترحها المكتب.

PSI: يُرجى إضافة عبارة "والعمال في القطاعات العامة، الذين يمكنهم الوصول إلى معلومات حساسة" وعبارة "مبلغين".

UNT: يُرجى إضافة عبارة "والزراعة والشوارع" قبل عبارة "والترفيه".

تعليق المكتب

يلاحظ المكتب عدم ظهور موقف مشترك بشأن التغييرات المتعلقة بهذه الفقرة. واقترحت معظم منظمات العمال إدراج قطاعات أو مهن أو ترتيبات عمل إضافية، بينما اقترحت معظم منظمات أصحاب العمل حذف هذا التعداد بأكمله. وفي ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص في قسم كبير منه على حاله، باستثناء إضافة مصطلح "والأشخاص الآخرون المعنيون" بعد كلمة "العمال"، من أجل الاتساق مع التغييرات التي أُجريت على المادة ٨(أ) (وهي الآن المادة ٩(أ)).

الفقرة ١١

الحكومات

بلجيكا، المغرب، نيوزيلندا، بنما، جنوب أفريقيا: نؤيد مقترح المكتب.

شيلي: لا نؤيد إدراج الموارد والمساعدة لعمال الاقتصاد غير المنظم.

المكسيك: يُرجى تحديد الموارد والمساعدة المعنية.

الفلبين، قطر: يُرجى إدراج إشارات محددة إلى الموارد والمساعدة من أجل الهيئات الفاعلة الأخرى في الاقتصاد غير المنظم.

اسبانيا: تؤيد الفقرة.

أوغندا: يُرجى حذف هذه الفقرة.

الولايات المتحدة: يُرجى إعادة صياغة الحكم على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء النظر في وضع آليات وتنفيذها من أجل منع العنف والتحرش والتصدي لهما في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة".

أصحاب العمل

رد موحد، CONFIEP، UCCAEP: يُرجى إدراج إشارة إلى أصحاب العمل ورابطاتهم. ويُرجى الإشارة إلى "المستهلكين" في الاقتصاد غير المنظم. ويُرجى إدراج عبارة "بقدر ما يكون عملياً" قبل عبارة "أن توفر الموارد".

CGECI، CIP، CPC (شيلي)، VBO-FEB: يُرجى إضافة إشارة إلى أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم.

العمال

رد موحد، ACTU، CCOO، CITUB، COSATU، FEDUSA، FO، FTF، IFJ، LO (الدانمرك)، MTUC، NTUC (الفلبين)، NZCTU: تؤيد نقل هذه الفقرة إلى القسم المعنون "الحماية والوقاية".

ACFTU: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "منظمات" بعبارة "نقابات العمال".

CGT-RA: يُرجى إضافة الجملة التالية: "من أجل تحسين التنمية المستدامة في الدول الأعضاء ونمو اقتصاداتها وشركاتها وتوفير حياة ذات نوعية أفضل لمجتمعاتها".

CMTU: تؤيد هذه الفقرة.

UNT: يُرجى حذف عبارة "في الاقتصاد غير المنظم".

تعليق المكتب

لقد لاقى نقل هذا الحكم إلى القسم المعنون "الحماية والوقاية" دعماً واضحاً، بما في ذلك من أغلبية منظمات العمال. واقترحت بعض الحكومات الإشارة إلى جهات فاعلة أخرى أو إلى الموارد أو المساعدة المعنية. واقترحت غالبية منظمات أصحاب العمل إدراج إشارة إلى أصحاب العمل ورابطاتهم. وفي ضوء الردود المتلقاة، بقي الحكم في الفصل الثاني من التوصية، وأُدرجت إشارة إلى أصحاب العمل.

الفقرة ١٢ (الترويسة)

(الفقرة ١٢)

الحكومات

الجزائر: يُرجى حذف القائمة بغية تفادي تصنيف المجموعات. وإن الاعتراف بالأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين، يعارض قيماً دينية وروحية وأخلاقية في عدد من البلدان الأعضاء.

الأرجنتين: يُرجى حذف عبارة "للمجموعات المستضعفة" والإبقاء على قائمة المجموعات.

بنغلاديش: يُرجى حذف قائمة المجموعات للإبقاء على الاتساق مع المادة ٦.

بلجيكا: لا نعارض إدراج قائمة في حكم مختلف يكمّل المادة ٦.

بلغاريا: تؤيد إدراج حكم جديد يتضمن قائمة بالمجموعات المستضعفة.

الكاميرون: يُرجى حذف القائمة.

كندا: تؤيد حذف القائمة من الفقرة ١٢. ويُرجى إدراج قائمة غير حصرية بالمجموعات في حكم جديد محدد.

شيلي: تؤيد الاستعاضة عن عبارة "للمجموعات المستضعفة" بعبارة "للمجموعات في أوضاع استضعاف ".

الدانمرك: نؤيد إدراج حكم جديد في التوصية يكمل المادة ٦.

فنلندا: نؤيد فصل الحكمين الأصليين. ونؤيد وضع قائمة في حكم ما في التوصية.

فرنسا: يجب حماية جميع الأشخاص والمجموعات المتوخين في النص حماية مناسبة من العنف والتحرش.

ألمانيا، مالطة، بنما: نؤيد إعادة المعنى الأصلي لهذا الحكم من الاستنتاجات وإدراج قائمة بالمجموعات في حكم جديد.

هنغاريا، النرويج: يمكن أن نقبل نقل قائمة الأشخاص المستضعفين إلى فقرة جديدة والاستعاضة عن الإشارة إلى "المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وأصحاب الميول الجنسية غير المحددة" بعبارة تشير إلى "الميل الجنسي".

إندونيسيا: يُرجى حذف القائمة من أجل تفادي أي مفاوضات مطوّلة وتعزيز قبول واسع في صفوف الدول الأعضاء وعدم حصر القائمة.

جمهورية إيران الإسلامية: يُرجى حذف القائمة الواردة في هذا الحكم بالكامل.

الكويت: يُرجى إلغاء القائمة الواردة في الفقرة ١٢ نظراً إلى أنها يمكن أن تؤدي إلى إغفال فئات أخرى.

المكسيك: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "للمجموعات المستضعفة" بعبارة "للمجموعات في أوضاع استضعاف". ويُرجى إدراج قائمة بالمجموعات تستند إلى المعايير الدولية وتراعي الأبعاد القانونية والتاريخية والاجتماعية.

نيوزيلندا: إنه من المهم ذكر إشارة واضحة في التوصية إلى المجموعات المحددة في القائمة. ولا يغير إدراج قائمة في الفقرة ١٢ من تركيز الحكم. بيد أنه في ضوء حذف القائمة، يُرجى إضافة حكم جديد في التوصية يكمل المادة ٦ من الاتفاقية، ويبدأ هذا الحكم بما يلي: "بغية تطبيق الأحكام المذكورة في المادة ٦ من الاتفاقية، فإن العمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير تناسبي يندرج في فئتهم..."

بيرو: يُرجى ذكر إجراء لمنع التمييز وانتهاك حقوق المجموعات في أوضاع استضعاف.

قطر: نؤيد حذف القائمة وعدم إدراجها في حكم جديد نظراً إلى أن هذا يمكن أن يؤدي إلى استبعاد أو إهمال مجموعات أخرى.

جنوب أفريقيا: نؤيد إدراج قائمة بالأشخاص في أوضاع استضعاف.

اسبانيا: نؤيد حذف القائمة من هذا الحكم وإدراجها في فقرة جديدة. ولا ينبغي أن تكون القائمة حصرية. ويُرجى استعمال صيغة عمومية، من قبيل "مجموعات في أوضاع استضعاف و/أو الاستبعاد الاجتماعي بسبب الظروف الشخصية والاقتصادية والاجتماعية".

السويد: من المهم بروز المجموعات المستضعفة وإدراج منظور المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأصحاب الميول الجنسية غير المحددة. ويستحب إدراج قائمة بالمجموعات في حكم منفصل في التوصية.

أوغندا: ينبغي ألّا يكون هناك قائمة.

المملكة المتحدة: نؤيد نقل قائمة المجموعات إلى حكم جديد محدد في التوصية يكمل المادة ٦.

الولايات المتحدة: يُرجى إضافة عبارة "أن تسعى إلى" بعد عبارة "ينبغي للدول الأعضاء". ومن شأن أي قائمة أن تجازف باستبعاد مجموعة أو مجموعات معنية. ويُرجى استعمال عبارة "من قبيل" في مقدمة القائمة.

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: ينبغي للمكتب توضيح كيف يفضي حذف الإشارة إلى المجموعات المستضعفة إلى تفادي الوصم. ويمكن أن نوافق على الإشارة إلى "المجموعات في أوضاع استضعاف" عوضاً عن "المجموعات المستضعفة"؛ بيد أن الإشارة قد لا تكون مناسبة نظراً إلى أن النساء والعمال المهاجرين يُشار إليهم تحديداً في موضع آخر في الصكوك، ولكن لن يكون هناك إشارة إلى الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين. ونؤيد الإبقاء على قائمة المجموعات ولا سيما الإشارة إلى الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين. ويُرجى إعادة صياغة الترويسة على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تدابير منع العنف والتحرش توفر حماية متكافئة لجميع الأشخاص بمن فيهم:" وفي الفقرات الفرعية من (أ) إلى (ط)، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "العمال" بكلمة "الأشخاص"، باستثناء الإشارة إلى "النساء الحوامل والمرضعات" في الفقرة (ب) وكلمة "المهاجرون" في الفقرة (ه).

APINDO: ينبغي أن تعترف المعايير الدولية بالقيم المتجذرة في مختلف السياقات الدينية والثقافية. ويُرجى حذف القائمة وإضافة عبارة "على نحو ما حددته القوانين واللوائح الوطنية".

BusinessNZ: إن الإشارة إلى "جميع الأشخاص" تكفي.

CGECI، FEI: نؤيد الرد الموحد لمنظمات أصحاب العمل، باستثناء الإشارة إلى الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين.

CPC (شيلي): يُرجى إعادة صياغة الحكم على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تدابير منع العنف والتحرش توفر الحماية ذاتها إلى جميع العمال". ولا داعي للقائمة.

NHO: يُرجى الإبقاء على قائمة المجموعات المستضعفة من أجل تعزيز التنوع والشمولية.

SAE: يُرجى إعادة صياغة هذا الحكم على النحو التالي: "ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تدابير منع العنف والتحرش لا ينتج عنها الحد من مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو بالتالي، تستبعد منها النساء والمجموعات المشار إليها".

SEV: إن استبعاد الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين، من قائمة الأشخاص المتمتعين بالحماية هو محل تساؤل.

العمال

رد موحد، ASI، CLC، CTC، FTF، LO (الدانمرك): نؤيد اقتراح المكتب بشأن إعادة المعنى الأصلي لهذا الحكم وحذف قائمة المجموعات، نظراً إلى أن وضع القائمة في النهاية يجعل النص غير متسق. وتتسم القضية التي يعالجها الحكم في الأصل بأنها حرجة بما يكفي لتُدرج في الاتفاقية، على سبيل المثال بعد المادة ٦. والعمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين هم من بين أكثر العمال الذين يمارس التمييز بحقهم والمعرضين للعنف والتحرش. ولن تقبل منظمات العمال قائمة، حتى وإن كانت غير حصرية، إن كانت لا تشمل العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وغير ذلك من الفئات. ومن الحاسم أن تضمن الصكوك شمول جميع العمال والاعتراف بأنه قد يلزم جهود خاصة فيما يتعلق ببعض المجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش بسبب أوجه عدم المساواة السائدة والسلوكيات التمييزية. ولكن من شأن إعادة فتح المناقشة بشأن إدراج قائمة بالمجموعات تحت حكم جديد أن يستقطب النقاش مجدداً.

ACTU: إن القضية التي تتناولها النقطة ٢٦ لها من الأهمية الحرجة بما يكفي لتبرير إدراجها ضمن الاتفاقية. ولا نُعارض حذف القائمة.

AEFIP، ASDECCOL، APOC، UEJN، UITOC: يُرجى إضافة العبارة التالية في القائمة "العمال في القطاع العام الذين يمكنهم الوصول إلى معلومات سرية ويعملون كمخبرين و/أو كمقدمي شكاوى".

BAK: يُرجى إضافة قائمة في التوصية تتضمن العمال في علاقات استخدام هشة والأشخاص الذين يؤدون الخدمة المدنية.

CCOO: يرجى الإبقاء على القائمة.

CGSLB، CGT، CSAC: لا نؤيد قائمة المجموعات. وينبغي لكل دولة أن تحدد قائمة كهذه على المستوى الوطني.

CMTU: نؤيد الفقرة.

COSATU، CTC، LBAS: نؤيد إعادة المعنى الأصلي للنقطة ٢٦. ويمكن لإعادة فتح المناقشة بشأن القائمة أن يعقّد العملية.

CSC: نعارض القائمة. ويمكن للصكوك أن تجبر الدول على تحديد قائمة كهذه على المستوى الوطني مع جميع الهيئات الفاعلة المعنية.

FEDUSA، ZCTU (زمبابوي): يُرجى إعادة صياغة الفقرة على النحو التالي: "تعني المجموعات المستضعفة في مفهوم هذه الاتفاقية جميع مجموعات الأشخاص كما حددتها الصكوك الدولية والقوانين الوطنية، وهم الأشخاص الذين عانوا من أوجه تفاوت تاريخية ويمارس في حقهم التمييز والتهميش والذين قد يكونون متأثرين على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش".

FGTB، LO (السويد)، TCO ، Saco، UMT: لا نؤيد وجود قائمة.

CNV، FNV: نؤيد حذف قائمة المجموعات المستضعفة إذ إن إعادة فتح المناقشة لن يكون مفيداً. ومن شأن مصطلح شامل، دون تحديد المجموعات المستضعفة، أن يضمن عدم نسيان أي شخص.

FO: ينبغي للقائمة أن تُدرج في حكم جديد محدد من الاتفاقية بعد المادة ٦ نظراً إلى أهميتها.

FO، FTF، IFJ، LO (الدانمرك)، LO (النرويج)، NTUC (الفلبين)، Unio، YS: نؤيد إعادة المعنى الأصلي للفقرة ٢٦.

IFJ: نؤيد وجود قائمة بالعوامل أو الخصائص التي تؤدي إلى زيادة خطر العنف والتحرش.

MTUC: نؤيد اقتراح المكتب.

NZCTU: لا يمكن أن نؤيد قائمة لا تتضمن العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وغير ذلك من الفئات. ويُرجى إدراج القائمة الحالية في فقرة جديدة في التوصية.

OPZZ: ينبغي أن يكون الحكم عاماً إذ يمكن أن يشير إليه أي شخص متأثر بالعنف أو التحرش.

TUC: نؤيد حذف القائمة من الفقرة ١٢ وعدم إدراجها في الفقرة ٦ ما دامت الصكوك تعترف بضرورة وجود النُهج المكرسة لحماية المجموعات الأكثر تأثراً بالعنف والتحرش.

UNT: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "للمجموعات المستضعفة" بعبارة "أو المجموعات في أوضاع استضعاف" وإضافة العمال المنزليين والعمال في المنزل وعمال المبيعات على الكاتالوك والعمال في الطرقات والعمال الزراعيين.

الفقرة ١٢(أ)

(الفقرة ١٣(أ))

الحكومات

شيلي: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن عبارة "de edad" بعبارة "adultos mayores".

المكسيك: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن عبارة "trabajadores de edad" بعبارة "personas adultas mayores."

العمال

UNT: يُرجى ذكر ما إذا كانت الفقرة تشير إلى الحد الأدنى لسن العمل أو إلى أي عمر آخر.

الفقرة ١٢(ب)

(الفقرة ١٣(ب))

الحكومات

اسبانيا: يُرجى الاستعاضة في النص الإسباني عن عبارة "lactantes" بعبارة "en periodo de lactancia".

العمال

CCOO: يُرجى تقسيم الفقرة الفرعية إلى فقرتين فرعيتين: الفقرة "(ب) العاملات الحوامل والمرضعات" والفقرة "(ج) العمال ذوو المسؤوليات العائلية".

الفقرة ١٢(د)

(الفقرة ١٣(د))

الحكومات

النمسا: يُفضل استعمال صيغة شاملة أو تكميلية، من قبيل "العمال ذوو الأمراض المعدية أو الأمراض التي تسبب الوصم".

الفقرة ١٢(و)

(الفقرة ١٣(و))

العمال

CGT-RA: يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "العمال من أهل البلد والشعوب الأصلية".

الفقرة ١٢(ز)

(الفقرة ١٣(ز))

الحكومات

الولايات المتحدة: يُرجى إضافة كلمة "العرقية" قبل كلمة "الإثنية".

الفقرة ١٢(ط)

(الفقرة ١٣(ط))

الحكومات

النمسا: يُرجى الاستعاضة عن الإشارة إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وأصحاب الميول الجنسية غير المحددة بعبارة "الميل الجنسي".

الكاميرون، مصر، السنغال: يُرجى حذف هذه الفقرة.

فنلندا: إن الحل الممكن هو الإشارة إلى المجموعات التي يمارس ضدها التمييز بسبب ميلها الجنسي أو هويتها الجنسانية في الفقرة الفرعية (ط).

إيطاليا، مالطة: يُرجى إعادة الصياغة من أجل الإشارة إلى "الميل الجنسي".

هنغاريا: يُرجى توضيح التعريف الوارد في عبارة "وأولئك الذين لا تتطابق صفاتهم مع نوع جنسهم".

مالي: لا نؤيد الإشارات إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين.

نيجيريا: لا نؤيد هذه الفقرة الفرعية نظراً إلى أنها لا تنسجم مع القانون والعادات والتقاليد الوطنية.

باراغواي: يُرجى فقط ذكر العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين.

تونس: يُرجى الأخذ بعين الاعتبار ديانة الدول وتقاليدها وقدراتها.

أصحاب العمل

CBI: يُرجى أن يُدرج في القائمة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين.
SYNDUSTRICAM: يُرجى حذف هذه الفقرة.
UIA: لن يُقبل استبعاد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين.

العمال

UGTC (الكاميرون): يُرجى الاستعاضة عن الجملة الحالية بهذه الجملة "الفئات الأخرى من العمال".

تعليق المكتب

يذكّر المكتب بالمناقشة المسهبة خلال المؤتمر بشأن المادة ٦ من الاتفاقية والفقرة ١٢ المعنية الواردة في التوصية بشأن إدراج قائمة تتضمن مجموعات محددة من العمال الذين يتأثرون على نحو غير تناسبي بظاهرة العنف والتحرش. وجرى التعبير عن طائفة من الآراء، من الفئتين المؤيدة للقائمة والمعارضة لها. وجرى كذلك التعبير عن آراء بخصوص ما إذا كان ينبغي إدراج هذه القائمة، أو ما إذا كان ينبغي أن يُشار فيها إلى الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين. ويذكّر المكتب أنه، بواسطة عملية التعديل، نقلت اللجنة القائمة الواردة في المادة ٦ من الاتفاقية إلى الفقرة ١٢ من التوصية. ونظراً إلى ضيق الوقت، لم تناقش اللجنة الفقرة ١٢؛ ووضع النص بين أقواس معقوفة، وبالتالي لم تجر لا الموافقة عليه ولا رفضه.

وأعربت أغلبية الردود الواردة من الحكومات ومنظمات العمال عن تأييد قوي لإعادة التركيز الأصلي للفقرة ١٢ بغية تجنب أن تفضي التدابير الهادفة إلى منع ظاهرة العنف والتحرش إلى تقييد أو استبعاد النساء أو المجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش من قطاعات ووظائف ومهن بعينها. وتمت مراجعة الفقرة ١٢ بناء على ذلك ووفقاً للمادة ٦ (التي أصبحت الآن المادة ٧) من الاتفاقية.

وكان هناك كذلك تأييد لوضع فقرة منفصلة تكمّل المادة ٦ (التي أصبحت الآن المادة ٧) من الاتفاقية، تعدّد المجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش. وكررت الردود على المادة ٦ والفقرة ١٢ من التقرير الخامس (١) عدداً من المواقف المعرب عنها خلال المؤتمر والتي تقدم أسباباً مفصّلة لحالتي تأييد إدراج قائمة ورفض إدراجها. وأيّدت معظم الحكومات التي علّقت على هذا الحكم إدراج قائمة. واقترح عدد من الحكومات الأخرى حذف القائمة بأجمعها واقترحت أخرى، دون الإعراب عن معارضتها للقائمة بحد ذاتها، حذف الإشارة تحديداً إلى العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين. وشدّدت معظم الردود الواردة من منظمات العمال على أهمية شمول جميع العمال والاعتراف بأنه قد تلزم جهود خاصة فيما يتعلق ببعض المجموعات. وشددت المنظمات على أنه إذا أدرجت قائمة، ينبغي إدراج العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وغير ذلك من الفئات. ولكنها اعتبرت أن المحاولات الرامية إلى إعادة إدراج قائمة لن تكون مفيدة. وأعربت معظم الردود الواردة من منظمات أصحاب العمل عن تفضيلها وجود قائمة، بل عن أنه ينبغي أن يُدرج في القائمة الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين. وفي الوقت ذاته، وضّح عدد من منظمات أصحاب العمل أنها لا تؤيد إدراج قائمة أو لا تؤيد أن يُدرج في هذه القائمة الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين.

ونظراً إلى الدعم المعرب عنه من أجل إبقاء قائمة بالمجموعات المتأثرة على نحو غير تناسبي بالعنف والتحرش، تم الإبقاء على القائمة في فقرة جديدة (الفقرة ١٣)، مصحوبة بترويسة تتفق مع المادة ٦ (التي أصبحت الآن المادة ٧). وبغية تحسين هذا التوافق، وفي ضوء الردود العديدة التي وردت من منظمات أصحاب العمل، قام المكتب بتغييرات صياغية كي تشير القائمة بشكل أعم إلى الأشخاص. وأُعيد ترقيم الفقرات اللاحقة تبعاً لذلك.

بيد أن المكتب يشير إلى أن هدف الصكوك هو توفير الحماية من العنف والتحرش للجميع. ويلاحظ المكتب أن إدراج قائمة تعدّد مجموعات محددة من شأنه أن يبلغ، في بعض البلدان، حد استبعاد مجموعات أخرى معنية على وجه الخصوص في سياقات وطنية محددة، أو قد لا يستوعب أنه من الممكن نشوء مجموعات جديدة مع مرور الوقت. علاوة على ذلك، يشدّد المكتب على أن المناقشات المطوّلة التي جرت خلال انعقاد اللجنة فيما يتعلق بإدراج بعض المجموعات في القائمة، وهو ما شكل عائقاً أمام استمرار المناقشات. ولئن أخذنا بعين الاعتبار النطاق الواسع لعبارة "المجموعات المستضعفة" وعبارة "المجموعات في أوضاع استضعاف"، يمكن لهاتين العبارتين أن توفرا شمولاً واسعاً وتسهّلا اعتماد الصكوك وتنفيذها.

الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة

الفقرة ١٣ (الترويسة)

(الفقرة ١٤ (الترويسة))

الحكومات

الجزائر: يُرجى إدراج عبارة "المساندة في مجال الإعادة إلى العمل" وعبارة "المساعدة النفسية والاجتماعية" وعبارة "الرعاية الطبية والنفسانية والنفسية للضحايا".

النمسا: ينبغي أن يكون التنفيذ وفقاً للقانون الوطني.

بلجيكا: لا نؤيد إدراج حق الاستقالة مع التعويض.

شيلي: يُرجى حذف كلمة "الفعّالة".

الدانمرك، فنلندا، النرويج: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "ينبغي .....وأن تشمل ما يلي" بعبارة "يمكن ... وأن تشمل ما يلي".

نيوزيلندا: نؤيد النص.

بيرو: من المهم ذكر وسائل الانتصاف مثل التعويض.

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن جملة "ينبغي .... العنف والتحرش .... وأن تشمل ما يلي" بجملة "يمكن ... العنف والتحرش استناداً إلى الظروف المحددة أن تشمل ما يلي". ويُرجى إضافة عبارة "التعويضات العقابية" وعبارة "حق الاستقالة مع التعويض" إلى القائمة.

أصحاب العمل

رد موحد، BUSA، NEF: يُرجى إدراج عبارة "حسبما تقتضي الظروف" بعد عبارة "وأن تشمل ما يلي".
CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".
Keidanren: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال".

الفقرة ١٣(أ)

(الفقرة ١٤(أ))

الحكومات

النمسا: يندرج حق الإعادة إلى العمل تحت مظلة الاستقلالية التعاقدية لصاحب العمل.

بلجيكا: يمكن أن نؤيد إعادة إدماج العمال الذين أُنهيت علاقة استخدامهم فقط إذا كان الإنهاء بدافع الانتقام.

سويسرا: يُرجى حذف هذه الفقرة.

أصحاب العمل

رد موحد، BUSA، UCCAEP: يُرجى إدراج مصطلح "أو النقل".
SAE: يُرجى إدراج عبارة "في حال طلب ضحية العنف أو التحرش" بعد عبارة "الإعادة إلى العمل".
SGV-USAM: نعارض إدراج الإعادة إلى العمل.

العمال

UNT: يُرجى إضافة عبارة "في ظل الظروف ذاتها".

الفقرة ١٣(ب)

الفقرة ١٤(ب)

الحكومات

النمسا: إن هذا الحكم واسع النطاق للغاية.

شيلي: يُرجى حذف هذه الفقرة.

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "الأضرار المادية وغير المادية" بعبارة "خسائر النفقات الشخصية وفقدان الأجور والضرر الجسدي والنفسي".

العمال

UNT: يُرجى إضافة عبارة "التعويض عن الأضرار الجسدية والنفسية والاقتصادية وعلى صعيد حقوق الملكية أو الأضرار المعنوية".

الفقرة ١٣(ج)

(الفقرة ١٤(ج))

الحكومات

بلجيكا، المغرب، بنما، باراغواي: نؤيد مقترح المكتب.

اسبانيا: يُرجى توضيح التدابير التي لها قوة إنفاذ فوري توضيحاً أوفر.

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "لضمان ...لتغيير سياسات أو ممارسات معينة" بعبارة "لوقف سلوكيات بعينها أو لتغيير سياسات أو ممارسات".

العمال

CCOO: نؤيد مقترح المكتب.

الفقرة ١٣(د)

(الفقرة ١٤(د))

الحكومات

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "honorarios legales y costes".

تايلند: يُرجى الإشارة إلى المسؤول عن الرسوم والتكاليف القانونية.

العمال

CGIL، CISL، UIL: ينبغي ألاّ يتحمل الضحايا عبء التكاليف القانونية.

CNTB: يُرجى إضافة عبارة "بما في ذلك جبر الضرر عن الإصابة، على أن يقع على عاتق مرتكب العنف أو التحرش".

UNT: يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "الرسوم والتكاليف النفسية والطبية والقانونية".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله في قسم كبير منه، باستثناء تغييرات صياغية طفيفة في الترويسة لتجنب التكرار وفي الفقرة الفرعية (ج) لأغراض الصياغة.

الفقرة ١٤

(الفقرة ١٥)

الحكومات

النمسا: هذا الحكم واسع النطاق للغاية، وينبغي أن يكون التنفيذ وفقاً للقانون الوطني.

شيلي: يُرجى حذف الفقرة.

نيوزيلندا: نؤيد النص.

اسبانيا: ينبغي أن يشير الحكم إلى التعويض الذي يتحمل نفقته المرتكب. وفي النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "indemnización" بكلمة"compensación".

الولايات المتحدة: يُرجى الإشارة إلى "العنف والتحرش"، والاستعاضة عن عبارة "إعاقة تؤدي إلى عجز عن العمل" بعبارة "إصابات وأمراض".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، SN، VBO-FEB: يُرجى حذف عبارة "نفسية واجتماعية أو جسدية" نظراً إلى أن مواصفات الإعاقة قد تتعدد.

CIP، CONFIEP، CPC (شيلي)، UCCAEP: يُرجى حذف عبارة "نفسية واجتماعية أو جسدية".

SGV-USAM: نعارض الحق الشامل للضحايا في التعويض في هذه الحالات.

العمال

BAK: يجب أن يتمتع الضحايا بالحق في التعويض، ليس في حالة عدم أهليتهم للعمل فحسب، ولكن عندما يعانون كذلك من آثار تتطلب علاجات طويلة الأجل وباهظة التكاليف.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ١٥ (الترويسة)

(الفقرة ١٦ (الترويسة))

الحكومات

النمسا، الدانمرك، فنلندا، النرويج، المملكة المتحدة: يلزم المزيد من المرونة، ويُرجى الإشارة إلى الملاءمة أو التوافق مع القوانين والممارسات الوطنية.

النمسا: ينبغي للدول الأعضاء أن يكونوا قادرين على توفير الدعم المتخصص إلى المجموعات المتأثرة بالتحديد.

بلجيكا: ينبغي منح الرابطات والمنظمات والأشخاص الاعتباريين سبل الوصول إلى إجراءات تسوية النزاعات والإجراءات القضائية. ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "الآليات تسوية النزاعات" بعبارة "الآليات الانتصاف وجبر الضرر".

كندا: يُرجى إضافة فقرة فرعية تشير إلى الآليات، من قبيل التسوية المبكرة مع صاحب العمل يقوم بالوساطة فيها أو بتسهيلها طرف ثالث، أو يحقق فيها شخص مختص ومستقل وحيادي.

بيرو: نؤيد وجود آليات لتسوية النزاعات تكون مختصة ومعجلة، ونؤيد نقل عبء الإثبات.

الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".

أصحاب العمل

رد موحد، CEOE، CEPYME، CIP، CONFIEP، VBO-FEB، UCCAEP: يرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" في آخر الجملة.

CPC(شيلي): يُرجى إضافة عبارة "في مكان العمل" بعد عبارة "التحرش".

Keidanren: يُرجى حذف هذه الفقرة.

SN: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "ينبغي...أن تشمل ما يلي" بعبارة "قد تشمل ... ما يلي"، وإضافة عبارة "حسب/عند الاقتضاء". وفي خلاف ذلك، يُرجى حذف الفقرات (أ) و(ب) و(ه).

العمال

CGSLB، FGTB: ينبغي للرابطات أو المنظمات أو الأشخاص الاعتباريين المشاركة في تسوية النزاع من أجل تمثيل مقدمي الشكوى أو مساندتهم.

الفقرة ١٥(أ)

(الفقرة ١٦(أ))

الحكومات

شيلي: يُرجى حذف هذه الفقرة.

السويد: ينبغي أن تكون جميع المحاكم العامة قادرة على تناول أنواع القضايا كافة.

أصحاب العمل

NHO، SN: يُرجى حذف هذه الفقرة.

العمال

UNT: يُرجى إدراج عبارة "على أساس نوع الجنس وحقوق الإنسان" بعد عبارة "في حالات".

الفقرة ١٥(ب)

(الفقرة ١٦(ب))

الحكومات

كندا: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "الإجراءات المعجلة" بعبارة "المعالجة في الوقت المناسب أو المعالجة الفعالة".

السويد: إن الحكم مفصل جداً فيما يتعلق بالأنظمة المعنية في الدول الأعضاء. وقد يؤثر طلب المعالجة السريعة لهذه الحالات في تأييد الدول الأعضاء للتوصية.

أصحاب العمل

SN: يُرجى حذف هذه الفقرة.

الفقرة ١٥(ج)

(الفقرة ١٦(ج))

الحكومات

بلجيكا: نفضل وجود إشارة وحيدة إلى الضحايا.

العمال

UNT: يُرجى إضافة عبارة الطبية والنفسية" بعد تعبير "المساعدة".

الفقرة ١٥(د)

(الفقرة ١٦(د))

العمال

CNTB: يُرجى إضافة جملة "وإتاحتها للعمال وترجمتها إلى لغات البلد الأكثر انتشاراً".

الفقرة ١٥(هـ)

(الفقرة ١٦(هـ))

الحكومات

النمسا: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "نقل" بكلمة "تخفيف". وهذا الحكم واسع النطاق ولا يذكر ما يشير إليه نقل عبء الإثبات وفي أي حالة ينبغي تطبيقه.

بلجيكا: نؤيد نقل عبء الإثبات في الإجراءات المدنية لجميع حالات التعسف. ويُرجى إدراج ما سبق في المادة ١٠.

كندا: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال".

شيلي: يُرجى الاستعاضة عن الجملة الحالية بجملة "استعمال جميع وسائل الإثبات المقبولة في القانون شريطة ألّا يكون الدليل غير قانوني".

الدانمرك، النرويج: مبدأ "نقل عبء الإثبات" مثير للقلق في غياب التمييز بين القانون الجنائي والقانون المدني، وينبغي أن يخضع للأحكام الوطنية.

فنلندا: لا يمكن أن ينطبق نقل عبء الإثبات على القضايا الجنائية.

هنغاريا، نيوزيلندا، سويسرا، المملكة المتحدة: يُرجى حذف هذا الحكم.

جمهورية إيران الإسلامية: يُرجى توضيح الإجراء الرامي إلى الوصول إلى مصدر الإثبات و/أو نوعية الدليل الذي يتعين تقديمه.

إيطاليا: يُرجى توفير صيغة بديلة من أجل الحؤول دون الصعوبات في التنفيذ.

اسبانيا: يُرجى توضيح أن هذا الحكم يشير إلى قضاء العمل وليس إلى القضاء الجنائي على الإطلاق.

السويد: لا نؤيد نقض عبء الإثبات في القانون الجنائي.

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "في القضايا المدنية، حسب مقتضى الحال".

أصحاب العمل

CPC (شيلي)، NHO، SGV-USAM: يُرجى حذف هذه الفقرة.
DA: لا يمكن نقل عبء الإثبات في القضايا الجنائية.
SN: يُرجى حذف هذه الفقرة. ولا يمكن نقل عبء الإثبات في القضايا الجنائية وفي بعض القضايا المدنية.

العمال

CGSLB، FGTB: نؤيد نقل عبء الإثبات المدني في جميع أشكال السلوك التعسفي.
CIDA: إن مسألة نقل عبء الإثبات مسألة حساسة.
FO: إنه من المؤسف ألّا يُدرج نقل عبء الإثبات إلّا في التوصية.
UNT: يُرجى إضافة عبارة "ليصبح على الجاني" بعد عبارة "الإثبات".

تعليق المكتب

في الترويسة، اقترحت بعض الحكومات إدراج الإشارة "وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية" واقترح العديد من منظمات أصحاب العمل إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال". وفي ضوء الردود المتلقاة، تبقى الترويسة على حالها.

وأُجريت تعديلات صياغية طفيفة في الفقرة الفرعية (د) من أجل تحسين سهولة القراءة. وإذ يأخذ المكتب بعين الاعتبار الشواغل التي أثارها عدد من الردود المتلقاة بشأن الفقرة الفرعية (هـ) فيما يخص نقل عبء الإثبات في القضايا الجنائية، فإنه يشير إلى أنه من غير المقصود من هذا الحكم أن يطبق في الإجراءات الجنائية. ولمزيد من التوضيح، أُضيفت عبارة "في الإجراءات غير الإجراءات الجنائية" في نهاية الفقرة الفرعية.

الفقرة ١٦ (الترويسة)

((الفقرة ١٧ (الترويسة))

الحكومات

بلجيكا: يُرجى حذف عبارة "وسائل الانتصاف" نظراً إلى أن هذا الحكم لا يشير إلى الإجراءات القضائية.

كولومبيا: يُرجى إحالة الفقرات (ھ) و(و) و(ز) إلى التشريع الوطني.

الدانمرك، فنلندا: يُرجى إدراج عبارة "تدابير ملائمة من قبيل" في نهاية الترويسة، أو الاستعاضة عن عبارة "ينبغي ....أن تشمل ما يلي" بعبارة "يمكن ... أن تشمل ما يلي".

نيوزيلندا، الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "ينبغي ....أن تشمل ما يلي" بعبارة "يمكن ... أن تشمل ما يلي".

النرويج: يُرجى إضافة عبارة "تدابير ملائمة من قبيل" بعد عبارة "أن تشمل".

المملكة المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" في نهاية الفقرة.

أصحاب العمل

رد موحد، CIP، CPC (شيلي)، UCCAEP: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال" في نهاية الفقرة.
DA: يبدو محتوى هذا الحكم غير واقعي للامتثال له.
Keidanren، SGV-USAM: يُرجى حذف هذه الفقرة.
SN: يجب أن تكون التدابير طوعية.

الفقرة ١٦(أ)

((الفقرة ١٧(أ))

الحكومات

الجزائر: يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "الدعم المادي أو المعنوي و/أو الاجتماعي لإعادة الضحايا إلى سوق العمل".

الفقرة ١٦(ب)

((الفقرة ١٧(ب))

الحكومات

إندونيسيا: يُرجى إضافة جملة "أو تقديم الخدمات الأخرى خارج مكان العمل وفقاً للترتيبات الموجودة في البلد العضو".

تونس: يُرجى إضافة عبارة "المساندة و" قبل عبارة "خدمات المشورة".

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "القانونية المدنية" بعد تعبير "الخدمات".

الفقرة ١٦(هـ)

(الفقرة ١٧(هـ))

العمال

UNT: يُرجى تعديل الصياغة على النحو التالي: "المساعدة القانونية والرعاية الطبية والنفسية".

الفقرة ١٦(و)

(الفقرة ١٧(و))

الحكومات

الجزائر: يُرجى الاستعاضة عن الجملة بعبارة "مراكز استقبال واستماع، بما فيها مراكز إيواء".

الفقرة ١٦(ز)

(الفقرة ١٧(ز))

الحكومات

السويد: يُرجى تفادي الصياغة المفضّلة إذ ينبغي للدول الأعضاء أن تبت في تنظيم أنشطة الشرطة.

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "هيئات حكومية، بما في ذلك" في بداية الفقرة، وإدراج عبارة "مدرَّبة" قبل عبارة "لتوفير الدعم".

العمال

CGT-RA: يُرجى إضافة عبارة "كيانات محددة أو مراكز محددة لرعاية الضحايا".

UNT: يُرجى التعديل على النحو التالي: "وحداث شرطة قضائية متخصصة في منظور القضايا الجنسانية وحقوق الإنسان لتوفير الدعم للضحايا".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ١٧ (الترويسة)

(الفقرة ١٨ (الترويسة))

الحكومات

النمسا: لا يبدو أن الالتزامات واسعة النطاق على عاتق الدول وأصحاب العمل بخصوص العنف المنزلي تناسب الصك. وفي حال إدراجها، ينبغي أن تكون مقتصرة على استثارة وعي أصحاب العمل.

بلجيكا، الولايات المتحدة: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".

شيلي: يُرجى حذف الفقرة نظراً إلى أن العنف المنزلي يتجاوز نطاق الاتفاقية.

الدانمرك، فنلندا، النرويج: يرجى إدراج عبارة "التدابير المناسبة من قبيل"، والاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".

ألمانيا: يُرجى إعادة صياغة الترويسة على النحو التالي: "ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل، المشار إليها في المادة ١٠(و) من الاتفاقية، حسب مقتضى الحال، أن تشمل على سبيل المثال"

نيوزيلندا: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".

بيرو: يُرجى الاعتراف بضرورة اتخاذ تدابير للتصدي لآثار العنف المنزلي في عالم العمل.

بولندا: يُرجى توضيح من الذي يعتبر ضحية العنف المنزلي ومن الذي ينبغي أن يتخذ هذه التدابير.

اسبانيا، سويسرا: يُرجى حذف هذه الفقرة.

المملكة المتحدة: يُرجى إدراج عبارة " حسب مقتضى الحال".

أصحاب العمل

رد موحد، CONFIEP، UCCAEP، VBO-FEB: ينبغي ألّا يُدرج العنف المنزلي في نطاق الصكوك. وليس من الواضح كيف يمكن لعالم العمل ومؤسساته أن تتصدى للعنف الذي يحصل في المنازل الخاصة ولأسباب لا يمكنها السيطرة عليها. وأُعرب عن الشواغل حيال فرض مسؤوليات قانونية وما يتعلق بذلك من تكاليف على أصحاب العمل. وينبغي أن تكون التدابير على أساس تطوعي حصراً. ويُرجى إعادة صياغة الحكم على النحو التالي: "قد تشمل التدابير الرامية إلى دعم ضحايا العنف المنزلي، حسب مقتضى الحال، ما يلي".

BUSA، NEF: لا نؤيد إدراج العنف المنزلي.

CIP: ينبغي معالجة العنف المنزلي في المجال الجنائي.

DA: يبدو الحكم غير واقعي للامتثال له. والفقرات الفرعية (ب) و(ج) و(د) مثيرة للجدل، ولا سيما فيما يخص المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

NHO: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "ينبغي" بكلمة "يمكن".

Keidanren، CPC (شيلي): يُرجى حذف هذه الفقرة.

SAE: يُرجى حذف الحكم أو إعادة صياغته على النحو التالي: "قد تشمل التدابير الرامية إلى دعم ضحايا العنف المنزلي، حسبما هو عملي، ما يلي"

SGV-USAM: تتعدى التدابير على حرية أصحاب العمل، وهي غير صالحة بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

SN: يجب أن تكون التدابير طوعية بحسب القوانين الوطنية.

العمال

OPZZ: يُرجى استبعاد العنف المنزلي من التوصية.

UNT: يُرجى إضافة الجملة التالية "المساعدة القانونية والرعاية النفسية والطبية لضحايا العنف المنزلي".

الفقرة ١٧(أ)

(الفقرة ١٨(أ))

الحكومات

ألمانيا: يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "إجازة مدفوعة الأجر في حالة مرض العمال ضحية العنف المنزلي مرضاً جسدياً و/أو نفسياً إذا كان المرض يؤدي إلى عدم القدرة على العمل."

اسبانيا: يُرجى حذف هذا الحكم إذا كان يشير إلى إعانات الضمان الاجتماعي.

أصحاب العمال

رد موحد، CONFIEP، UCCAEP: يُرجى حذف كلمة "مدفوعة الأجر".

BUSA، NEF، VBO-FEB: لا نؤيد حكماً يدعو إلى إجازة إضافية، وينبغي أن يكون ذلك مشمولاً بسياسات موحدة.

الفقرة ١٧(ب)

(الفقرة ١٨(ب))

الحكومات

ألمانيا: يُرجى إضافة عبارة "بقدر الإمكان عملياً".

أصحاب العمل

NHO، VBO-FEB: يُرجى حذف الفقرة.

العمال

CGT-RA: يُرجى إضافة الجملة التالية "وتعزيز الأدوات التقنية بمساعدة منظمة العمل الدولية من أجل وضع تشريعات مستقبلية في الدول الأعضاء التي ليس لديها تشريع بهذا الخصوص".

الفقرة ١٧(ج)

(الفقرة ١٨(ج))

الحكومات

ألمانيا: يُرجى إضافة عبارة "بقدر الإمكان عملياً وفي حدود المعقول".

السويد: ينبغي أن يكون التركيز الأساسي على تدابير موجهة نحو الجناة كي لا يضطر الضحايا إلى مغادرة مكان عملهم.

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "بطرق منها ترتيبات العمل عن بُعد" في نهاية الجملة.

أصحاب العمل

NHO: يُرجى حذف هذه الفقرة.

العمال

CGT-RA: يُرجى إضافة المطاردة، وحماية المحيط والحماية من العنف المنزلي.

الفقرة ١٧(د)

(الفقرة ١٨(د))

الحكومات

اسبانيا: في حال عدم حذف الفقرة، يُرجى تحديد الشروط التي تحصل فيها الحماية تحديداً أدق.

تايلند: يُرجى إدراج الحماية من أي إجراء تأديبي.

أصحاب العمال

NHO، VBO-FEB: يُرجى حذف هذه الفقرة.

الفقرة ١٧(هـ)

(الفقرة ١٨(هـ))

الحكومات

ألمانيا: نعارض تقييم مخاطر مكان العمل تحديداً بشأن العنف المنزلي بسبب الصعوبات العملية.

اسبانيا: يُرجى حذف هذه الفقرة.

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "والسلامة فيه" بعد عبارة "مخاطر مكان العمل"، وإدراج عبارة "من أجل العامل المتأثر بشكل مباشر ومن أجل زملائه" في نهاية الفقرة.

أصحاب العمل

رد موحد، SAE، UCCAEP، VBO-FEB: يُرجى حذف هذه الفقرة.

العمال

CGT-RA: الحذر مطلوب فيما يخص الدول الأعضاء التي ليس لديها تشريعات وطنية بشأن العنف المنزلي.

الفقرة ١٧(و)

(الفقرة ١٨(و))

العمال

CGT-RA: يُرجى الاستعاضة عن الجملة الموجودة بالجملة التالية: "تعزيز تدابير استثارة الوعي من أجل تخفيف أي نوع من أنواع العنف والتحرش".

الفقرة ١٧(ز)

(الفقرة ١٨(ز))

الحكومات

الولايات المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "في عالم العمل" في نهاية الفقرة.

أصحاب العمل

VBO-FEB: يُرجى إضافة عبارة "عند حصوله ومنع هذه الآثار والتدابير الممكنة" بعد عبارة "العنف المنزلي".

تعليق المكتب

أبدت عدة حكومات ومعظم منظمات أصحاب العمل تعليقات تسعى إلى زيادة التوضيح والمرونة، بما في ذلك عن طريق إدراج صيغة من قبيل "التدابير المناسبة" أو " حسب مقتضى الحال"، أو تغيير كلمة "ينبغي" ووضع كلمة "يمكن" مكانها في الترويسة. واقترحت بعض الردود الواردة من الحكومات أو منظمات أصحاب العمل حذف هذه الفقرة. وقد أدرج المكتب عبارة "حسب مقتضى الحال" في نهاية الترويسة، بغية توضيح أن هذه القائمة ليس قائمة حصرية وثمة مرونة فيما يخص التدابير التي يتعين اتخاذها.

الفقرة ١٨

(الفقرة ١٩)

الحكومات

كندا: يُرجى إدراج عبارة "حيثما أمكن" بعد عبارة "التحرش"، بحيث لا تجري المشورة والإعادة إلى العمل على حساب قدرة الضحية على العودة إلى العمل.

نيوزيلندا: نؤيد النص.

اسبانيا: يُرجى حذف الفقرة، وذلك من أجل ألّا تتجاوز المشورة والتدابير الأخرى قدرة صاحب العمل على التصرف. وفي النص الإسباني، يرجى الاستعاضة عن كلمة "evitar" بكلمة "prevenir"، وإضافة عبارة "en violencia y acoso" بعد عبارة "reincidencia".

الولايات المتحدة: يُرجى الإشارة إلى "العنف والتحرش" والاستعاضة عن عبارة "من خلال توفير" بعبارة "شريطة". ويُرجى إدراج عبارة "حيثما أمكن" قبل عبارة "وتسهيل"، وإدراج الجملة التالية في نهاية الفقرة "وينبغي، إذا كان ذلك ملائماً بالنسبة إلى الجريمة المرتكبة، أن يخضع الجناة لعواقب أخرى بما فيها إمكانية مقاضاتهم".

أصحاب العمل

CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

UCCAEP: يُرجى توضيح نطاق تطبيق هذه الفقرة.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ١٩

(الفقرة ٢٠)

الحكومات

النمسا: ينبغي أن يتبع مفتشو العمل تدريباً ليس بشأن القضايا الخاصة بالجنسين فحسب، بل بصورة أعم بخصوص التنوع.

بلجيكا، المغرب، نيوزيلندا، بنما، جنوب أفريقيا: نؤيد مقترح المكتب.

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن عبارة "inspectores del trabajo" بعبارة "inspectores de trabajo". ويُرجى إضافة عبارة "de trabajadores" بعد عبارة "grupos".

الولايات المتحدة: يُرجى إضافة عبارة "وأخطار العنف والتحرش في عالم العمل، التي قد تتضمن" قبل عبارة "والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية"، وحذف عبارة "ضد مجموعات محددة من العمال".

أصحاب العمل

SN: يُرجى إدراج عبارة "/أو" بعد حرف "و" في عبارة "وللمسؤولين"، والاستعاضة عن كلمة "السلطات" بكلمة "الهيئات".

العمال

CCOO: نؤيد مقترح المكتب.

CGT-RA: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "مجموعات محددة" بعبارة "أقليات ومجموعات في أوضاع استضعاف".

تعليق المكتب

في ضوء الردود الواردة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٢٠

(الفقرة ٢١)

الحكومات

الجزائر: يُرجى إضافة عبارة "القطاعات والمؤسسات" قبل عبارة "الهيئات الوطنية".

إندونيسيا: يُرجى إضافة عبارة "الجهود الرامية إلى منع العنف والتحرش والتخفيف من آثارهما" بعد عبارة "أن تشمل".

نيوزيلندا: نؤيد النص.

تايلند: يُرجى استعمال عبارة "أو المساواة" عوضاً عن عبارة "والمساواة".

المملكة المتحدة: يُرجى حذف الحكم نظراً إلى أن كل دولة عضو تقرر الولايات الخاصة بهيئاتها الوطنية. وكحل بديل، يُرجى حذف كلمة "ولاية". ويُرجى إدراج عبارة "أو الهيئات الوطنية الأخرى، حسب مقتضى الحال" بعد عبارة "المساواة بين الجنسين".

أصحاب العمل

CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".
SN: قد يؤثر الصك في ولايات عدة سلطات وطنية.

العمال

TUC: جرى مؤخراً التدقيق في دور الوكالات المعنية بالإنفاذ في معالجة العنف الممارس ضد النساء والفتيات.

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص على حاله.

الفقرة ٢١

(الفقرة ٢٢)

الحكومات

نيوزيلندا: نؤيد النص. وتدعو الحاجة إلى إدراج توضيحات بشأن العتبات ووسائل جمع البيانات وأعباء تقديم التقارير.

سويسرا: يُرجى إعادة الصياغة على النحو التالي: "ينبغي أن تراعي الدول الأعضاء حوادث العنف والتحرش في عالم العمل عند جمع بياناتها المتعلقة بسوق العمل وأن تنشر إحصاءات بشأنها".

تايلند: يُرجى إدراج تصنيف البيانات حسب العمر.

المملكة المتحدة: سيكون من الصعب الامتثال لهذا الحكم نظراً إلى نطاق الاتفاقية الواسع.

الولايات المتحدة: يُرجى بدء الحكم بعبارة "ينبغي للدول الأعضاء النظر في جمع..."، وإدراج عبارة "والعرق والإثنية" بعد عبارة "الجنس". ويُرجى حذف عبارة "ولا سيما".

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "العمال" بكلمة "الأشخاص".
CPC (شيلي): يُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".
Keidanren: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال".

العمال

CGT-RA: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "ونوع" بعبارة "وأنواع".
TUC: لا يمكن للدول الأعضاء أن تعالج العنف والتحرش في عالم العمل معالجة فعالة دون جمع البيانات الأساسية بشأن حجم المشكلة.

تعليق المكتب

نظراً إلى أن العديد من ردود منظمات أصحاب العمل اقترحت الاستعاضة عن كلمة "العمال" بكلمة "الأشخاص"، وتمشياً مع التغييرات الأخرى التي أُجريت على الفقرة ١٣، حذف المكتب مصطلح "العمال".

الإرشاد والتدريب واستشارة الوعي

الفقرة ٢٢ (الترويسة)

(الفقرة ٢٣ (الترويسة))

الحكومات

نيوزيلندا: نؤيد النص.

بيرو: التدابير الواردة في الفقرتين (أ) و(ه) مهمة.

المملكة المتحدة: يُرجى إدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" في نهاية الفقرة.

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى إدراج كلمة "تموّل" قبل كلمة "تضع"، وإدراج عبارة "حسب مقتضى الحال" بعد عبارة "وتنشر".
CPC (شيلي)، Keidanren: يُرجى إضافة عبارة "حسب مقتضى الحال".
UCCAEP: يُرجى إضافة كلمة "تموّل" قبل كلمة "تضع".

العمال

CGIL، CISL، UIL: تتسم الممارسات الجيدة بشأن الحماية بأنها فعالة، وذلك باستنادها إلى أدوات المعلومات واللوائح والتدخلات التفاوضية في الشركة أو على الصعيد القطاعي و/أو على الصعيد المحلي.

الفقرة ٢٢(أ)

(الفقرة ٢٣(أ))

الحكومات

كندا: يُرجى ذكر عبارة "عوامل تنظيم العمل" هنا وفي الفقرة ٩.

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى إدراج عبارة "إساءة استعمال" قبل عبارة "وعلاقات القوة غير المتكافئة". ويُرجى الاستعاضة عن كلمة "تغذي" بكلمة "تذكي".

CPC (شيلي)، UCCAEP: يرجى إضافة عبارة "إساءة استعمال" قبل عبارة "علاقات".

الفقرة ٢٢(ب)

(الفقرة ٢٣(ب))

الحكومات

بلجيكا: يُرجى توصيف عبارة "تراعي الجنسين" بإضافة عبارة "خصوصاً" بعدها.

السويد: قد تكون الصياغة المفصّلة مثيرة للجدل، ولا سيما بالنسبة إلى القضاة.

الولايات المتحدة: يُرجى إضافة عبارة "في عالم العمل" بعد الإشارتين إلى "العنف والتحرش".

أصحاب العمل

رد موحد، CPC (شيلي)، UCCAEP: يُرجى الإشارة صراحة إلى أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص وإلى منظماتهم.

العمال

CGT-RA: يُرجى إضافة عبارة "في القطاع الخاص أو العام" بعد عبارة "العمال".

UNT: يُرجى إدراج عبارة "منظور القضايا الجنسانية وحقوق الإنسان". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "مساعدة أصحاب العمل" بعبارة "توفير الأدوات لأصحاب العمل".

الفقرة ٢٢(ج)

(الفقرة ٢٣(ج))

الحكومات

اكوادور: يُرجى الإشارة إلى المجموعات المستضعفة، حسب مقتضى الحال.

النيجر: لا يشمل تغيير المكتب العمال المتأثرين بشكل فردي.

اسبانيا: في النص الإسباني، يُرجى الاستعاضة عن كلمة "expuestos" بكلمة "afectados"، وعن عبارة " a la violencia y acoso" بعبارة "por la violencia y acoso".

الولايات المتحدة: يُرجى إضافة عبارة "في عالم العمل" بعد عبارة "العنف والتحرش" وحذف عبارة "جميع أشكال" والاستعاضة عن كلمة "بالعمال" بكلمة "بالأشخاص".

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى حذف عبارة "بالعمال المنتمين إلى".

CPC (شيلي): يُرجى حذف عبارة "المنتمين إلى مجموعات". ويُرجى الاستعاضة عن عبارة "عالم العمل" بعبارة "مكان العمل".

UCCAEP: يُرجى حذف عبارة "بالعمال المنتمين إلى".

العمال

CCOO: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "متأثرة على نحو غير تناسبي" بعبارة "مستضعفة".

الفقرة ٢٢(د)

(الفقرة ٢٣(د))

الحكومات

بلجيكا: ينبغي أن تراعي الفقرة الفرعية أكثر اللغات شيوعاً في صفوف العمال المهاجرين.

شيلي: يُرجى حذف عبارة "لا سيما العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

أصحاب العمل

رد موحد، UCCAEP: يُرجى إدراج عبارة "العام" بعد عبارة "لاستثارة الوعي".

SAE: يُرجى إدراج عبارة "العام" بعد عبارة "لاستثارة الوعي" في بداية الحكم. ويُرجى حذف عبارة " بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد ".

العمال

BAK: ينبغي أن توفر حملات استثارة الوعي معلومات بشأن القطاعات التي تشيع فيها الحوادث وعمّا يستطيع المتأثرون القيام به ودور أصحاب العمل.

CGT-RA: يُرجى حذف عبارة "مبدأ عدم قبول"، والاستعاضة عن عبارة "وتمنع" بعبارة "من أجل منع".

UNT: يُرجى الاستعاضة عن كلمة "للمواقف" بكلمة "للممارسات".

الفقرة ٢٢(هـ)

(الفقرة ٢٣(هـ))

الحكومات

الجزائر: يُرجى إدراج منع العنف والتحرش.

بلجيكا: يُرجى الإشارة إلى مناهج تعليمية تعالج العنف والتحرش بشكل عام.

شيلي: يُرجى حذف هذه الفقرة.

الولايات المتحدة: يُرجى إعادة صياغة الجملة على النحو التالي: "مناهج تعليمية ومواد إرشادية على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني، حسب مقتضى الحال، وفقاً للقوانين والظروف الوطنية بغية معالجة العوامل التي قد تزيد من احتمال حدوث العنف والتحرش في عالم العمل".

أصحاب العمل

SGV-USAM: لا نؤيد طلب "مناهج تعليمية تراعي الجنسين".

العمال

CNTB: يُرجى إضافة عبارة "بشأن العنف والتحرش في مكان العمل".

UNT: يُرجى الاستعاضة عن عبارة "تراعي الجنسين" بعبارة "بشأن منظور القضايا الجنسانية وحقوق الإنسان".

الفقرة ٢٢(و)

(الفقرة ٢٣(و))

الحكومات

شيلي: يُرجى حذف عبارة "للصحفيين وغيرهم" وعبارة "على أساس نوع الجنس"، وذلك من أجل الإشارة إلى العاملين في وسائط الإعلام وبرامج التدريب على نحو أوسع نطاقاً.

أصحاب العمل

BUSA، NEF: يمكن لهذا أن يؤثر في مبدأ حرية الإعلام.

العمال

CGT-RA: يُرجى إضافة عبارة "وفي قطاع الإعلانات" بعد عبارة "وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام".

الفقرة ٢٢(ز)

(الفقرة ٢٣(ز))

أصحاب العمل

رد موحد: يُرجى إدراج كلمة "عامة" بعد كلمة "حملات".

UCCAEP: يُرجى إضافة كلمة "عامة" بعد كلمة "حملات".

تعليق المكتب

في ضوء الردود المتلقاة، يبقى النص في قسم كبير منه على حاله. وأُضيف مصطلح "في عالم العمل" بعد عبارة "احتمال وقوع عنف وتحرش" في الفقرة الفرعية (أ)، من أجل مزيد من التوضيح.

وفي الفقرة الفرعية (ج)، أضاف المكتب مصطلح "والأشخاص الآخرين" بعد كلمة "والعمال"، من أجل ضمان الاتساق في النصوص المقترحة والتمشي مع المادتين ١(ج) و٦ (اللتين أصبحتا الآن المادتين ٢ و٧) من الاتفاقية. وكذلك في الفقرة الفرعية (ج)، حذف المكتب مصطلح "بشأن كافة أشكال العنف والتحرش"، تمشياً مع التغييرات السابقة التي أجريت (انظر تعليق المكتب على الفقرة ٤(٢)(أ) من الاتفاقية). وأُضيفت عبارة "بشأن العنف والتحرش" بعد عبارة "وأدوات لتقييم المخاطر"، من أجل زيادة الوضوح.