

مجلس الإدارة

الدورة 341، جنيف، آذار/ مارس 2021

LILS

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

التاريخ: ٢٦ نيسان/ أبريل ٢٠٢١

الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

نموذج مقترح للتقارير بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها (المادة ٢٢ من الدستور): اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

غرض الوثيقة

اعتمدت اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) في حزيران/ يونيو ٢٠١٩. وحسب الممارسة المرعية، يضع مجلس الإدارة، بعد اعتماد اتفاقية عمل دولية جديدة، الاستبيان الذي يتعين أن تستخدمه حكومات الدول المصدقة من أجل تحضير تقارير بشأن تطبيق الاتفاقية تمثيلاً مع المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية. ومجلس الإدارة مدعو في هذه الوثيقة إلى أن يدرس ويوافق على نموذج التقرير الذي سيستخدم كأساس تبنى عليه التقارير بشأن تطبيق اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) التي سيطلب من حكومات الدول المصدقة أن تقدمها بصورة دورية إلى عناية هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: لا ينطبق.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: النموذج الذي يتعين على الدول المصدقة استخدامه بهدف الوفاء بالتزاماتها بتقديم التقارير عملاً بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، توصية العنف والتحرش ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦).

١. تمثيلاً مع الممارسة المعتادة، يطلب من مجلس الإدارة دراسة مشروع النموذج الذي سيستخدم كأساس تبني عليه التقارير بشأن الصك المذكور أعلاه، التي سيطلب من حكومات الدول المصدقة أن تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية. ويرد مشروع النموذج مرفقاً بالوثيقة.

◀ مشروع القرار

٢. وافق مجلس الإدارة، عن طريق المراسلة، على نموذج التقرير بشأن اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) الوارد في ملحق الوثيقة (GB.341/LILS/3(Rev.1).

◀ الملحق

مكتب العمل الدولي

نموذج التقرير بشأن

اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

أعد نموذج التقرير الحالي كي تستخدمه البلدان التي صدقت على الاتفاقية. وقد وافق عليه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، تمشياً مع المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، والتي تنص على الآتي: "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات".

وقد ترى الحكومة من المفيد لها أن تطلع على نص توصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦) المرفقة بهذه الوثيقة والتي تكمل بنودها أحكام الاتفاقية الحالية ويمكنها أن تسهم في بلورة فهم أفضل لمتطلباتها وتسهل تطبيقها.

قد تكون بعض المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية تتجاوز الاختصاصات المباشرة للوزارة المسؤولة عن قضايا العمل، وبالتالي قد يتطلب تحضير تقرير شامل عن تطبيق الاتفاقية التشاور مع الوزارات أو الوكالات الحكومية المختصة.

إرشادات عملية في وضع التقارير

التقرير الأول

في حال كان هذا أول تقرير تعدده حكومتكم بعد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ في بلدكم، ينبغي تقديم معلومات شاملة عن الطريقة التي نفذ بها بلدكم التزاماته بموجب الاتفاقية.

يرجى تقديم المعلومات المطلوبة تحديداً أدناه تحت كل مادة أو مجموعة مواد في حقل "تدابير التنفيذ"، مع ذكر إشارة إلى الأجزاء المعنية في الوثيقة ذات الصلة (على غرار البنود المعنية من القوانين أو اللوائح أو التدابير الأخرى أو الاتفاقيات الجماعية، بما في ذلك توسيع أو تكييف التدابير القائمة في مجال السلامة والصحة المهنية من أجل تغطية العنف والتحرش ووضع تدابير محددة، حسب مقتضى الحال). وفي حال كانت أي من هذه المواد متاحة على شبكة الإنترنت، يمكن إدراج الرابط الإلكتروني المؤدي إلى الوثائق المعنية في حقل "تدابير التنفيذ". وفي حال لم تكن كذلك، يرجى تقديم نسخة عن هذه الوثائق باللغة التي صيغت بها الوثيقة أو باللغة المتاحة بها.

التقارير اللاحقة

سيكون مطلوباً من حكومتكم، في التقارير اللاحقة، أن تستعرض المعلومات المقدمة في تقريرها السابق وأن تحدّثها وأن ترد على أية تعليقات كانت قد وجهتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أو لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير إلى حكومتكم بشأن تطبيق الاتفاقية.

ومن أجل هذا الغرض، سيكون متاحاً إلى حكومتكم عندما يطلب منها التقرير، نموذج تقرير معبأ مسبقاً ويتضمن السمات الرئيسية التالية:

- إمكانية تحديث حقل "تدابير التنفيذ" عن طريق تعديل المعلومات المقدمة سابقاً؛
- إمكانية وضع إشارة في مربع الاختيار بجانب المعلومات المقدمة سابقاً إذا كانت ما تزال محدثة؛
- ستكون الروابط الفوقية إلى التعليقات المعلقة، إن وجدت، لدى هيئات الإشراف، مدرجة في النموذج الوارد تحت البنود المتعلقة بها من الاتفاقية، بوجود حقل مخصص يتيح لحكومتكم الرد على تلك التعليقات.

^١ فيما يتعلق بالأسئلة ذات الصلة بالمادة ١٠، يرجى الاطلاع تحديداً على الفقرات ١٤ و ١٦ و ١٧ و ١٨ من التوصية رقم ٢٠٦.

الامتثال للالتزامات بموجب المادة ٢٣، الفقرة ٢، من دستور منظمة العمل الدولية

يرجى الإشارة في الحقل أدناه إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، التي أرسلت إليها نسخ من التقرير الحالي عملاً بالمادة ٢٣، الفقرة ٢، من دستور منظمة العمل الدولية.^٢ وفي حال لم ترسل نسخ من التقرير إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و/أو للعمال، أو في حال كانت قد أرسلت إلى هيئات غير تلك المنظمات، يرجى تقديم معلومات عن أية ظروف خاصة سائدة في بلدكم تشرح الإجراء المتبع.

المنظمات التي أرسلت إليها نسخ عن التقرير:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

يرجى ذكر ما إذا كنتم قد استلمتم أي ملاحظات من المنظمات الممثلة لأصحاب العمل أو للعمال، سواء كانت ذات طابع عام أم كانت ذات صلة بالتقرير الحالي أو السابق، فيما يتعلق بالتطبيق العملي لبنود الاتفاقية أو تطبيق التشريع أو تدابير أخرى تهدف إلى تنفيذ الاتفاقية. في هذه الحالة، يرجى إرسال نسخة عن الملاحظات المستلمة، مع أية تعليقات ترونها مفيدة.

الملاحظات المستلمة، إن وجدت:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

تعليقات حكومتكم على الملاحظات المستلمة، إن وجدت:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

أولاً - التعاريف

المادة ١ والمادة ٧: تعاريف العنف والتحرش في عالم العمل

١. تنص المادة ١(أ) على أن مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل يشير إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. وتنص المادة ١(ب) على أنه دون المساس بأحكام الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١(١)، يجوز للتعريف الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين. وتطلب المادة ٧ من الدول الأعضاء أن تعتمد قوانين ولوائح تعرّف ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

يرجى الإشارة إلى تعريف/ تعاريف العنف والتحرش في عالم العمل في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه، سواء باعتباره مفهوماً وحيداً أم باعتباره مفهومين مستقلين، وتحديد القوانين واللوائح الوطنية المعنية. ويرجى التأكد من أن جميع التعاريف المذكورة في الحقل أدناه، وعلى وجه الخصوص عندما تشير إلى مفهومين مستقلين كما نصت عليه المادة ١(٢).

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢. تنص المادة ١(ب) على أن مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" يعني العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو

^٢ تنص الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من الدستور على ما يلي: "تقوم كل دولة عضو بموافاة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في مفهوم المادة ٣ بنسخ من المعلومات والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بالمادتين ١٩ و ٢٢".

نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي. وتنص المادة ١(٢) على أنه دون المساس بأحكام الفقرة الفرعية (ب) من المادة ١(١)، يجوز للتعريف الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين. يرجى الإشارة إلى تعريف/ تعاريف العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه، سواء باعتباره مفهوماً وحيداً أم باعتباره مفهومين مستقلين، وتحديد القوانين واللوائح الوطنية المعنية. ويرجى التأكد من أن جميع التعاريف المذكورة في الحقل أدناه، وعلى وجه الخصوص عندما تشير إلى مفهومين مستقلين كما نصت عليه المادة ١(٢).

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

ثانياً - النطاق

المادة ٢: الأشخاص المتمتعون بالحماية والقطاعات المشمولة

١. يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى ما إذا كانت القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى التي تمنع وتعالج وتفضي على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، تحمي العمال وغيرهم من الأشخاص في عالم العمل، بمن في ذلك:

- | | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|-----|--|
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (أ) الموظفون؛ |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (ب) الأشخاص العاملون الآخرون بصرف النظر عن وضعهم التعاقدى؛ |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (ج) الأشخاص قيد التدريب (بمن في ذلك المتدربون والمتعلمون)؛ |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (د) العاملون الذين أنهى استخدامهم؛ |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (هـ) المتطوعون؛ |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (و) الباحثون عن عمل والمتقدمون إلى عمل؛ |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | (ز) الأفراد المضطربون بصلاحيات وواجبات ومسؤوليات صاحب العمل؛ |

يرجى تحديد أي فئات أشخاص لم يرد ذكرهم.

يرجى أيضاً ذكر البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢. يرجى أن يُذكر في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه كيف تقوم القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى التي تعالج ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، بتغطية جميع القطاعات، الخاصة منها أو العامة، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم معاً، وسواء كانت في المناطق الحضرية أو الريفية.

يرجى تحديد أية استثناءات ترتبط بالمادة ٢(٢).

يرجى أيضاً تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ٣: النطاق الإقليمي

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى ما إذا كانت القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى التي تعالج ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، تشمل العنف والتحرش في سياق العمل أو المرتبط به أو الناشئ عنه:

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

يرجى تحديد أية استثناءات ترتبط بالمادة ٣.

يرجى أيضاً تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغظ مرتين لإدخال التعليقات

ثالثاً - النهج والمبادئ الأساسية من أجل معالجة ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل**المادة ٤(٢): النهج المتبع من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها**

١. يرجى ذكر لمحة عامة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه عن النهج المتبع من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، بما في ذلك معلومات عن الإطار التشريعي والتنظيمي والسياسي وعن طرق الإنفاذ والرصد وسبل الانتصاف والدعم والعقوبات والتعليم والتدريب والتفتيش والتحقيق (المادة ٤ (٢)).^٣

يرجى تحديد كيف يتصف هذا النهج بما يلي:

- بأنه شامل ومتكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين؛
 - بأنه يأخذ في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها، حيثما ينطبق ذلك.
- يرجى الملاحظة أنه سيتم طلب المزيد من التفاصيل بشأن عناصر هذا النهج في مختلف أجزاء نموذج التقرير.

تدابير التنفيذ:

أضغظ مرتين لإدخال التعليقات

^٣ وفقاً للمادة ٤(٢)، يتضمن هذا النهج ما يلي: "أ) حظر قانوني للعنف والتحرش؛ (ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية بظاهرة العنف والتحرش؛ (ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافئتهما؛ (د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد أو تعزيزها؛ (هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛ (و) النص على عقوبات؛ (ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستئثار الوعي، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال؛ (ح) ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة".

٢. يرجى تحديد ما إذا كان قد جرى التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بشأن النهج المتبع من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها (المادة ٤ ((٢)). نعم لا

إذا كان الجواب نعم، يرجى تقديم معلومات عن عملية التشاور في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣. يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" إلى الطريقة التي يعترف بها النهج بالأدوار المختلفة والتكميلية التي تقوم بها الحكومة وأصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة لهم، مع مراعاة اختلاف طبيعة ومدى مسؤوليات كل منهم (المادة ٤ ((٣)).

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ٥: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١. يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى الإجراءات المتخذة من أجل احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والنهوض بها وتحقيقها، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، بغية منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها.

تدابير التنفيذ:

الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

القضاء الفعلي على عمل الأطفال:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

القضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢. يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى الإجراءات المتخذة من أجل تعزيز العمل اللائق، بهدف منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ٦: الحق في المساواة وعدم التمييز

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى بنود القوانين واللوائح والسياسات التي تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك للعاملات والعمال والأشخاص الآخرين الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف، تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير تناسبي.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

رابعاً - الحماية والوقاية**المادة ٧: حظر ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل**

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى القوانين واللوائح التي تحظر ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. يرجى تحديد البنود المعنية من هذه القوانين واللوائح، بما في ذلك حيثما تنص على تعاريف مستقلة كما نصت عليه المادة (٢).

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ٨: تدابير الوقاية المناسبة

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه (مع تحديد البنود المعنية من القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى):

تدابير التنفيذ:

التدابير المناسبة المتخذة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

كيف تقوم التدابير الوقائية المناسبة بما يلي:

(أ) الاعتراف بدور السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

(ب) تحديد القطاعات أو المهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال وغيرهم من الأشخاص المهنيين أكثر عرضاً للعنف والتحرش، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل أخرى؛

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

(ج) توفير حماية فعالة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، إلى جانب العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين في القطاعات أو المهن أو ترتيبات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضاً للعنف والتحرش.

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ٩: مسؤوليات أصحاب العمل

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى:

تدابير التنفيذ:

القوانين واللوائح التي تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما فيه العنف والتحرش على أساس نوع الجنس:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

على وجه التحديد، كيف تطلب القوانين واللوائح من أصحاب العمل القيام بما يلي إلى أقصى حد ممكن ومعقول:

(أ) اعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل، بالتشاور مع العمال وممثليهم، بشأن العنف والتحرش؛

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

(ب) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنية؛

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

(ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

(د) تزويد العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين بالمعلومات وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية بنسب ميسرة، بما في ذلك حقوق ومسؤوليات العمال والأشخاص الآخرين في علاقة استخدام واردة في السؤال ١ (أ).

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

خامساً - الإنفاذ وسبل الانتصاف**المادة ١٠ (أ) و(ح): الرصد والإنفاذ**

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى التدابير المتخذة بهدف رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل (المادة ١٠ (أ)).

يرجى الإشارة أيضاً إلى التدابير المتخذة بهدف ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تتطلب اتخاذ إجراء له قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بإيقاف العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون (المادة ١٠ (ح)).

يرجى تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية وتقديم تفاصيل عن أية تدابير أخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ١٠ (ب) و(هـ): سبل الانتصاف ودعم الضحايا والوصول إلى آليات تقديم الشكاوى وتسوية النزاعات

١. يرجى أن توصف في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه، كيفية ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ وتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، من قبيل ما يلي:

- إجراءات تقديم الشكاوى والتحقيق، إضافة إلى آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل، عند مقتضى الحال (المادة ١٠ (ب) "١")؛
- آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل (المادة ١٠ (ب) "٢")؛

- المحاكم أو هيئات القضاء (المادة ١٠ (ب) "٣")؛
 - حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية (المادة ١٠ (ب) "٤")؛
 - تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري المتاحة أمام مقدمي الشكاوى والضحايا (المادة ١٠ (ب) "٥").
- يرجى تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية وتقديم تفاصيل عن أية تدابير أخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢. يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه، إلى كيفية ضمان سبل الوصول الفعلية لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل إلى آليات فعالة وأمنة ومراعية للجنسين لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف المادة (١٠ هـ)). يرجى الإشارة أيضاً إلى البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ١٠ (ج): حماية الخصوصية والسرية

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى التدابير المتخذة بهدف حماية خصوصية وسرية الأفراد المعنيين في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية. ويرجى تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو التدابير الأخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ١٠ (د): العقوبات

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى العقوبات المنصوص عليها، عند مقتضى الحال، في حالات العنف والتحرش في عالم العمل. ويرجى تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية وتقديم تفاصيل عن أية تدابير أخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ١٠ (و): أثر العنف المنزلي في عالم العمل

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى التدابير المتخذة بهدف الاعتراف بآثار العنف المنزلي، ويقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، معالجة انعكاساته على عالم العمل. ويرجى تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية وتقديم تفاصيل عن أية تدابير أخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

المادة ١٠ (ز): حق العمال في الانسحاب وواجبهم بإعلام الإدارة

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى طريقة ضمان تمتع العمال بالحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، والواجب الواقع عليهم بإعلام الإدارة بذلك. ويرجى تحديد البنود المعنية في القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية وتقديم تفاصيل عن أية تدابير أخرى.

تدابير التنفيذ:

أضغظ مرتين لإدخال التعليقات

سادساً - الإرشاد والتدريب واستشارة الوعي

المادة ١١ (أ): معالجة ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل في السياسات الوطنية المعنية

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى الخطوات المتخذة، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، سعياً إلى ضمان أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز والهجرة.

تدابير التنفيذ:

أضغظ مرتين لإدخال التعليقات

المادة ١١ (ب) و(ج): أدوات الإرشاد والتدريب وحملات استشارة الوعي

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه إلى الخطوات المتخذة، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، سعياً إلى ما يلي:

- أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة، يُنسق ميسرة حسب مقتضى الحال، لأصحاب العمل والعمال ولمنظماتهم والسلطات المعنية، بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، لا سيما العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛
- أن تكون المبادرات، بما فيها حملات استشارة الوعي، متخذة.

تدابير التنفيذ:

أضغظ مرتين لإدخال التعليقات

سابعاً - طرق التطبيق

المادة ١٢: القوانين واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية والتدابير الأخرى المتماشية مع الممارسة الوطنية

يرجى الإشارة في الحقل "تدابير التنفيذ" أدناه، في حال لم تذكر مسبقاً أعلاه، إلى ما يلي:

- القوانين واللوائح التي تطبق بنود الاتفاقية مع إشاراتها المرجعية الصحيحة (يرجى إدراج الروابط الفوقية أو، إن لم تكن متاحة، تقديم نسخ عن هذه القوانين واللوائح)؛
- أية اتفاقات جماعية تطبق بنود الاتفاقية (يرجى إدراج الروابط الفوقية أو، إن لم تكن متاحة، تقديم نسخ عن هذه الاتفاقات الجماعية)؛
- أية تدابير أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية المعتمدة بغية تطبيق بنود الاتفاقية (على غرار توسيع أو تكييف التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنيين بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة عند الضرورة).

تدابير التنفيذ:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

ثامناً - التطبيق العملي

يرجى الإشارة في الحقل "التطبيق العملي" أدناه إلى ما إذا كانت محاكم القانون أو غيرها من المحاكم قد أصدرت قرارات بشأن مسائل مبدئية ذات صلة بتطبيق الاتفاقية. إذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم نص هذه القرارات.

يرجى إعطاء تقدير عام للطريقة التي يتم بها تطبيق الاتفاقية في بلدكم وتقديم - بقدر ما لم يتم تقديم المعلومات المعنية بالفعل فيما يتعلق بالأسئلة الأخرى في هذا النموذج مقتطفات من تقارير هيئة تفتيش العمل وهيئات الإنفاذ و/أو الرصد الأخرى، في حال وجود تلك الهيئات، التي تعالج ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وحيثما توجد تلك الإحصاءات، تقديم معلومات عن عدد العمال والأشخاص الآخرين المعنيين المشمولين بالتدابير المنفذة للاتفاقية، مصنفة حسب الجنس والعمر، بالإضافة إلى عدد وطبيعة القضايا التي تم التعامل معها ومعلومات عن العقوبات المفروضة في الممارسة (بما في ذلك عدد وأنواع العقوبات المفروضة والمنفذة فعلياً) وسبل الانتصاف الممنوحة.

التطبيق العملي:

أضغط مرتين لإدخال التعليقات

◀ المرفق

اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

الديباجة

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة (مئوية المنظمة) في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩؛

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

وإذ يؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛

وإذ يذكّر بالصكوك الدولية الملزمة الأخرى من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛

وإذ يقرّ بحق كل إنسان في عالم عملٍ خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛ واذ يقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن تشكل انتهاكاً أو إساءة لحقوق الإنسان، وبأن ظاهرة العنف والتحرش هي تهديد لتكافؤ الفرص وظاهرة غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق؛

وإذ يقر بأهمية ثقافة عمل تقوم على الاحترام المتبادل وعلى كرامة الإنسان لمنع العنف والتحرش؛

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

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

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

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

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

وإذ يشير إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة وأن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات سوق العمل يمكن أن تساعد، كجزء من التدابير الأخرى، على الاعتراف بآثار العنف المنزلي ومواجهتها والتصدي لها؛

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

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩.

أولاً - التعاريف

المادة ١

١. في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(ب) يعني مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

٢. دون المساس بأحكام الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة ١ من هذه المادة يجوز للتعريف الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين.

ثانياً - النطاق

المادة ٢

١. تحمي هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهى استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

٢. تنطبق هذه الاتفاقية على جميع القطاعات، الخاصة منها أو العامة، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية.

المادة ٣

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

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

ثالثاً - المبادئ الأساسية

المادة ٤

١. تحترم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، وتعزز وتطبق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

٢. تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها. وينبغي في مثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها، حيثما ينطبق ذلك، وأن يشمل ما يلي:

- (أ) حظر قانوني للعنف والتحرش؛
- (ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛
- (ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتهما؛
- (د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد أو تعزيزها؛
- (هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛
- (و) النص على عقوبات؛
- (ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستثارة الوعي، بئسق ميسرة حسب مقتضى الحال؛
- (ح) ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة.
٣. عند اعتماد وتنفيذ النهج المشار إليه في الفقرة ٢ من هذه المادة، تعترف كل دولة عضو بالأدوار والوظائف المختلفة والتكاملية التي تقوم بها الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مع مراعاة اختلاف طبيعة ومدى مسؤوليات كل منهم.

المادة ٥

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

المادة ٦

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

رابعاً - الحماية والوقاية

المادة ٧

دون المساس بأحكام المادة ١ وتمشياً معها، تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تعترف بظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وتحظرها، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

المادة ٨

- تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:
- (أ) التسليم بالدور المهم الذي تضطلع به السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛
- (ب) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل أخرى؛
- (ج) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء الأشخاص حماية فعلية.

المادة ٩

- تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما فيه العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، ولا سيما أن يقوموا بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، بما يلي:
- (أ) اعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل بشأن العنف والتحرش، بالتشاور مع العمال وممثليهم؛
- (ب) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنيين؛

- (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
- (د) تزويد العمال والأشخاص الآخرين المعنيين بالمعلومات وتدريبهم، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال، بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية، بما في ذلك بشأن حقوق ومسؤوليات العمال والأشخاص الآخرين المعنيين، فيما يتصل بالسياسة المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة.

خامساً - الإنفاذ وسبل الانتصاف

المادة ١٠

تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

- (أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:
- "١" إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل؛
- "٢" آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛
- "٣" المحاكم أو هيئات القضاء؛
- "٤" حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية؛
- "٥" تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى والضحايا؛
- (ج) حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية؛
- (د) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في عالم العمل؛
- (هـ) النص على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل، سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعالة وآمنة ومراعية للجنسين لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- (و) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي، ويقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، تخفيف أثره في عالم العمل؛
- (ز) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، ويقع عليهم واجب إعلام الإدارة بذلك؛
- (ح) ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة، رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون.

سادساً - الإرشاد والتدريب واستشارة الوعي

المادة ١١

تسعى كل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، إلى ضمان ما يلي:

- (أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛
- (ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال، لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم وللسلطات المعنية، بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، لا سيما العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛
- (ج) أن تكون المبادرات، بما فيها حملات استشارة الوعي، متخذة.

سابعاً - وسائل التنفيذ

المادة ١٢

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

ثامناً - أحكام ختامية

المادة ١٣

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٤

١. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها عليها.
٢. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقين من الدول الأعضاء، على الاتفاقية لدى المدير العام.
٣. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقها عليها.

المادة ١٥

١. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ بدأ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمسند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.
٢. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية في السنة الأولى من كل فترة عشر سنوات جديدة وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٦

١. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي تبلغها إياها الدول الأعضاء في المنظمة.
٢. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل ثاني تصديق مطلوب لدخول الاتفاقية حيز النفاذ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ الاتفاقية.

المادة ١٧

يبذل المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لأغراض التسجيل وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي تسجل تمثيلاً مع أحكام المواد السابقة.

المادة ١٨

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٩

١. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك، عندها:
 - (أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبالرغم من أحكام المادة ١٥ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛
 - (ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يفقّل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.
٢. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٠

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦)

الديباجة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة (مئوية المنظمة) في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩؛
وقد اعتمد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩؛
وقد قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وهي موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة؛
وقد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تستكمل اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩،
يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، التوصية التالية التي ستسمى توصية العنف والتحرش، ٢٠١٩:
١. تستكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (المشار إليها لاحقاً بتعبير "الاتفاقية") وينبغي النظر فيها بالاقتران مع تلك الأحكام.

أولاً - المبادئ الأساسية

٢. ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد وتنفيذ النهج الشامل والمتكامل والمراعي لقضايا الجنسين، المشار إليه في المادة ٤، الفقرة ٢ من الاتفاقية، أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والعمالة والسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال.
٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن لجميع العمال وأصحاب العمل، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وبالاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على أكمل وجه، تمثيلاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).
٤. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة ترمي إلى ما يلي:
(أ) تعزيز الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها، وقدر الإمكان، معالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛
(ب) دعم مثل هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.
٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تراعي الأحكام بشأن العنف والتحرش الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز، بما فيها اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وغير ذلك من الصكوك المعنية.

ثانياً - الحماية والوقاية

٦. ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، من قبيل اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).
٧. ينبغي للدول الأعضاء، حسب مقتضى الحال، أن تحدد في القوانين واللوائح أنه ينبغي للعمال ولممثلهم أن يشاركوا في تصميم وتنفيذ ورصد سياسة مكان العمل المشار إليها في المادة ٩ (أ) من الاتفاقية، وينبغي أن تقوم هذه السياسة بما يلي:
(أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش؛
(ب) ترسي برامج للوقاية من العنف والتحرش تكون، إذا اقتضى الأمر، ذات أهداف قابلة للقياس؛
(ج) تحدد حقوق ومسؤوليات العمال وصاحب العمل؛

- (د) تتضمن معلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق؛
- (هـ) تنص على أن تراعى على النحو الواجب، كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش، وأن يتخذ ما يلزم بصدها؛
- (و) تحدد حق الأفراد بالخصوصية وحماية السرية، كما هو مشار إليه في المادة ١٠ (ج) من الاتفاقية وتجعله في الوقت ذاته موازياً لحق العمال في الاطلاع على كافة المخاطر؛
- (ز) تدرج تدابير ترمي إلى حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين، من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.
٨. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل، المشار إليها في المادة ٩ (ج) من الاتفاقية، أن تراعى عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لا سيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للمخاطر والأخطار التي:
- (أ) تنجم عن ظروف وترتيبات العمل وتنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية، حسب مقتضى الحال؛
- (ب) تتخرب فيها أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور؛
- (ج) تنشأ عن التمييز واستغلال علاقات القوة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.
٩. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير ملائمة من أجل القطاعات أو المهن وترتيبات العمل التي يكون فيها التعرض للعنف والتحرش أكثر احتمالاً، من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات الصحية والضيافة والخدمات الاجتماعية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه.
١٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات، بصرف النظر عن وضع المهاجر، في بلدان المنشأ والعبور والمقصد حسب مقتضى الحال، من العنف والتحرش في عالم العمل.
١١. ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة لعمال وأصحاب عمل الاقتصاد غير المنظم ورابطاتهم لمنع ومعالجة العنف والتحرش في الاقتصاد غير المنظم.
١٢. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تفضي تدابير منع العنف والتحرش إلى أن تقيّد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو أن تستبعد منها النساء والمجموعات المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية.
١٣. ينبغي أن تفسر الإشارة إلى المجموعات المستضعفة والمجموعات في أوضاع الاستضعاف المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية، تفسيراً يتماشى مع معايير العمل الدولية المطبقة والصكوك الدولية السارية بشأن حقوق الإنسان.

ثالثاً - الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة

١٤. يمكن أن تشمل وسائل الانتصاف المشار إليها في المادة ١٠ (ب) من الاتفاقية، ما يلي:
- (أ) حق الاستقالة مع التعويض؛
- (ب) الإعادة إلى العمل؛
- (ج) التعويض الملائم عن الأضرار؛
- (د) أوامر تقتضي اتخاذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان وضع حد لسلوك بعينه أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛
- (هـ) الرسوم والتكاليف القانونية تمثيلاً مع القوانين والممارسات الوطنية.
١٥. ينبغي لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية أو أي إصابة أخرى أو مرض يؤدي إلى عجز عن العمل.
١٦. ينبغي لآليات تقديم الشكاوى وتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف والتحرش على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة ١٠ (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل تدابير من قبيل:
- (أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛
- (ب) المعالجة في وقتها وعلى نحو فعال؛
- (ج) المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى والضحايا؛

- (د) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة والميسرة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛
- (هـ) نقل عبء الإثبات، حسب مقتضى الحال، في الإجراءات غير الإجراءات الجنائية.
١٧. ينبغي للدعم والخدمات ووسائل الانتصاف المقدمة لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة ١٠ (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل تدابير من قبيل:
- (أ) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛
- (ب) خدمات المشورة والإعلام، بطريقة ميسرة، حسب مقتضى الحال؛
- (ج) خطوط للطوارئ على مدار ٢٤ ساعة؛
- (د) خدمات الطوارئ؛
- (هـ) الرعاية والعلاج الطبيين والدعم النفسي؛
- (و) مراكز لمواجهة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛
- (ز) وحدات شرطة متخصصة أو ضباط متدربون تدريباً خاصاً لتوفير الدعم للضحايا.
١٨. يمكن للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل، المشار إليها في المادة ١٠ (و) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:
- (أ) إجازة لضحايا العنف المنزلي؛
- (ب) ترتيبات عمل مرنة وحماية ضحايا العنف المنزلي؛
- (ج) حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي، حسب مقتضى الحال، باستثناء الأسباب غير المرتبطة بالعنف المنزلي وعواقبه؛
- (د) إدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العمل؛
- (هـ) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛
- (و) استثارة الوعي بآثار العنف المنزلي.
١٩. ينبغي مساهمة مرتكبي العنف والتحرش في عالم العمل، وتوفير المشورة وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، بغية منع تكرار حدوث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجهم في العمل، حيثما كان ذلك مناسباً.
٢٠. ينبغي لمفتشي العمل والمسؤولين في السلطات المختصة الأخرى أن يتبعوا، حسب مقتضى الحال، تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف والتحرش على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.
٢١. ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.
٢٢. ينبغي للدول الأعضاء أن تبذل الجهود من أجل أن تجمع وتنتشر إحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، مصنفة بحسب الجنس ونوع العنف والتحرش وقطاع النشاط الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بالمجموعات المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية.

رابعاً - الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي

٢٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تمول وتضع وتنفذ وتنتشر، حسب مقتضى الحال، ما يلي:
- (أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش في عالم العمل، بما في ذلك التمييز واستغلال علاقات القوة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير الثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش؛
- (ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل وضباط الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال، في القطاعين العام والخاص، ومنظماتهم على الوقاية من العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لهما؛

- (ج) مدونات ممارسات نموذجية وأدوات لتقييم المخاطر بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، مع مراعاة الأوضاع الخاصة بالعمال والأشخاص الآخرين المنتمين إلى المجموعات المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية؛
- (د) حملات لاستثارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنشر مبدأً عدم قبول العنف والتحرش، لا سيما العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، وتتصدى للمواقف التمييزية وتمنع وصم الضحايا ومقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين عن العنف والتحرش؛
- (هـ) مناهج ومواد تعليمية تراعي الجنسين وتتناول العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني، تمشياً مع القوانين والظروف الوطنية؛
- (و) مواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، بما في ذلك أسبابه الأساسية وعوامل الخطر الناجمة عنه، مع إيلاء الاحترام الواجب لاستقلاليتهم وحرية التعبير التي يتمتعون بها؛
- (ز) حملات عامة ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش.