



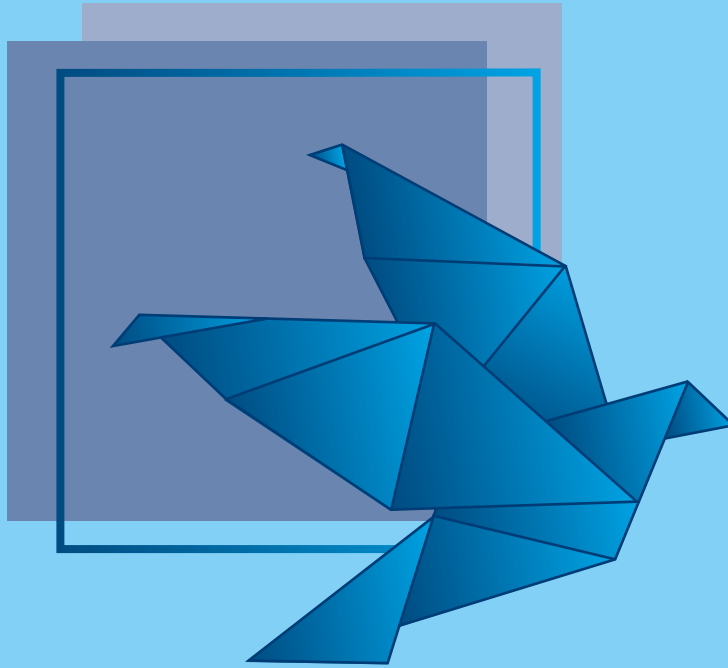
منظمة  
العمل  
الدولية



1919-2019

التقرير الخامس (٢ باء)

# القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل



مؤتمر  
العمل  
الدولي

الدورة ١٠٨، ٢٠١٩

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، ٢٠١٩

التقرير الخامس (٢ باء)

# القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

البند الخامس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-131948-1 (print)  
ISBN 978-92-2-131949-8 (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](http://www.ilo.org/publns).

---

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

## المحتويات

الصفحة

١	.....مقدمة
٣	.....النصوص المقترحة
٣	..... أ لف - اتفاقية مقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل
٨	..... باء - توصية مقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

## مقدمة

جرت خلال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) لمؤتمر العمل الدولي، المناقشة الأولى للمسألة المتعلقة بالعنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، بهدف وضع صكوك جديدة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل. وعقب تلك المناقشة، وتمشياً مع المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر، قام مكتب العمل الدولي بإعداد وتقديم التقرير الخامس (١) الذي يتضمن نصوص اتفاقية مقترحة تكملها توصية بالاستناد إلى الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في دورته السابعة بعد المائة. ووفقاً للفقرة ٦ من المادة ٣٩ 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 النصوص المقترحة أساساً مرضياً تستند إليه مناقشة المؤتمر في دورته الثامنة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٩) وذكر المنظمات التي استشارتها. وتجدر الإشارة إلى أن مثل 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 رداً من الهيئات المكونة في ١٠١ دولة عضواً، بما فيها حكومات الدول الأعضاء التالية البالغ عددها ٥٧ دولة عضواً (بالترتيب الأبجدي الإنكليزي): الجزائر، الأرجنتين، النمسا، بنغلاديش، بلجيكا، البرازيل، بلغاريا، بروندي، الكامرون، كندا، شيلي، كولومبيا، قبرص، الدانمرك، اكودور، 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، اسبانيا، جنوب أفريقيا، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، أوغندا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي.

ينشر التقرير الخامس (٢) في مجلدين. ويتضمن هذا المجلد، أي التقرير الخامس (٢) (باء) النصوص المقترحة للاتفاقية والتوصية، بعد تعديلها على ضوء الملاحظات التي قدمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ولأسباب التي أبرزها المكتب في تعليقاته الواردة في التقرير الخامس (٢) (ألف).<sup>١</sup> كما أدخلت بعض التعديلات الصياغية الطفيفة، لا سيما لضمان التوافق فيما بين صيغتي الصكين المقترحين.

وفي حال قرر المؤتمر ذلك، ستكون النصوص أساساً تستند إليه المناقشة الثانية خلال دورته الثامنة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٩)، بهدف اعتماد اتفاقية تكملها توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، التقرير الخامس (٢) (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، ٢٠١٩.

## النصوص المقترحة

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

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة  
في ١٠ من حزيران/يونيه ٢٠١٩؛

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

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

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

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

وإذ يذكّر بأنه يقع على عاتق الدول الأعضاء مسؤولية هامة في تعزيز بيئة عامة ليس فيها أي تسامح على  
الإطلاق مع العنف والتحرش بغية تسهيل منع مثل هذه السلوكيات 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،  
وإذ يقرّ بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين ويعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر،  
بما في ذلك الأنماط المقولبة المتعلقة بالجنسين والأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز وعلاقات القوة  
غير المتكافئة القائمة على نوع الجنس، هو أساسي للقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم  
العمل؛

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

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

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

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

## أولاً - التعاريف

### 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 تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

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

٢. دون المساس بأحكام الفقرة ١ (أ) من هذه المادة، يجوز أن يكون العنف والتحرش معرفين في القوانين واللوائح بوصفهما مفهوماً وحيداً أو بوصفهما مفهومين مستقلين.

## ثانياً - النطاق

### المادة ٢

تشمل هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف، في جميع القطاعات، 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، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (هـ) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل؛
- (و) بقدر ما ينطبق ذلك على نحو معقول، عند التوجه إلى العمل والعودة منه.

#### المادة ٤

في مفهوم هذه الاتفاقية، يمكن أن يكون ضحايا ومرتكبو العنف والتحرش في عالم العمل:

- (أ) أصحاب العمل والعمال وممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال والأشخاص الآخرون المشار إليهم في المادة ٢؛
- (ب) وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، أطراف ثالثة، بمن في ذلك الزبائن والعملاء ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

#### ثالثاً - المبادئ الأساسية

#### المادة ٥

١. تعترف كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، بحق التمتع بعالم خالٍ من العنف والتحرش.
٢. تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يشمل ما يلي:
- (أ) حظر قانوني للعنف والتحرش؛
- (ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛
- (ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافئتهما؛
- (د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد أو تعزيزها؛
- (هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛
- (و) النص على عقوبات؛
- (ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستثارة الوعي؛
- (ح) ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة.
٣. عند اعتماد وتنفيذ النهج المشار إليه في الفقرة ٢ من هذه المادة، تعترف كل دولة عضو بالأدوار والوظائف التكميلية التي تقوم بها الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مع مراعاة اختلاف طبيعة ومدى مسؤوليات كل منهم.

#### المادة ٦

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

#### المادة ٧

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 ٨

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

## المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:

- (أ) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر عرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل أخرى؛
- (ب) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء الأشخاص حماية فعلية.

## المادة ١٠

تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، 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 المهنية؛
- (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
- (د) تزويد العمال والأشخاص الآخرين المعنيين بالمعلومات وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية.

## خامساً - الإنفاذ وسبل الانتصاف

## المادة ١١

تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

- (أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) ضمان تمتع العمال والأشخاص الآخرين المعنيين بسبل سهلة للوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ وتسوية 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 والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية؛

"٥" تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى؛

(ج) حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال؛

(د) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في عالم العمل؛

- (هـ) النص على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعّالة وأمنة ومراعية للجنسين لتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- (و) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل واتخاذ تدابير للتصدي لها؛
- (ز) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك عواقب لا مبرر لها؛
- (ح) ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة، رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون.

### سادساً - الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي

#### المادة ١٢

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

### سابعاً - وسائل التنفيذ

#### المادة ١٣

تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح الوطنية ومن خلال الاتفاقات الجماعية وغير ذلك من التدابير تمشياً 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.

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

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة بعد المائة  
في ١٠ من حزيران/يونيه ٢٠١٩؛  
وقد اعتمد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩؛  
وقد قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وهي موضوع البند  
الخامس من جدول أعمال الدورة؛  
وقد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تستكمل اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩،  
يعتمد في هذا اليوم ... من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة عشر، التوصية التالية التي ستسمى توصية العنف  
والتحرش، ٢٠١٩.  
١. تستكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (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 ٥(٢) من الاتفاقية، أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والعمالة والسلامة  
والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال.
٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن لجميع العمال، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات  
العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية على  
أكمل وجه، تشبهاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة  
الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).
٤. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة ترمي إلى ما يلي:  
(أ) تعزيز المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل  
والتصدي لها ومعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛  
(ب) دعم هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية  
فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.
٥. ينبغي للدول الأعضاء أن 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 المهنيين بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح  
والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنيين الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
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 ١٠(أ) من الاتفاقية، على أن تقوم  
هذه السياسة بما يلي:  
(أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش؛  
(ب) ترسي برامج للوقاية من العنف والتحرش تكون، إذا اقتضى الأمر، ذات أهداف قابلة للقياس؛

- (ج) تحدد حقوق ومسؤوليات العمال 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 يُتخذ ما يلزم بصددها.
٨. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل، المشار إليها في المادة ١٠ (ج) من الاتفاقية، أن تراعى عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لاسيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العوامل الناجمة عن:
- (أ) أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور؛
- (ب) التمييز ووجود علاقات قوة غير متكافئة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.
٩. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر عرضة للعنف والتحرش، من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه].
١٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولاسيما 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 وربطاتهم 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 ٧ من الاتفاقية.
١٣. ينبغي للمجموعات المستضعفة والمجموعات في أوضاع الاستضعاف المشار إليها في المادة ٧ من الاتفاقية، أن تشمل:
- (أ) الأشخاص الشباب والمسنون؛
- (ب) النساء الحوامل والمرضعات والأشخاص ذوو المسؤوليات العائلية؛
- (ج) الأشخاص ذوو الإعاقة؛
- (د) الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية؛
- (هـ) المهاجرون؛
- (و) الشعوب الأصلية والقبلية؛
- (ز) الأقليات الإثنية أو الدينية؛
- (ح) الأشخاص المنتمون إلى نظام الطوائف؛
- (ط) الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وأولئك الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم.

## ثالثاً - الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة

١٤. ينبغي لوسائل الانتصاف المشار إليها في المادة ١١ (ب) من الاتفاقية، ألا تقتصر على حق الاستقالة مع تعويض وأن تشمل ما يلي:
- (أ) الإعادة إلى العمل؛
- (ب) التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛
- (ج) أوامر تقتضي اتخاذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان وضع حد لسلوكيات بعينها أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛
- (د) الرسوم والتكاليف القانونية.
١٥. ينبغي لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية تؤدي إلى عجز عن العمل.
١٦. ينبغي لآليات تسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة ١١ (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:
- (أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛
- (ب) الإجراءات المعجلة؛
- (ج) المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى والضحايا؛
- (د) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛
- (هـ) نقل عبء الإثبات في الإجراءات غير الإجراءات الجنائية.
١٧. ينبغي للدعم والخدمات ووسائل الانتصاف المقدمة لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة ١١ (هـ) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي:
- (أ) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛
- (ب) خدمات المشورة والإعلام، بما في ذلك في مكان العمل؛
- (ج) خطوط للطوارئ على مدار ٢٤ ساعة؛
- (د) خدمات الطوارئ؛
- (هـ) الرعاية والعلاج الطبيين؛
- (و) مراكز لمواجهة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛
- (ز) وحدات شرطة متخصصة لتوفير الدعم للضحايا.
١٨. ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل، المشار إليها في المادة ١١ (و) من الاتفاقية، أن تشمل ما يلي، حسب مقتضى الحال:
- (أ) إجازة مدفوعة الأجر لضحايا العنف المنزلي؛
- (ب) ساعات عمل مرنة لضحايا المطاردة والعنف المنزلي؛
- (ج) نقل ضحايا العنف المنزلي بشكل مؤقت أو دائم إلى أماكن عمل أخرى؛
- (د) الحماية المؤقتة من صرف ضحايا العنف المنزلي؛
- (هـ) عمليات تقييم مخاطر مكان العمل، خاصة بالعنف المنزلي؛
- (و) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛
- (ز) استشارة الوعي بآثار العنف المنزلي.

١٩. ينبغي مساعدة مرتكبي العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال توفير المشورة وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، بغية تجنب تكرار حدوث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجهم في العمل.
٢٠. ينبغي لمفتشي العمل والمسؤولين في السلطات المختصة الأخرى أن يتبعوا تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف والتحرش على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.
٢١. ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.
٢٢. ينبغي للدول الأعضاء أن تجمع وتنشر إحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، مصنفة بحسب الجنس ونوع العنف والتحرش وقطاع النشاط الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بالمجموعات المشار إليها في المادة ٧ من الاتفاقية.

#### رابعاً - الإرشاد والتدريب واستنارة الوعي

٢٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وتنفذ وتنتشر ما يلي:
- (أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش في عالم العمل، بما في ذلك التمييز وعلاقات القوة غير المتكافئة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير والثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش؛
- (ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل ورجال الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما؛
- (ج) مدونات ممارسات نموذجية وسياسات لمكان العمل وأدوات لتقييم المخاطر بشأن العنف والتحرش، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، مع مراعاة الحالات الخاصة بالعمال والأشخاص الآخرين المنتمين إلى المجموعات المشار إليها في المادة ٧ من الاتفاقية؛
- (د) حملات لاستنارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنتشر مبدأ 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 تعليمية تراعي الجنسين على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني؛
- (و) برامج ومواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، بما في ذلك أسبابه الأساسية وعوامل الخطر الناجمة عنه؛
- (ز) حملات ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش.]