

مؤتمر العمل الدولي

Recommendation 206

التوصية رقم ٢٠٦

توصية 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 (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 المهنيين 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، متشياً 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) 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، من قبيل اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، 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 يُتخذ ما يلزم بصددها؛
- (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 تفسّر 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 تفضي 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 لأليات 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 القانونيتان 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 الطبيان 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 مساءلة 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 المهنيين 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 تموّل 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 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 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.