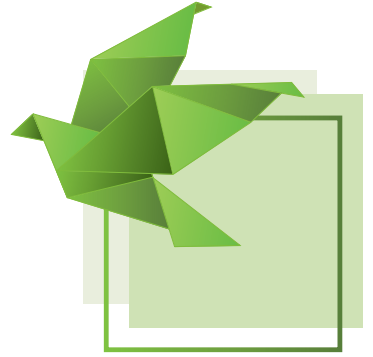




منظمة
العمل
الدولية



1919-2019



القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

الاتفاقية رقم ١٩٠
والتوصية رقم ٢٠٦
والقرار المصاحب لهما



القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

الاتفاقية رقم ١٩٠
والتوصية رقم ٢٠٦
والقرار المصاحب لهما

منظمة العمل الدولية

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٩

الطبعة الأولى، ٢٠١٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في مكتب العمل الدولي في جنيف ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع <http://www.iftro.org> للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل: الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ والقرار المصاحب لهما

ISBN: 9789220316801 (print)

ISBN: 9789220316818 (web pdf)

ISBN: 9789220317808 (epub)

ISBN: 9789220317815 (mobi)

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.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

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

ويمكن الاطلاع على معلومات عن المنشورات والمنتجات الرقمية الصادرة عن مكتب العمل الدولي على العنوان: www.ilo.org/publns.

ILO

BIP

طبع في سويسرا

التصميم في سويسرا



تمهيد

أعلن المجتمع الدولي صراحة أنه لن يكون هناك تسامح مع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وأنه لا بد من وضع حد لها. وفي ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، اعتمد مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية إعلان المئوية بشأن مستقبل العمل، معبراً فيه عن التزام واضح بتهيئة عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش. وفي اليوم ذاته، أضاء مؤتمر الذكرى المئوية جذوة هذا الالتزام باعتماد اتفاقية العنف والتحرش (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش (رقم ٢٠٦).

وكانت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية قد أعلنت حتى قبل إطلاق النداء العالمي مؤخراً من أجل التصدي للعنف والتحرش، أن التحرك الدولي بات أمراً لا مفر منه. ولقد جاء اعتماد الاتفاقية والتوصية في أنسب وقت ممكن، ولم تُفُتْ أهمية تلك اللحظة على من حضر المؤتمر أو من شاهده عن بعد. فقد كتب زعماء عالم العمل صفحة جديدة في التاريخ ووضعوا أول معيار دولي على الإطلاق يهدف إلى إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل. لقد تصرفوا بحزم، وسوف تترك أفعالهم، بل يجب أن تترك، أثراً طويلاً للأجل وواسع النطاق.

وللمرة الأولى، بات الحق في عالم خالٍ من العنف والتحرش مجسداً في معاهدة دولية. وللمرة الأولى أيضاً، وضع إطار واضح ومشارك من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها، مبني على نهج شامل ومتكامل ويراعي قضايا الجنسين. أما هذه الصكوك التي تقر بالطبيعة سريعة التغير لعالم العمل، فسوف تصمد أمام رياح الزمن.

وما تزال ظاهرة العنف والتحرش متغلغلة في عالم العمل وتمسّ جميع البلدان والمهن وترتيبات العمل. وهي ترتدي أشكالاً شتى وتظهر في سياقات مختلفة، وتسلب الناس كرامتهم وتتناقض مع العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ومن شأن دوام انعدام المساواة والتحوليات الديمغرافية والتغيرات في تنظيم العمل والتكنولوجيا أن تغذي تفاقم ظاهرة العنف والتحرش، بما فيه ذلك ظاهرة العنف والتحرش القائمة على نوع الجنس.

إن منظمة العمل الدولية ملتزمة بتعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها، كي نكون قادرين على أن نرسم، يداً بيد، معالم مستقبل عمل قائم على الكرامة والاحترام وخالٍ من العنف والتحرش.

غاي رايدر

المدير العام





الاتفاقية رقم ١٩٠

اتفاقية

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 (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 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 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؛

وإذ 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 يقرّ 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، وإذ يقرّ بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين ويعالج الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، بما في ذلك الأنماط المقبولة 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 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 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 مفاهيم 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 بحماية 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، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال؛

(ح) ضمان وسائل فعالة للتنفيذ 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 تناسبي.

رابعاً - الحماية والوقاية

المادة ٧

دون المساس بأحكام المادة ١ وتمشياً معها، تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تعرّف ظاهرة 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 ميسر 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 أمانة 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، وضمن 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 وأمنة ومراعية للجنسين لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛



- (و) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي، وبقدر 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 واستثارة الوعي

المادة ١١

- تسعى كل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، إلى ضمان ما يلي:
- (أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛
- (ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة، 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 استثارة 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 تكثيف 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، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.
٢. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص 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 تبلغه 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

يبلغ 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 التنفيذ؛

(ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل 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.





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 وبالاقرار 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 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) نذكر 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 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 تراعي 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 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 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) استشارة 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 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 واستشارة 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، 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 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.



قرار بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (اعتمد في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٩)

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثامنة بعد المائة (مئوية المنظمة)، ٢٠١٩،

وقد اعتمد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩، والتوصية المصاحبة لها،

وإذ يقر بحق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش،

وإذ يسلم بالفرصة التاريخية السانحة لرسم معالم مستقبل عمل يقوم على الكرامة والاحترام ويكون خالياً من العنف والتحرش،

وإذ يشدد على الدور الأساسي الذي تضطلع به الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيون في القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل،

وإذ يدرك أنّ نجاح الاتفاقية والتوصية سيتوقف على فعالية الترويج لهما وتنفيذهما،

١. يدعو الدول الأعضاء إلى التصديق على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩،

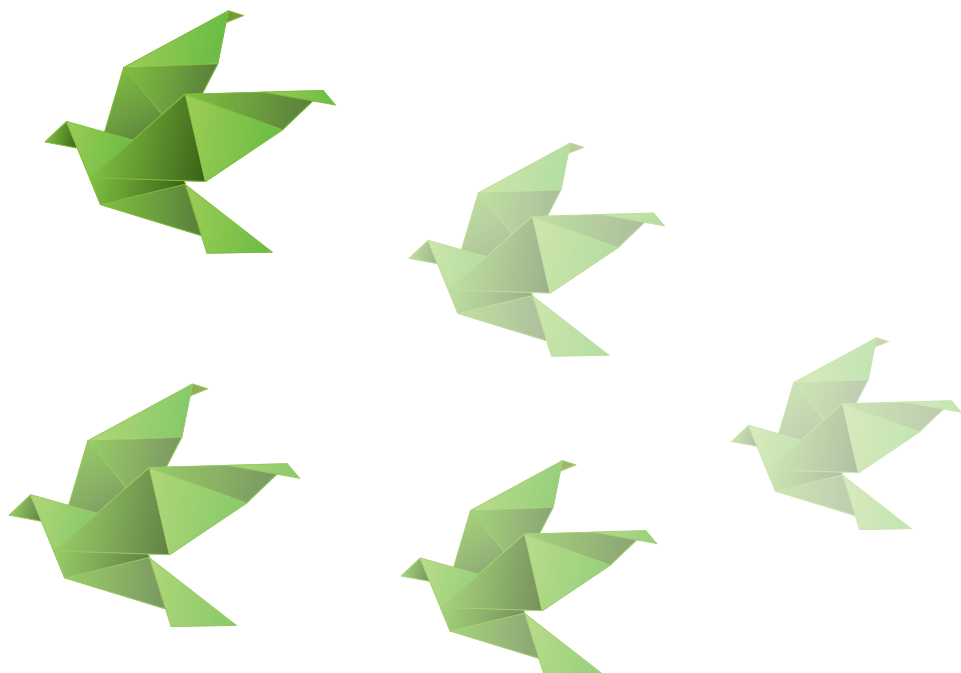
٢. يدعو الحكومات، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى تنفيذ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩، وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩،

٣. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يطلب إلى المدير العام أن يضع استراتيجية شاملة من أجل التصديق على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩، تصديقاً واسع النطاق وتنفيذ الصكين تنفيذاً فعالاً، بما في ذلك باتخاذ إجراءات ترمي إلى القيام بما يلي:

(أ) دعم الهيئات المكونة من خلال مبادرات استنارة الوعي والمواد الترويجية والبحوث والمساعدة التقنية؛

(ب) استرعاء انتباه المنظمات الدولية والإقليمية المعنية إلى هذين الصكين وتعزيز الشراكات والمبادرات المشتركة للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؛

(ج) تخصيص الموارد ضمن البرامج والميزانيات القائمة والمقبلة وحشد الموارد من خارج الميزانية للاضطلاع بالأنشطة سالفة الذكر مع الهيئات المكونة الثلاثية.



ISBN 978-92-2-031680-1



9 789220 316801