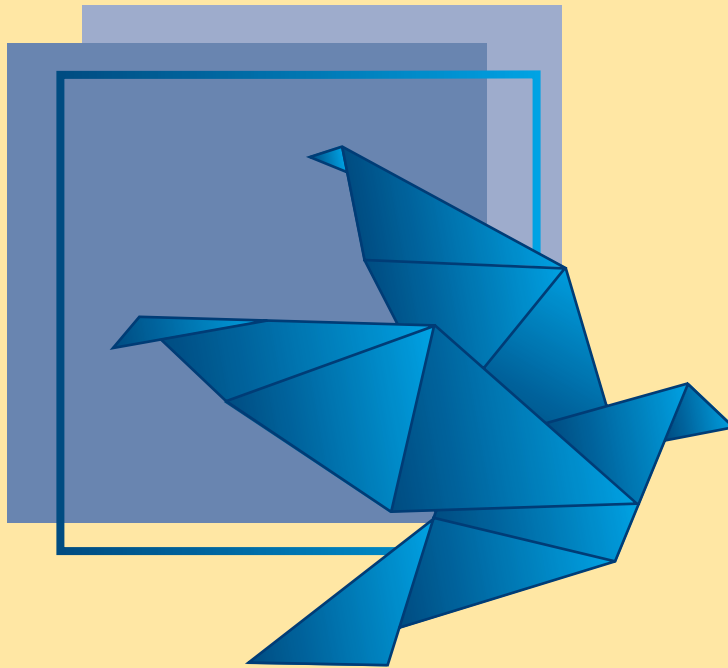




مكتب
العمل
الدولي
جنيف

التقرير الخامس (٢)

القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل



مؤتمر
العمل
الدولي

الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

التقرير الخامس (٢)

القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

البند الخامس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-631171-8 (print)
ISBN 978-92-2-631172-5 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى ، ٢٠١٨

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع CONFREP-ILC107(2018)-V(2)-[WORKQ-171218-1]-Ar.docx
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

الصفحة

٧	قائمة المختصرات
١	مقدمة
٣	الردود المتلقاة والتعليقات
٩٣	الاستنتاجات المقترحة
١٠١	الملحق

قائمة المختصرات

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال		
الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب	BWI	
الاتحاد الدولي للعمال المنزليين	IDWF	
الاتحاد الدولي للصحفيين	IFJ	
الشبكة العالمية IndustriALL	IndustriALL	
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE	
الاتحاد الدولي لعمال النقل	ITF	
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC	
الاتحاد الدولي لروابط عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة	IUF	
الهيئة الدولية للخدمة العامة	PSI	
اتحاد نقابات العمال المستقلة في ألبانيا	BSPSH	ألبانيا
النقابة الوطنية لعمال أنغولا	UNTA	أنغولا
رابطة الخدمة العامة في أنتيغوا وبربودا	ABPSA	أنتيغوا وبربودا
رابطة موظفي هيئات الإشراف	APOC	الأرجنتين
رابطة موظفي الضرائب والإيرادات العامة	AEFIP	
النقابة المركزية المستقلة للعاملين في الأرجنتين	CTAA	
الاتحاد العام للعمل في جمهورية الأرجنتين	CGT-RA	
اتحاد موظفي الهيئة القضائية الوطنية	UEJN	

غرفة التجارة والصناعة الأسترالية	ACCI	أستراليا
المجلس الأسترالي لنقابات العمال	ACTU	
الغرفة الاتحادية للعمل	BAK	النمسا
اتحاد الصناعات النمساوية	IV	
الغرفة الاقتصادية الفيدرالية في النمسا	WKÖ	
الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين	GFBTU	البحرين
منظمة نقابات العمال في بنغلاديش	BJSD	بنغلاديش
الرابطة الوطنية للعمال في بنغلاديش	BJSL	
اتحاد العمال في بنغلاديش	BLF	
الاتحاد الوطني للعمال العموميين	NUPW	بربادوس
مؤتمر نقابات العمال الديمقراطية في بيلاروس	BKDP	بيلاروس
الاتحاد العام لنقابات العمل الليبرالية في بلجيكا	CGSLB	بلجيكا
اتحاد نقابات العمال المسيحيين	CSC	
الاتحاد العام للعمل في بلجيكا	FGTB	
اتحاد العمال التابع للتحالف النقابي المستقل	CTASI	جمهورية فنزويلا البوليفارية
اتحاد عمال فنزويلا	CTV	
الاتحاد الوطني للعاملين في مجال السياحة والضيافة	CONTRATUH	البرازيل
الاتحاد الموحد للعمال	CUT	
الاتحاد العام للعمال	UGT	
اتحاد النقابات المستقلة في بلغاريا	CITUB	بلغاريا
الاتحاد الوطني للعمال في بوركينا فاسو	CNTB	بوركينا فاسو
اتحاد نقابات العمال في بوركينا فاسو	CSB	
اتحاد نقابات العمال في بوروندي	CSB	بوروندي

الاتحاد الكاميروني للعمل	CCT	الكاميرون
اتحاد نقابات العمال المستقلة في الكاميرون	CSAC	
مؤتمر العمل الكندي	CLC	كندا
اتحاد نقابات عمال تشاد	UST	تشاد
الاتحاد الموحد لنقابات العمال في شيلي	CUT	شيلي
الاتحاد العام للعمل	CGT	كولومبيا
اتحاد العمال في كولومبيا	CTC	
الاتحاد الموحد للعمال في كولومبيا	CUT	
اتحاد العاملات والعمال في جزر القمر	CTTC	جزر القمر
رابطة عمال جزر كوك	CIWA	جزر كوك
اتحاد خوانيتو مورا بوراس الاجتماعي	CSJMP	كوستاريكا
اتحاد عمال ريروم نوفاروم	CTRN	
الاتحاد الموحد للعمال	CUT	
الاتحاد الوطني للعاملين في القطاع المستقل	FENATSEA	
الاتحاد الشبكي لصالح الأشخاص من ذوي الإعاقة	FEREPRODIS	
الاتحاد العام للعمال في كوت ديفوار	UGTCI	كوت ديفوار
اتحاد أصحاب العمل والصناعيين في قبرص	OEB	قبرص
اتحاد عمال عموم قبرص	PEO	
الاتحاد المورافي والتشيكي لنقابات العمال	CMKOS	الجمهورية التشيكية
اتحاد نقابات العمال في الكونغو	CSC	جمهورية الكونغو الديمقراطية
اتحاد أصحاب العمل الدانمركيين	DA	الدانمرك
الاتحاد الدانمركي لنقابات العمال	LO	

الجمهورية الدومينيكية	CASC	الاتحاد المستقل لنقابات العمال
	CNTD	الاتحاد الوطني للعمال الدومينيكيين
	CNUS	الاتحاد الوطني للوحدة النقابية
	FENAMUTRA	الاتحاد الوطني للعاملات
اكوادور	CEDOCUT	الاتحاد الإكوادوري لمنظمات الطبقة العمالية الموحدة
السلفادور	CATS	الاتحاد المستقل للعمال في السلفادور
	CNTS	الاتحاد الوطني لعمال السلفادور
استونيا	ETKL	اتحاد أصحاب العمل في استونيا
فيجي	FTUC	مؤتمر نقابات العمال في فيجي
فرنسا	CGT	الاتحاد العام للعمل
	CGT - FO	الاتحاد العام للعمل – القوة العمالية
غابون	COSYGA	اتحاد نقابات عمال غابون
	FLETAIG	الاتحاد الحر لمنشآت العاملين والعاملات في صناعة المواد الغذائية في غابون
	USYTZPOG	اتحاد النقابات والعاملين في مناطق المرافئ في غابون
جورجيا	GEA	رابطة أصحاب العمل في جورجيا
	GTUC	اتحاد نقابات العمال في جورجيا
ألمانيا	BDA	اتحاد رابطات أصحاب العمل في ألمانيا
	DGB	الاتحاد الألماني لنقابات العمال
	NGG	اتحاد العاملين في المواد الغذائية والفروع المثيلة
غانا	GTPCWU	الاتحاد العام للعاملين في النقل والبتروكيمياويات
	TUC	مؤتمر نقابات العمال في غانا
اليونان	GSEE	الاتحاد اليوناني العام للعمل

الاتحاد العام لعمال غواتيمالا	CGTG	غواتيمالا
اتحاد الوحدة النقابية في غواتيمالا	CUSG	
اتحاد نقابات العاملين في مجال الغذاء والزراعة والصناعات المماثلة	FESTRAS	
اتحاد نقابات عمال غواتيمالا	UNSITRAGUA Histórica	
الاتحاد الوطني للعمال في غينيا	CNTG	غينيا
اتحاد العمال في هايتي	CTH	هايتي
اتحاد نقابات العمال في هونغ كونغ	HKCTU	هونغ كونغ، الصين
جمعية العمال في الهند	HMS	الهند
المؤتمر الهندي لنقابات العمال الوطنية	INTUC	
رابطة النساء العاملات لحسابهنّ الخاص	SEWA	
الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه	KSBSI	إندونيسيا
اتحاد النقابات الإندونيسية	KSPI	
الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق	GFITU	العراق
الاتحاد العام للعمل في إسرائيل	Histadrut	إسرائيل
الاتحاد الإيطالي العام للعمل	CGIL	إيطاليا
الاتحاد الإيطالي العام للمنشآت والمهن والعاملين لحسابهم الخاص	Confcommercio	
الاتحاد الإيطالي للعمل	UIL	
الاتحاد الياباني لنقابات العمال	JTUC-RENGO	اليابان
اتحاد أصحاب العمل في اليابان	Keidanren	
اتحاد النقابات العمالية المستقلة في الأردن	FITU-J	الأردن
اتحاد نقابات العمال في جمهورية كازاخستان	FPRK	كازاخستان

المنظمة المركزية لنقابات العمال	COTU	كينيا
الاتحاد الكيني لعمال الأغذية التجارية والعمال في القطاعات المماثلة	KUCFAW	
النقابة الكينية للعاملين في مزارع السكر والقطاعات المماثلة	KUSPAW	
الاتحاد الكيني للعاملين في المنازل والفنادق والمؤسسات التربوية والمستشفيات والفروع المماثلة	KUDHEIHA	
اتحاد نقابات العمال	FTU	قيرغيزستان
الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جمهورية قيرغيزستان	NCEKR	
اتحاد نقابات العمال الحرة في لاتفيا	LBAS	لاتفيا
جمعية الصناعيين اللبنانيين	ALI	لبنان
الاتحاد الليتواني لنقابات العمال	LPSK	ليتوانيا
اتحاد الصناعة في لكسمبرغ	FEDIL	لكسمبرغ
اتحاد نقابات العمال المسيحيين في لكسمبرغ	LCGB	
اتحاد نقابات العمال المستقلة في لكسمبرغ	OGBL	
اتحاد العاملين في القطاعات التجارية والصناعة والقطاعات المماثلة	CIAWU	ملاوي
اتحاد العاملين في الفنادق وتجهيز الأغذية وتوريد الأطعمة	HFPCWU	
مؤتمر ملاوي لنقابات العمال	MCTU	
مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا	MTUC	ماليزيا
الاتحاد العام للعمال في موريتانيا	CGTM	موريتانيا
الاتحاد الحر للعمال في موريتانيا	CLTM	
النقابة الوطنية للعاملين في الصناعات الغذائية الزراعية	SNTIA	
الاتحاد الأصيل للعمال	CAT	المكسيك
اتحاد غرف الصناعة في المكسيك	CONCAMIN	
اتحاد أصحاب العمل في جمهورية المكسيك	COPARMEX	
الاتحاد الثوري للعمال والفلاحين	CROC	

الاتحاد الإقليمي للعمال المكسيكيين	CROM	
اتحاد العمال المكسيكيين	CTM	
الاتحاد الوطني للعمال	UNT	
اتحاد نقابات العمال في مجال تعاون المستهلكين والتجارة وقطاع الأعمال	MOLDSINDCOOP COMERT	جمهورية مولدوفا
الاتحاد الوطني لنقابات عمال مولدوفا	NTUCM	
نقابة العاملين في التجارة وتوريد الأطعمة في القطاع العام والجمعية التعاونية الاستهلاكية وخدمة المطاعم والفنادق	SindLUCAS	
اتحاد نقابات العمال في منغوليا	CMTU	منغوليا
اتحاد نقابات العمال في الجبل الأسود	CTUM	الجبل الأسود
اتحاد أصحاب العمل في الجبل الأسود	MEF	
اتحاد نقابات العمال الحرة في الجبل الأسود	UFTUM	
الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	UGTM	المغرب
اتحاد نقابات عمال عموم نيبال	ANTUF	نيبال
مؤتمر نقابات العمال في نيبال	NTUC	
الاتحاد الوطني لنقابات العمال المسيحيين	CNV	هولندا
اتحاد نقابات العمال في هولندا	FNV	
اتحاد نقابات المهنيين	VCP	
قطاع الأعمال في نيوزيلندا	BusinessNZ	نيوزيلندا
المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال	NZCTU	
اتحاد نقابات العاملين الجامعيين في نيكاراغوا	FESITUN	نيكاراغوا
اتحاد العمل في النيجر	CNT	النيجر
النقابة الوطنية لعمال الصناعة في النيجر	SNTIN	
مؤتمر العمل في نيجيريا	NLC	نيجيريا
الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان	GFOTU	عمان

باكستان	EFP	اتحاد أصحاب العمل في باكستان
	PWF	اتحاد العمال في باكستان
بنما	CONATO	المجلس الوطني للعمال المنظمين
	CONUSI	الاتحاد الوطني لنقابات العمال الموحدة والمستقلة
	CTRP	اتحاد العمال في جمهورية بنما
باراغواي	CUT-A	المركزية الموحدة الأصلية للعمال
بيرو	CATP	المركزية المستقلة لعمال بيرو
	CGTP	الاتحاد العام لعمال بيرو
	CUT	المركزية الموحدة للعمال
الفلبين	FFW	اتحاد العمال الأحرار
	TUCP	مؤتمر نقابات العمال في الفلبين
بولندا	NSZZ Solidarność	نقابة العمال المستقلة وذاتية الإدارة - تضامن
جمهورية كوريا	FKTU	اتحاد نقابات العمال الكورية
	KEF	الاتحاد الكوري لأصحاب العمل
رومانيا	BNS	الكتلة النقابية الوطنية
رواندا	COTRAF	مؤتمر العمل والإخوة للعمال
سانت لوسيا	SLEF	اتحاد أصحاب العمل في سانت لوسيا
السنغال	CNP	المؤتمر الوطني لأصحاب العمل
	CNTS	الاتحاد الوطني لعمال السنغال
	SYGAS	النقابة الوطنية لأصحاب المطاعم وشركائهم في السنغال
	UDTS	الاتحاد الديمقراطي للعمال في السنغال
سيراليون	SLLC	مؤتمر العمل في سيراليون
سنغافورة	SNEF	الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة
	SNTUC	المؤتمر الوطني لنقابات العمال في سنغافورة

اتحاد الأعمال في جنوب أفريقيا	BUSA	جنوب أفريقيا
مؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا	COSATU	
نقابة عمال التجارة وتوريد الأطعمة والعمال في الفروع المماثلة في جنوب أفريقيا	SACCAWU	
اتحاد نقابات اللجان العمالية	CCOO	اسبانيا
الاتحاد الاسباني لمنظمات أصحاب العمل	CEOE	
الاتحاد العام للعمال	UGT	
مؤتمر عمال سيلان	CWC	سري لانكا
الاتحاد الوطني لنقابات العمال	JSS	
اتحاد العمال الحر في سري لانكا	SLNSS	
مؤتمر اتحادات نقابات العمال في سورينام	Ravaksur	سورينام
اتحاد العاملين في الفنادق والمطاعم	HRF	السويد
الاتحاد السويسري لنقابات العمال	USS	سويسرا
مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا	TUCTA	جمهورية تنزانيا المتحدة
الاتحاد العام التونسي للشغل	UGTT	تونس
اتحاد نقابات العمال الحقة التركية	HAK-IS	تركيا
اتحاد نقابات الموظفين العموميين	KESK	
الاتحاد التركي لرابطات أصحاب العمل	TISK	
المنظمة الوطنية لنقابات العمال	NOTU	أوغندا
اتحاد نقابات العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في أوكرانيا	FPPMSPU	أوكرانيا
مؤتمر نقابات العمل	TUC	المملكة المتحدة
الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية	AFL-CIO	الولايات المتحدة
مجلس الولايات المتحدة لقطاع الأعمال الدولي	USCIB	

الولايات المتحدة وكندا	SEIU	الاتحاد الدولي لموظفي الخدمات
	UFCW	الاتحاد الدولي الموحد لعمال الأغذية والتجارة
	USW	نقابة عمال الفولاذ المتحدين
أوروغواي	CNCS	غرفة التجارة والخدمات الوطنية في أوروغواي
	PIT-CNT	جمعية العمال المشتركة بين النقابات - المؤتمر الوطني لنقابات العمل
زمبابوي	EMCOZ	اتحاد أصحاب العمل في زمبابوي
	FFAWUZ	اتحاد نقابات العاملين في مجال الأغذية والقطاعات المماثلة في زمبابوي
	ZCTU	مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي
	ZDAWU	اتحاد العمال المنزليين والفروع المماثلة في زمبابوي
مختصرات أخرى		
CEACR		لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات
ILC		مؤتمر العمل الدولي
ILO		مكتب العمل الدولي/ منظمة العمل الدولية
LGBTI		المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الجنس وحاملو سمات الجنسين
UN		الأمم المتحدة

مقدمة

قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥)، أن يدرج في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٨) لمؤتمر العمل الدولي، بنداً لوضع معيار بشأن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل".^١

ووفقاً للمادة ٣٩(١) من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب تقريراً تمهيدياً (التقرير الخامس (١)) عرض فيه القانون والممارسة في مختلف البلدان وتضمن استبياناً. وقد أرسل التقرير إلى الدول الأعضاء في أيار/مايو ٢٠١٧. ودعيت الدول الأعضاء إلى تقديم وجهات نظرها بحلول ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. وهذه المشاورات إلزامية في حالة الدول الأعضاء التي صدقت على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

وأرسل ما مجموعه ٨٥ حكومة ردودها إلى المكتب، وأشارت ٥٠ منها إلى أنها تشاورت مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. وأرسلت حكومات عدة دول أعضاء ردود منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إما على حدة أو ضمنها إلى ردودها؛ وفي بعض الحالات، أرسلت هذه المنظمات الردود مباشرة إلى المكتب. كما وردت ردود مباشرة من المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، إلى جانب الهيئة الدولية للخدمات العامة والاتحاد الدولي للعمال المنزليين واتحاد الصناعات والاتحاد الدولي للصحفيين والاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المماثلة واتحاد عمال الأغذية والتجارة. وعلى العموم، كان المكتب عند إعداد هذا التقرير قد تلقى ردوداً من ٨٥ حكومة و ١٧٩ منظمة للعمال و ٢٩ منظمة لأصحاب العمل. ووردت ردود أيضاً من مجلس داتوينت تنغادي الوطني من أجل تنقيف العمال وتطويرهم، ومن غيره من أصحاب المصلحة، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني من قبيل الهيئة الدولية للرعاية ومنظمة أوكسفام الدولية ومنظمة رصد العمل الدولي من أجل حقوق المرأة واللجنة الدولية لحقوق العاملين في تجارة الجنس في أوروبا والشبكة العالمية لمشاريع العمل في تجارة الجنس والشبكة الأوروبية لتعزيز الحقوق والصحة في صفوف المهاجرين العاملين في تجارة الجنس. وقد أحبط علماً برود هذه الهيئات لكنها لم تدرج في هذا التقرير.

ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) أيضاً على انعقاد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل لتوفير الإرشاد بشأن الأساس الذي سيستند إليه مجلس الإدارة للنظر في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)، في الأعمال التحضيرية للمناقشة الأولى بشأن صك أو صكوك يحتمل أن يعتمدها المؤتمر.^٢

وأعد الاجتماع الثلاثي للخبراء، الذي انعقد في جنيف من ٣ إلى ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، مجموعة من الاستنتاجات التي أجاز مجلس الإدارة لاحقاً نشرها وتعميمها في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) والتي اقترح فيها الخبراء الاستعاضة عن تعبير "العنف" بتعبير "العنف والتحرش" في عنوان البند "الضمان فهم ومعالجة كافيين لنطاق السلوك غير المقبول".^٤ وإضافة إلى هذه الاستنتاجات، أعد المكتب تقريراً عن الاجتماع.^٥

^١ مكتب العمل الدولي: *محاضر جلسات الدورة ٣٢٥ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي*، الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٣٣(أ).

^٢ مكتب العمل الدولي: *إقضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل*، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، ٢٠١٨.

^٣ الوثيقة GB.325/PV، المرجع السابق، الفقرة ٣٣(ب).

^٤ مكتب العمل الدولي: *تقرير المدير العام: التقرير التكميلي الخامس: نتائج اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل*، الوثيقة GB.328/INS/17/5، الفقرة ١٢، المرفق الأول، الفقرة ٣٣.

^٥ مكتب العمل الدولي: *تقرير اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل* (جنيف، ٣-٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦). الوثيقة GB.329/INS/INF/3 (متاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية).

وأعد هذا التقرير والاستنتاجات المقترحة بناءً على الردود المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ويرد جوهرها في الصفحات التالية. ويرد تعليق المكتب مباشرةً بعد الردود على السؤال المعني. وترد الاستنتاجات المقترحة في نهاية التقرير. وأثناء إعداد التقرير والاستنتاجات المقترحة، أخذ المكتب في الاعتبار أيضاً الإسهامات والآراء المعرب عنها خلال الاجتماع الثلاثي للخبراء المشار إليه أعلاه.

الردود المتلقاة والتعليقات

يتضمن هذا الجزء جوهر الردود المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الاستبيان الوارد في التقرير الخامس (١). ويرد كل سؤال بنفس الصيغة التي ورد بها في الاستبيان متبوعاً بعدد الردود المتلقاة مجموعة حسب طبيعتها (ردود إيجابية أو ردود سلبية أو ردود أخرى). ويصنّف الرد ضمن فئة "ردود أخرى" في حالة عدم الرد بوضوح بعبارة نعم أو لا، أو إذا كانت الفكرة المعبر عنها تختلف عن الفكرة المقترحة في السؤال^٦. وفي حالة اقتران الرد بتعليقات توصيفية أو تفسيرية، يلخص جوهر هذه التعليقات. ونظراً لضيق المساحة، جرى تلخيص عينة فقط من الردود بعد كل سؤال، وتم جمع الردود المتشابهة، حيثما أمكن ذلك. ولا ترد التعليقات التي لا تتضمن سوى تأكيد للمقترح الوارد في السؤال أو رداً سلبياً عليه دون إضافة أي نقاط أخرى. كما لا ترد في هذا التقرير بعض الردود التي توفر معلومات مفصلة بشأن سياقات وطنية محددة.

ونظراً للقيود المتعلقة بحجم تقارير المؤتمر، بدلاً من إيراد القائمة التي ردت فيها الهيئات المكونة بعبارة "نعم" أو "لا" أو "ردود أخرى" بعد كل سؤال، سوف يرد ذلك على شكل جدول في الملحق بهذا التقرير. بالإضافة إلى ذلك، بدلاً من ذكر أسماء منظمات العمال التي أجابت على كل سؤال بالإجابة نفسها أو بالطريقة نفسها، يرد موجز عن الردود على شكل رد موحد. ومنظمات العمال التي ساهمت على هذا النحو هي التالية: ACTU، ANTUF، BJSD، BJSJ، BKDP، BLF، BNS، BWI، CASC، CATP، CCOO، CGSLB، CGT (فرنسا)، CGIL، CGTM، CGTP، CNT (النيجر)، CNTD، CNTS (السنغال)، CNV، CONATO، CUSG، CTRP، CTRN، CTUM، CTTC، CTASI، CSJMP، CSB، CSAC، CONUSI، CUT (البرازيل)، CUT (كوستاريكا)، CUT (بيرو)، CUT-A (باراغواي)، CWC، DGB، FENATSEA، HFPCWU، HAK-IS، GSEE، GFITU، FNV، FKTU، FLETAIG، FGTB، FEREPRODIS، JSS، IUF، ITUC، ITF، INTUC، IndustriALL، IFJ، IDWF، HRF، HMS، HKCTU، Histadrut، NSZZ، NLC، NGG، MTUC، MCTU، LPSK، LCGB، LBAS، KSPI، KESK، JTUC-RENGO، SLLC، SindLUCAS، SEWA، SEIU، SACCAWU، Ravaksur، PWF، OGBL، NZCTU، NTUC، UNTA، UGTT، UGTCI (اسبانيا)، UGT، UFCW، TUCTA، TUC (المملكة المتحدة)، VCP، UST، USS.

وجرى تعديل هيكل الاستنتاجات المقترحة على ضوء الردود المتلقاة من الهيئات المكونة الثلاثية. وأدخل عدد من التعديلات اللغوية والتحريرية للمواءمة بين صيغتي الاستنتاجات المقترحة باللغتين الإنكليزية والفرنسية، مع مراعاة المصطلحات المستخدمة في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع. وعند صياغة الاستنتاجات المقترحة بهدف وضع اتفاقية أو توصية، أخذت في الاعتبار أيضاً الردود على الاستبيان وتقرير الاجتماع الثلاثي للخبراء.

١ - ملاحظات عامة

إضافة إلى تقديم تعليقات بشأن أسئلة محددة أثّرت في الاستبيان، قدم بعض المجيبين ملاحظات عامة بشأن عدد من المسائل من قبيل أهمية إعداد صك أو صكوك.

واسترعت حكومات عديدة الانتباه إلى أن عنوان الصك المقترح أو الصكوك المقترحة: "القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل"، قد يُثير مشكلة لأن نطاقه لا يكفي ليغطي التنوع الجنساني القائم في الدول الأعضاء. واقترحت هذه الحكومات إزالة العبارة "ضد المرأة والرجل" ليصبح العنوان كالتالي "القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل".

^٦ بالنسبة إلى الأسئلة ذات الأجزاء الفرعية المتعددة، في الحالات التي لم يوافق فيها المستجيبون كلياً على جميع الأجزاء الفرعية أو لم يوافقوا عليها أصلاً، سُجّلت ردودهم أيضاً في خانة "ردود أخرى".

وتناول تعليق متكرر قدمته الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ضرورة أن تكون أحكام الصك المقترح أو الصكوك المقترحة متكيفة ومتسقة مع الظروف والخصوصيات والأولويات الوطنية. وأعربت كذلك عن رأي مفاده أنه يتعين أن تراعي هذه الأحكام القدرات الوطنية والموارد المتاحة. وعلى غرار ذلك، أشار عدد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل إلى أنه ينبغي أن يكون الصك المقترح أو الصكوك المقترحة مرنة بما فيه الكفاية لتشمل الآليات المحلية المعنية القائمة أصلاً وتعززها. وحيثما أعرب عن شواغل تتعلق بنص الاتفاقية المقترحة باعتبارها تقييدية للغاية، جرت معالجة ذلك في تعليق المكتب على الأسئلة المقابلة. وحيثما أعرب عن هذا القلق بشأن نص التوصية المقترحة، يجدر التذكير بأن التوصية لا تحمل أية التزامات جوهرية وقد وضعت على أساس أن الدول ستطبقها بما يتناسب وظروفها الخاصة.

ويرتبط قلق متكرر آخر أعربت عنه منظمات أصحاب العمل وبعض الحكومات، بقلة الضوابط المتاحة لأصحاب العمل من أجل منع العنف خارج المواقع والظروف التي تشملها مراقبتهم المباشرة. وبموجب الاستنتاجات المقترحة، تجدر الإشارة إلى أن الالتزامات التي تقع على أصحاب العمل تقتصر على اتخاذ خطوات محددة لمنع العنف والتحرش. فلا يمكن لأي شخص أو منظمة أن يضمن منع وقوع العنف والتحرش. ولكن، كما يتضح من نهج بشأن السلامة والصحة المهنية، يمكن اتخاذ خطوات لمنع العنف والتحرش في ظروف تتعلق بعالم العمل، سواء ضمن المراقبة المباشرة التي يقوم بها صاحب العمل أو خارجها.

وفي حين جرى الاتفاق على تعريف عام لظاهرة العنف والتحرش، فإن عدداً من البلدان تساءل عن طريقة تطبيق التعريف في السياق الوطني، خاصة بالنسبة إلى شكاوى القانون الجنائي. ويجدر التذكير بأن التقرير الخامس (١) استعرض النهج المتنوعة لتعريف مختلف أشكال ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والحماية منها. وضمن الاستنتاجات المقترحة، جرى تحديد العناصر الأساسية لتعريف العنف والتحرش، وضمن نطاق هذه الضوابط، تؤول مسألة تعريف مختلف أشكال العنف والتحرش إلى القوانين الوطنية من أجل معالجة الخصوصيات الوطنية. وعلى غرار ذلك، فإن الالتزامات الواقعة على الدول الأعضاء بموجب الاستنتاجات المقترحة، عام بما يكفي ليُنتج مرونة في طريقة معالجة مختلف أشكال العنف والتحرش، ما دام ذلك منفذاً بفعالية.

وحيثما تضمنت الأسئلة قوائم، شددت بعض الردود على أنه ينبغي اعتبار القوائم دلالية لا شاملة. ويود المكتب أن يوضح أن القصد من هذه القوائم ليس أن تكون شاملة. وعملاً بالممارسة المتبعة، تستخدم اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الفعل "تشمل" أو عبارات "بما في ذلك" أو "من قبيل" أو "من جملة أمور" أو "ينبغي أن تشمل"، لتقديم قائمة غير شاملة من البنود أو الاعتبارات. وعليه، ينبغي في عبارات "بما في ذلك" أو "تشمل" أو "ينبغي أن تشمل"، حيثما ترد في النص، أن تفهم على أنها تشير إلى قائمة غير شاملة.

وتكرر موضوع بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن ضرورة التصدي للعنف على أساس نوع الجنس بصورة خاصة، وفي الوقت ذاته ضرورة تعميم المنظور الجنساني في مختلف أجزاء الصك أو الصكوك باستخدام نهج مشترك بين الأقسام. وأوضحت حكومة بلجيكا أن تعميم المنظور الجنساني يعني أن هناك ضرورة لطرح السؤال التالي بالنسبة إلى كل حكم من أحكام هذا الصك: "ما هو أثره على المرأة (والرجل)؟"

وأعرب عدد من الحكومات عن ضرورة التصدي لأشكال عنف أكثر تحديداً على أساس نوع الجنس، بما يشمل التحرش الجنسي والتعقب كما يحدثان في عالم العمل أو يؤثران فيه. ويدعم أغلب الحكومات ومنظمات العمال إدراج إشارة إلى العنف المنزلي في الصك المقترح أو الصكوك المقترحة، وأعرب العديد من المجهيين، بما يشمل الذين أيدوا رد العمال الموحد، عن دعمهم القوي لإدراج هذه الإشارة في الصكين كليهما. وسلط عدد من المجهيين الضوء على الأثر الذي يمكن أن يُخلفه العنف المنزلي في عالم العمل، واستفاضوا في الخوض في الأساليب المتنوعة التي يمكن أن يكون العمل من خلالها عاملاً يكفل الوقاية وحماية حياة الضحايا، إذ يوفر مكان العمل في الغالب متنفساً من حالة العنف، ويمكن أن يكون المكان الذي يكشف عن العنف فيه.

وأعرب بعض المجهيين، طوال الاستبيان، عن آراء مختلفة بشأن ما إذا كان ينبغي توسيع نطاق آثار الصك أو الصكوك ليتجاوز مكان العمل وبشأن التقاطع اللازم بين قانون العمل والقانون المدني والقانون الجنائي، الذي قد يستدعيه ذلك.

٢- الردود والتعليقات على الاستبيان

أولاً- شكل الصك الدولي أو الصكوك الدولية

السؤال ١

هل ترون أنه ينبغي لمؤتمر العمل الدولي أن يعتمد صكاً أو صكوكاً بشأن العنف والتحرش في عالم العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٩

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات

بلغاريا، الجمهورية التشيكية، غانا، جامايكا، سلوفينيا. هناك افتقار إلى تعريف متفق عليه عالمياً بشأن العنف والتحرش في العمل. ولدى منظمة العمل الدولية عدد من الصكوك الهامة لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، لكنها تفتقر إلى صك مخصص بكامله لهذه المشكلة ويتضمن تعريفاً في هذا الصدد.

فرنسا. الإنسان ليس سلعة ويجب حماية الحقوق الأساسية، وأولها الحق في عالم عمل خالٍ من العنف في بيئة آمنة تضمن الحفاظ على الكرامة وحماية السلامة الجسدية والمحافظة على القدرة على العمل.

ألمانيا. بالنظر إلى الإطار القانوني القائم لمنظمة العمل الدولية ولمنظمة الأمم المتحدة، فإن مشكلة العنف والتحرش لا ترتبط بالافتقار إلى التشريعات بل بتنفيذ الصكوك القائمة.

هولندا. يمكن أن تطلق منظمة العمل الدولية مبادرة لوصف ونشر تجارب البلدان التي لديها أصلاً خبرة في الحماية من العنف والتحرش في العمل.

بيرو. من الضروري اعتماد صكوك بشأن العنف والتحرش في عالم العمل بالتركيز على ما يلي: "١" المساواة بين الجنسين بمختلف مظاهرها في الوصول إلى الوظيفة أو البقاء فيها أو تركها؛ "٢" العنف المنزلي وأثره على عالم العمل؛ "٣" التحرش الجنسي في العمل؛ "٤" المضايقة النفسية، لأنه يجب التعامل مع العنف والتحرش بأسلوب متكامل.

بولندا. إن العنف في العمل ظاهرة معقدة جداً ومتعددة الأوجه يمكن أن تتخذ أشكالاً مختلفة. وتنتهك ظاهرة العنف والتحرش في العمل ذات الصلة بنوع الجنس، حقوق الإنسان والكرامة وتتعارض مع ضمان ظروف عمل عادلة أو آمنة. ويجب القضاء على كل مظهر من مظاهر العنف، وينبغي ضمان المساواة في المعاملة وفي الوصول إلى تدابير دعم لفائدة المستخدمين.

سويسرا. إن إعداد صك أو أكثر هو إجراء مناسب لتعميم المساواة بين الجنسين في مجال العمل وتوفير مزيد من الحماية، لا سيما بالنظر إلى تزايد نسبة النساء في سوق العمل وإلى استثارة الوعي بشأن مخاطر التحرش الناجم عن التكنولوجيات الجديدة.

تونس. أصبحت هذه الظاهرة أكثر شيوعاً، إذ تؤثر على الجنسين معاً ولديها تداعيات على المجتمع وحياة الضحايا وعائلاتهم.

المملكة المتحدة. إن العنف ضد النساء والفتيات هو من أكثر انتهاكات حقوق الإنسان انتشاراً في جميع أنحاء العالم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

نعم: ١٣

لا: ١٠

ردود أخرى: ٣

تعليقات

IOE: ترتبط مشكلة استمرار العنف في العمل بعدم تنفيذ أو إنفاذ المعايير واللوائح القائمة على النحو الواجب، وقد يتعين تحديثها. ويمكن كذلك الاستعانة بخبرات منظمة العمل الدولية بشكل فعال لاستثارة الوعي وتعزيز فهم أفضل للمسألة ولتغيير الوضع، مما سيحدث تأثيراً أشد بكثير من المعايير. وهناك حاجة إلى التفكير في القيمة المضافة لأنشطة منظمة العمل الدولية في التصدي للعنف في العمل من خلال المعايير فقط.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٧

لا: صفر

ردود أخرى: ١

تعليق المكتب

تؤيد جميع الحكومات ومنظمات العمال تقريباً وأغلبية عادية من منظمات أصحاب العمل، اعتماد المؤتمر صكاً أو صكوكاً لهذا الغرض. ومن بين المجيبين الذين كان ردهم "لا" أو كان في صيغة "ردود أخرى"، أشارت الأغلبية إلى أنها يمكن أن تتظر في اعتماد صك أو صكوك أو تدعم اعتماده، إذا قرر المؤتمر ذلك. وقدم المجيبون ردودهم على الاستبيان بالاستناد إلى هذه الفرضية.

واتفق عدد من الحكومات على أنه رغم أن العديد من معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية تشير إلى أشكال مختلفة من ظاهرة العنف والتحرش، فليس هناك معيار من هذه المعايير يحدد أي شكل من أشكالها، وليس هناك صك دولي يتناول ظاهرة العنف والتحرش في عالم العالم على نحو شامل. وسلط العديد من الحكومات الضوء كذلك على أن إعداد صك أو صكوك شمولية ضروري للحماية من انتهاكات حقوق الإنسان.

في ضوء الردود المتلقاة، يقترح المكتب أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي صكاً أو صكوكاً تتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل.

السؤال ٢

إذا كان الرد بالإيجاب، هل ترون أنه ينبغي للصك أو الصكوك أن تتخذ شكل:

(أ) اتفاقية

(ب) توصية

(ج) اتفاقية تكملها توصية، باعتبارهما صكين منفصلين أو صكاً وحيداً يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً

غير ملزمة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٥

(أ) اتفاقية

نعم: ٢

(ب) توصية

نعم: ٣٠

تعليقات

أستراليا. إذا كانت هناك ضرورة لوضع بنود ملزمة وبنود غير ملزمة في الصك على حد سواء، فإن أستراليا ستوصي بوضع صكين منفصلين: اتفاقية ترافقها توصية.

النمسا. إن من شأن توصية أن تتيح للدول الأعضاء بعضاً من المرونة في التنفيذ. وينبغي للنقاط المثارة في الاستبيان والمتعلقة باتفاقية محتملة، أن تُدمج في توصية.

البحرين. إن البدء بتوصية سيسهم في وضع الخطوط العريضة وتمكين الدول الأعضاء من فهم أكبر لكيفية معالجة هذه ظاهرة. ويمكن التوجه نحو اعتماد صك ملزم بعد ذلك.

بلغاريا. على نقبض الاتفاقية التي ستكون ملزمة للأطراف التي تصدق عليها فقط، فإن التوصية ستضمن دعوة موجهة إلى جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

بلغاريا، إستونيا. يمكن أن تكون التوصية أكثر تحديداً وأن تقدم إرشادات أفضل إلى الدول الأعضاء.

الدانمرك. في هذه المرحلة، تفضل الدانمرك وضع توصية مستقلة، إذ أن هذا الاستبيان يشير إلى أن مضمون الاتفاقية سيكون مفصلاً جداً وغير قابل للتصديق. وينبغي قراءة رد الدانمرك في ضوء هذا السياق.

الدانمرك، آيسلندا، النرويج. ينبغي وضع الحماية والالتزامات في مستوى أكثر واقعية لتفادي أن ينتهي الأمر بمستوى تصديق متدن. ولن تكون هذه المناسبة فرصة ضائعة فحسب، بل ستكون نتائجها عكسية كذلك بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ووظيفتها الخاصة بوضع المعايير.

إسبانيا. إن التوصية مرنة وتتيح التوضيحات الضرورية بشأن المفاهيم ومجالات العمل.

(ج) *اتفاقية تكملها توصية، باعتبارهما صكين منفصلين أو صكاً وحيداً يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟*

نعم: ٤/٨

تعليقات

الأرجنتين، بلجيكا، عُمان، بيرو، جنوب أفريقيا، ترينيداد وتوباغو. ينبغي أن يكون صكاً وحيداً يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة.

بلجيكا. يبدو أن الاتفاقية ضرورية لتشجيع الدول الأعضاء على مكافحة العنف والتحرش في العمل بفعالية.

كندا، كوستاريكا، إكوادور، الهند، إندونيسيا، المكسيك، ناميبيا، باراغواي، البرتغال، رومانيا، السنغال، أوروغواي، زمبابوي. صكان منفصلان: ينبغي وضع اتفاقية إطارية تكملها توصية، مما يوفر مبادئ توجيهية أكثر تفصيلاً من أجل وضع التشريعات والسياسات والاستراتيجيات، ويعالج الجوانب التفسيرية والعملية من أجل تنفيذ فعال للاتفاقية.

شيلي. يكفل اعتماد كلا النوعين من الصكوك إمكانية أن تكون لدى الدول التي لن تصدق على اتفاقية، توصية تُستخدم كأساس للتغييرات المعيارية المطلوبة لتصميم سياسات عامة وممارسات جيدة.

إسرائيل. لا تكفي التوصية لوحدها لاستثارة الوعي بشأن خطورة الظاهرة. وهناك ضرورة لوضع اتفاقية إلى جانب توصية تقدم مبادئ توجيهية عامة.

جامايكا. إن الأحكام الملزمة ضرورية لتتيج للدول تنفيذ هذه المبادئ في قوانينها المحلية وإطار سياستها.

المكسيك. ينبغي أن يكون هناك اتفاقية ترسي إطاراً قانونياً، تكملها توصية تتضمن مبادئ توجيهية بشأن سياسات الدول الأعضاء وتشريعاتها وممارساتها، وبشأن تنفيذ الاتفاقية.

بلجيكا، الكامبيرون، تشاد، غواتيمالا، هنغاريا، بيرو، سورينام. ينبغي وضع اتفاقية إطارية تكملها توصية تقدم مبادئ توجيهية أكثر تفصيلاً لوضع تشريعات وسياسات واستراتيجيات ويمكن أن تتناول الجوانب التفسيرية والعملية من أجل تنفيذ الاتفاقية بفعالية.

ردود أخرى: ٥

تعليقات

هولندا. يمكن في مرحلة لاحقة النظر في وضع توصية.

نيوزيلندا. إذا أُريدَ وضع صك أو صكوك، يُفضل وضع توصية غير ملزمة توفر إطاراً إلى الحكومات لتطبيق إرشادات بشكل يتلاءم على أفضل وجه مع نظمها الخاصة القانونية والمتعلقة بعلاقات الاستخدام.

سويسرا. في هذه المرحلة، لا تعلق سويسرا على شكل الصك. وسيرتبط موقف الحكومة النهائي بالاقتراعات المعدة للمناقشة الأولى في مؤتمر العمل الدولي العام لعام ٢٠١٨.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

(أ) اتفاقية

نعم: ١

(ب) توصية

نعم: ١١

تعليقات

OEB: إن المسألة تقنية جداً حتى تعالجها اتفاقية.

(ج) اتفاقية تكملها توصية، باعتبارهما صكين منفصلين أو صكاً وحيداً يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

نعم: ٤

ردود أخرى: ١٠

تعليقات

ACCI، BusinessNZ، KEF، Keidanren، WKÖ: يُفضل عدم وضع صك دولي، ولكن إن تقرر ذلك، يُحبذ أن يكون في صيغة توصية.

IOE: غالباً ما تكون الاتفاقية ذات نطاق محدد جداً، وقد تنطوي على خطر استبعاد مختلف التصرفات غير اللائقة في التصدي للعنف في العمل. وقد يصبح المعيار الذي يغطي نطاقاً واسعاً للغاية غير واضح قانونياً، وبالتالي غير قابل للتصديق. وميزة التوصية أنها تتسم بالمرونة ويمكن أن تقدم إرشادات بشأن جوانب إضافية تتعلق بتصرفات "غير مقبولة" في العمل (مثل التنمر والتحرش).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

(أ) اتفاقية

نعم: ٩

(ب) توصية

نعم: ٥

(ج) اتفاقية تكملها توصية، باعتبارهما صكين منفصلين أو صكاً وحيداً يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

نعم: ١٦٤

تعليقات

رد موحد: إن الاتفاقية التي تكملها توصية ضرورية للإشارة دون لبس إلى أن ظاهرة العنف والتحرش غير مقبولة وتتناقض مع العمل اللائق وتقتضي اهتماماً جاداً وملحاً. ولا يوجد تعريف متفق عليه دولياً بشأن عبارة أو نطاق "العنف والتحرش في عالم العمل". وفي حين أن العديد من صكوك منظمة العمل الدولية تشير إلى العنف و/أو التحرش، لا يتناول أي من هذه الصكوك العنف والتحرش كهدف أول ولا يعرف ما يقصد بالعنف والتحرش ولا يشير إلى التدابير التي ينبغي أن تتخذها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها ومعالجة آثارها. فضلاً عن ذلك، تميل هذه الصكوك إلى الإشارة إلى بعض أشكال العنف أو التحرش فقط ولا تغطي إلا مجموعات أو فئات محددة من العمال. يُضاف إلى ذلك أن نهج التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل غالباً ما يكون مجزأً. وبذلك، فإن القصد من وضع معايير دولية هو لسد ثغرات هامة على المستويين الدولي والمحلي فيما يرتبط بالمهن والقطاعات وأشكال العنف والتحرش من خلال اعتماد نهج شامل وهو متكامل.

رد موحد: KSBSI، FPRK، FFAWUZ، CROC، CNTG، CNTB، CLC، CEDOCUT، ZDAWU، CGT-RA ZCTU، MTUC، KUDHEIHA، KUCFAW، KUSPAW، MOLDSINDCOOPCOMERT، ينبغي وضع صكين منفصلين.

CGT، CAT (كولومبيا)، CNTS (السلفادور)، CROM، CSC (جمهورية الكونغو الديمقراطية)، CTM، FTU، PSI، ينبغي وضع صك وحيد يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة.

تعليق المكتب

تؤيد أغلبية الحكومات ومنظمات العمال وضع اتفاقية تكملها توصية، في حين أن أغلبية منظمات أصحاب العمل تفضل وضع توصية.

أما المجيبون الذين أشاروا إلى تفضيل اتفاقية تكملها توصية، فإن أغليبتهم فضلوا وضع صكين منفصلين. وسلطوا الضوء على أن الاتفاقية الإطارية التي تكملها توصية والتي تقدم مبادئ توجيهية أكثر تفصيلاً بهدف وضع تشريعات وسياسات واستراتيجيات، يمكنها أن تتناول مسائل تفسيرية وعملية من أجل تنفيذ فعال للاتفاقية. فضلاً عن ذلك، فإن وضع صكين منفصلين سيوفر للدول التي لم تصدق على الاتفاقية توصية تُرسي الأساس من أجل التغييرات المعيارية وتصميم السياسات العامة ونشر الممارسات الجيدة.

أما المجيبون الذين فضلوا وضع توصية، فإن التعليقات اختلفت، وتضمنت رأياً مفاده أن الاستبيان من أجل وضع اتفاقية مقترحة كان مسهباً في التفصيل بما يتناسب على نحو أفضل مع توصية، إضافةً إلى أن التوصية ستكون أكثر مرونة وستنطبق بوجه عام ولن تقتصر على الدول الأعضاء المصدقة فقط، كما أنها ستتيح توجيهات أكثر تفصيلاً.

مع مراعاة الردود المتلقاة، يقترح المكتب وضع اتفاقية تكملها توصية باعتبارها صكين منفصلين. فضلاً عن ذلك، يقرّ المكتب بالحاجة إلى اعتماد نهج متناسق في وضع الصكوك كما ذكر ذلك عدد من المجيبين، وسيعمل على ضمان اتساق الاستنتاجات المقترحة مع معايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة.

ثانياً - الديباجة

السؤال ٣

هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأن إعلان فيلادلفيا يؤكد على أنّ لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ١٥

نعم: ١٠

لا: ١

ردود أخرى: ٤

تعليقات

شيلي. يجب إدراج السياق التاريخي وحقوق الأفراد من أجل تسهيل فهم وتعزيز الالتزامات طويلة الأجل الواقعة على عاتق الدول الأعضاء.

غانا، بيجرو، الاتحاد الروسي، تونس، المملكة المتحدة. إن العنف والتحرش في عالم العمل هو انتهاك لحقوق الإنسان.

هولندا. الإجابة على الأسئلة من ٣ إلى ٧: إن هذه العناصر كما ذكرت، جديرة بالمناقشة في سياق صياغة أو تعديل ديباجة توصية. وأفضل طريقة ممكنة في هذا الباب هي دمج هذه العناصر في ديباجة توصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٦٤).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣

نعم: ١٦

لا: ٤

ردود أخرى: ٣

تعليقات

ACCI: ينبغي أن يبدأ الصك بإثارة الاهتمام بشأن التزام عالمي مشترك بأن يتمكن الناس من العمل دون عنف.

BusinessNZ: إن "الأمن الاقتصادي" ليس بالمسألة التي يمكن أن تكون مضمونة على نحو مطلق.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٧٧

لا: ١

ردود أخرى: ١

تعليقات

رد موحد: إن العنف والتحرش في عالم العمل هو انتهاك لحقوق الإنسان وتهديد لكرامة الأفراد وصحتهم وأمنهم. وتحتل معالجة هذه الظاهرة صميم جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز حق جميع البشر في العمل من أجل رفاههم المادي وتقديمهم الروحي على حد سواء، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وهي ظاهرة غير مقبولة وغير متوافقة مع العمل اللائق.

CTV، FESTRAS، Travail Suisse، UGT (البرازيل): ينبغي تسليط الضوء على مكون مناهضة التمييز الوارد في إعلان فيلادلفيا والذي يرتبط أساساً بهدف الصك المعني.

تعليق المكتب

تتفق الأغلبية الساحقة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على هذا البيان. وأقرت حكومتان بفائدة الإشارة إلى إعلان فيلادلفيا لإتاحة فهم أفضل لسياق الصك أو الصكوك، وأكدت ردود بعض الحكومات وأغلبية منظمات العمال أهمية هذه الإشارة في تعزيز حق أساسي من حقوق الإنسان ألا يكون عرضة للعنف. وأبرز بعض الحكومات ومنظمات العمال المكون الخاص بمناهضة التمييز في الإعلان باعتباره أساسياً للصك المعني.

وفي حين أن بعض المجيبين شددوا على أهمية الاقتضاب في الديباجة، اقترح بعض الحكومات ومنظمات العمال الإحالة إلى صكوك منظمة العمل الدولية وغيرها من الصكوك الإقليمية والدولية المعنية، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء العاملات.

في ضوء الردود المتلقاة، لا يقترح المكتب أي تغيير على النقطة ٦ (أ) من الاستنتاجات المقترحة؛ غير أنه يقترح إضافة بند آخر في الديباجة أي النقطة ٦ (ج) من الاستنتاجات المقترحة، تذكر بصكوك دولية أخرى ذات صلة (انظر تعليق المكتب على السؤال ٨).

السؤال ٤

هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٤

نعم: ٧٤

لا: ٣

ردود أخرى: ٧

تعليقات

البحرين، كولومبيا، المكسيك، بيرو، سورينام. ينبغي الإحالة بصورة خاصة إلى الصكوك المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة.

بلغاريا. ينبغي إدراج صكوك أخرى ذات صلة بالقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ومنعها، من قبيل اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

فنلندا. ينبغي إدراج إحالة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين واتفاقيات الأمم المتحدة ذات الصلة بحقوق الإنسان.

بيرو. من المهم الإشارة إلى الأهمية الخاصة لاتفاقية التمييز (في الاستخدام المهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

السنغال. يُشترط أن يُدرج في الصك المقترح قائمة الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

سيشل. قد يكون ذلك مفيداً إن كان الهدف هو وضع اتفاقية أساسية تاسعة.

زمبابوي. نعم، وذلك بوضع الصك في سياقه بالنظر إلى أوجه التآزر بين المبادئ التي تتضمنها تلك الاتفاقيات.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣

نعم: ١٦

لا: ٧

ردود أخرى: صفر

تعليقات

ACCI: يُفضل أن تكون الأحكام أوضح وذات مفعول أكثر نفاذاً، كذلك الواردة في السؤال ١٥.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٧٦

لا: ١

ردود أخرى: ٢

تعليقات

ANTUF، BLF، CTC (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، CMTU، CWC، HAK-IS، Histadrut، HMS، INTUC، NTUC، SEWA: ينبغي إدراج إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

CAT، CATP، CGTP، CTC (كولومبيا)، CUT (كولومبيا): ينبغي الإحالة بصورة خاصة إلى كل اتفاقية. FESITUN: ينبغي تسليط الضوء على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

UNT: ينبغي إدراج توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦).

تعليق المكتب

يدعم معظم الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل إدراج هذا البيان، حيث أشار عدد منها إلى صلة الاتفاقيات الأساسية بظاهرة العنف والتحرش.

ويقترح عدد من الحكومات ومنظمات العمال الإحالة بشكل خاص إلى صكوك منظمة العمل الدولية، وتقترح خمس حكومات منها الإحالة إلى صكوك تتعلق بالتمييز في الاستخدام والمهنة.

ورداً على الشواغل المعرب عنها بشأن عدم تصديق بعض الدول الأعضاء على الاتفاقيات الأساسية، يود المكتب أن يوضح أن الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل "يعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة ... بأن تحقق بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور، المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات".

يُتّرح المكتب عدم إجراء أي تغيير على النقطة ٦ (ب) من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٥

هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تنص على حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٥

نعم: ٨٢

لا: ١

ردود أخرى: ٢

تعليقات

بلجيكا. ينبغي أن تنص الديباجة على الحق في عالم عمل خالٍ من العنف بما يشمل العنف على أساس نوع الجنس والعنف المنزلي.

بلجيكا، بلغاريا، كندا، فرنسا، إيطاليا، بنما، بيرو، إسبانيا. تؤيد بشدة الإحالة الخاصة إلى العنف على أساس نوع الجنس.

الكاميرون، الكويت. ينبغي أن تقتصر هذه الصياغة على العنف والتحرش عموماً.

كولومبيا. نعم، خاصة فيما يتعلق بالمادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

إكوادور. نعم، متشياً مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغير ذلك من الصكوك الدولية التي تشجع على عدم التمييز.

فرنسا. ينبغي للديباجة أن تحدد أنه لا يمكن التسامح مع العنف داخل مكان العمل أو خارجه وأن تؤكد أن أماكن العمل يجب أن تتيح للمرأة أن تحرر نفسها وأن تكسب استقلاليتها واستقلالها وينبغي أن تشجع ارتقاء المرأة المناصب الهرمية.

جامايكا. يجب التصدي للتحرش الجنسي كشكل من أشكال العنف على أساس نوع الجنس، باعتبار ذلك مسألة ملحة.

المكسيك. نعم، كما جاء في قرار منظمة العمل الدولية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (٢٠٠٩).

سلوفينيا. تشدد بشكل خاص على أنه لا بد من النظر إلى ظواهر العنف والتحرش الجنسي والتحرش من منظور جنساني، باعتبار أن أسبابها الجذرية وأشكالها وعواقبها تختلف بين الرجل والمرأة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣

نعم: ١٧

لا: ٢

ردود أخرى: ٤

تعليقات:

DA، BusinessNZ: ينبغي ألا يشير هذا البيان إلى العنف على أساس نوع الجنس.

IOE: شريطة أن يكون هناك فهم مشترك لماهية العنف.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٧٨

لا: صفر

ردود أخرى: ١

تعليقات

رد موحد: من المهم الإشارة بصفة خاص في الديباجة إلى العنف على أساس نوع الجنس. وفي حين أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تمس الجميع، فإن المرأة وأولئك الذين لا يتطابقون مع التصورات المجتمعية للأدوار والمعايير الجنسانية، هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة. ولهذا السبب، شدد اجتماع الخبراء الثلاثي لمنظمة العمل الدولية على ضرورة معالجة الأبعاد الجنسانية للعنف والتحرش في الصك أو الصكوك بصفة خاصة.

CROC، CCOO: ينبغي إدراج إشارة إلى الميل الجنسي والهوية الجنسانية والأشخاص الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم.

تعليق المكتب

تتفق الغالبية الكبرى من الحكومات وجميع منظمات العمال تقريباً مع هذا البيان. ويبرز الرد الموحد لاثنتي عشرة حكومة ومنظمات العمال أهمية ذكر العنف على أساس نوع الجنس بصفة خاصة، في حين أن حكومتين اثنتين وأربع منظمات لأصحاب العمل أعربت عن اعتراضها على هذه الإشارة.

واقترح بعض الحكومات ومنظمات العمال توسيع نطاق الصياغة لتشمل أشكالاً محددة من العنف على أساس نوع الجنس والعنف على أساس صفات أو ظروف أو أوضاع أخرى.

في ضوء الردود المتلقاة، لا يقترح المكتب أي تغيير على النقطة ٦ (د) من الاستنتاجات المقترحة. ويود المكتب أن يوضح أن الإشارة الصريحة إلى "العنف على أساس نوع الجنس" لا تحد من نطاق الحكم الذي يواصل حماية جميع العمال. وتهدف هذه الإشارة إلى أن تضمن عدم تجاهل هذا الشكل من العنف في القوانين والسياسات.

السؤال ٦

هل ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل:
 (أ) هي انتهاك لحقوق الإنسان وغير مقبولة ولا تتماشى مع العمل اللائق؛
 (ب) تضر بعلاقات مكان العمل والتزام العمال وصحتهم وإنتاجيتهم ونوعية الخدمات العامة والخاصة
 وسمعة المنشأة ويمكنها أن تحول دون الوصول إلى سوق العمل والبقاء فيه وتحقيق التقدم،
 لاسيما فيما يتعلق بالنساء؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٩

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات

النمسا، زمبابوي. ينبغي أن تذكر الديباجة كذلك مجموعات أخرى تتأثر بالعنف والتحرش في مكان العمل.
 النمسا. تقتضي الصياغة "سبل الوصول إلى ... سوق العمل" توضيحاً بشأن ما إذا كان يمكن تطبيقها على إجراءات التعيين أو على بعض القطاعات أو المهن.
 بلجيكا. ينبغي ذكر إيذاء الصحة أولاً، ويمكن إدراج إيذاء أفراد العائلة والمناخ الاجتماعي في الشركة والتكاليف الاجتماعية المرتبطة بالأمراض والحوادث في العمل.
 بلجيكا، كندا. ينبغي أن تشير النقطة (ب) إلى أن العنف والتحرش في عالم العمل يؤثران على الصحة النفسية والجسدية على حد سواء.

فنلندا، غواتيمالا. يجب أن نتذكر أن القطاع العام هو صاحب عمل.

مالي. ينبغي إضافة "العمال الشباب" في نهاية النقطة (ب).

المكسيك. ينبغي التشديد على إيلاء اهتمام خاص للنساء وللمجموعات الأكثر عرضة للظاهرة ولمسؤولياتهن العائلية.

إسبانيا. ينبغي إدراج تهديد الكرامة، خاصة بالنسبة إلى المرأة في حالة العنف على أساس نوع الجنس.

سويسرا. ينبغي إدراج "الإضرار بتكافؤ الفرص فيما بين العمال" في النقطة (ب).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ١٥

لا: ٢

ردود أخرى: ٧

تعليقات

ACCI: ينبغي النظر في إضافة العبارتين "المجتمعات المحلية" و"خيارات العمال بشأن الانضمام إلى منظمات العمال وبشأن إمكانية المشاركة في إجراءات صناعية" إلى النقطة (ب).
 CNCS: إدراج "تنمية المنشآت المستدامة" في النقطة (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٧٥

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات:

CATP، CGTP، CNUS، CNTD، CASC، CUT (كولومبيا)، FESITUN، UNT: ينبغي ذكر آثار الظاهرة على الأسرة وعلى البيئة الاجتماعية.

CGT-FO: ينبغي تفادي تسليط الضوء على آثار الظاهرة على الإنتاجية في النقطة (ب). فالعمل ليس سلعة، ولا يمكن لدواعي تتعلق بالإنتاجية أن تبرر وضع الاتفاقية. وينبغي الاستعاضة عن النقطة (ب) بالمادة ٣ من إعلان فيلادلفيا.

CTC (كولومبيا): ينبغي إدراج فقرة إضافية (ج): "تؤثر على بناء الديمقراطية في مكان العمل وعلى مشاركة جميع العمال في الحوار الاجتماعي".

UNT: ينبغي إدراج آثار الظاهرة على المساواة في المعاملة والأجور وعلى تكافؤ الفرص في النقطة (ب).

تعليق المكتب

تتفق الأغلبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل مع هذا البيان.

وفي حين جرى الإعراب عن دعم لغة البيان بشكل واسع، فإن عدة تعديلات قد اقترحت بما يشمل تحسين الأولويات لتراعي آثار ظاهرة العنف والتحرش ضمن هذا البيان. وأفاد عدد من الحكومات أن من المهم عدم الاكتفاء بالإشارة إلى الصحة الجسدية فحسب، بل الإشارة إلى الصحة النفسية والجنسية أيضاً. واقترح عدد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال توسيع قائمة آثار الظاهرة لتشمل تهديدات تمس تكافؤ الفرص والكرامة وتنمية المنشآت المستدامة والأسرة والبيئة الاجتماعية.

توخياً لتقدير كامل الأضرار التي تسببها ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، يقترح المكتب إعادة هيكلة وتوسيع قائمة آثار العنف والتحرش المبينة في النقطة ٦ (هـ) و(و) و(ز) و(ح) من الاستنتاجات المقترحة.

وأشار عدد من الحكومات إلى أنه ينبغي توضيح مفهوم "سمعة المنشأة" وأنه ينبغي أن يشمل أصحاب العمل في القطاع العام كذلك. ويشير المكتب إلى أن مفهوم "سمعة المنشأة" منبثق من التقرير السادس المقدم إلى الدورة ٩٦ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٧) بعنوان تعزيز المنشآت المستدامة. والمتوخى من هذا المفهوم هو بلورة سياسات بهدف تنمية المنشآت ووضع استراتيجيات تنافسية.

وأعرب عدد من منظمات أصحاب العمل والحكومات عن رأي مفاده أن التعرض إلى العنف والتحرش لا يقتصر على النساء وأنه لا بد من أن يُنظر إلى الصك باعتباره ذا تطبيق عام. وجدّد المكتب التأكيد على أن الإشارة الصريحة إلى "العنف على أساس نوع الجنس" أو الإشارة الخاصة إلى المرأة في الصك أو الصكوك، لا تحد من نطاق الحكم الذي سيستمر في تغطية جميع العمال. وتهدف هذه الإشارة الصريحة إلى أن تضمن عدم تجاهل هذا الشكل واسع الانتشار من أشكال العنف والتحرش، في القوانين والسياسات.

يقترح المكتب الإبقاء على الإشارة المحددة إلى المرأة في الديباجة لضمان إدراجها في القوانين والسياسات، إذ إن تجاربها مع العنف والتحرش غالباً ما تُستبعد أو تُهمش.

السؤال ٧

هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تسلّم بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً يتصدى للأسباب الكامنة ولعوامل الخطر، ضروري للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٩

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات

كولومبيا. ينبغي إدراج التركيز على نوع الجنس والسن والانتماء الإثني والإقليم.

فرنسا. قد يكون من الملائم توضيح معنى نهج "شامل ومتكامل". ويجب أن تُنفذ التدابير المتوخاة وفقاً لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل.

بيرو. في المقام الأول، ينبغي تسليط الضوء على ظاهرة العنف والتمييز على أساس نوع الجنس بجميع أبعادها باعتبارها مفاهيم رئيسية يتعين مراعاتها لضمان عمل خالٍ من العنف.

سانت فنسنت وجزر غرينادين. تقترح تعديل "... ضروري للحد من انتشار العنف والتحرش في عالم العمل".

سلوفينيا. تقر بالأنماط المقولية على أساس نوع الجنس باعتبارها سبباً أساسياً وأحد أهم العقبات أمام تحقيق المساواة بين الجنسين.

السويد. ينبغي إدراج الأسباب الأساسية ذات الطبيعة التنظيمية أو الاجتماعية التي غالباً ما تكون أسباباً أكثر أهمية وأقل وضوحاً من أسباب العنف والتحرش.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ١٦

لا: ٤

ردود أخرى: ٢

تعليقات

FEDIL، BusinessNZ، ACCI: لا تنشأ جميع الأسباب الأساسية للظاهرة في مكان العمل، وقد يتعذر التعامل معها في سياق مكان العمل؛ فمن غير الواقعي أن يُطلب من أصحاب العمل أن يتعاملوا مع أي وضع خارج عن إشرافهم.

IOE: ينبغي أن تبرز الديباجة أن مسألة التصدي للعنف في مكان العمل تستدعي اعتماد نهج متكامل يقتضي تحمل مسؤوليات مشتركة حيث تتدخل جميع الجهات الفاعلة لمنع أعمال العنف في مكان العمل والتخفيف من حدتها. وينبغي لجميع الجهات الفاعلة في عالم العمل أن تمتنع عن ممارسة العنف وأن تمنعه وتتصدى له. ومنع العنف والتخفيف من حدته عند حدوثه، هما دعامتان أساسيتان لنهج ناجع وفعال.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٧٦

لا: صفر

ردود أخرى: ٣

تعليقات

رد موحد: ظاهرة العنف والتحرش سياقية إلى حد كبير، وغالباً ما تحركها ديناميات عاملة على السواء في عالم العمل والمجتمع بصفة عامة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، علاقات السلطة والمعايير الجنسانية والمعايير الثقافية والاجتماعية والتميز وأوجه انعدام المساواة الاقتصادية. وفي حين أن ظاهرة العنف والتحرش تؤثر على كل قطاع ومهنة، يمكن لعلاقات السلطة السلبية والتميز على أساس التداخل بين عوامل مختلفة (مثل نوع الجنس والعرق) وظروف وشروط العمل والمخاطر النفسية والاجتماعية، أن تزيد من خطر التعرض إلى العنف والتحرش في عالم العمل. ومن الضروري اتباع نهج متكامل، ليس بالنسبة إلى منع الظاهرة فحسب، بل من أجل الحماية وإعادة التأهيل والتعويض وغير ذلك من الإجراءات التصحيحية كذلك.

تعليق المكتب

تتفق جميع الحكومات ومنظمات العمال تقريباً ومعظم منظمات أصحاب العمل مع هذا البيان.

ويؤكد عدد من منظمات أصحاب العمل على أنه من غير الواقعي أن يُطلب من صاحب العمل أن يتصدى لأسباب الظاهرة وعوامل الخطر التي تتجاوز نطاق إشرافه الفعلي. ويشير المكتب إلى أن اللغة المقترحة التي تسرد عدداً من النهج بهدف التصدي للأسباب الأساسية للعنف والتحرش في عالم العمل، هي لغة استهلاكية تُستخدم لوضع الصك أو الصكوك في سياقها ولا تضع في حد ذاتها مسؤوليات مباشرة على عاتق أصحاب العمل.

وأبرز عدد من منظمات العمال مسألة التمييز على أساس التداخل بين عوامل مختلفة بما يشمل نوع الجنس والعرق والمعايير الثقافية والاجتماعية. وعبر عدد من الحكومات عن ضرورة إدراج نهج يراعي نوع الجنس، كما أشارت منظمات العمال وإحدى الحكومات إلى إبراز الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، من قبيل الأنماط المقولبة المتعلقة بالجنسين.

في ضوء الردود المتلقاة، يقترح المكتب إدراج عبارة "مراعية لنوع الجنس" في النهج فضلاً عن إشارة خاصة إلى "الأنماط المقولبة المتعلقة بالجنسين" في النقطة ٦ (ط) من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٨

هل ترون أنه ينبغي إدراج اعتبارات أخرى في ديباجة الصك أو الصكوك؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديد ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٤

نعم: ٤٤

لا: ٣٩

ردود أخرى: ١

تعليقات

الأرجنتين، شيلي، كولومبيا، إكوادور، ألمانيا، الفلبين، الاتحاد الروسي. ينبغي الإشارة إلى اتفاقيات الأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان والتمييز للإبقاء على الاتساق السياسي والاتساق في السياسات العامة.

الأرجنتين. ينبغي الإشارة إلى الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته واتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئناله (اتفاقية بيليم - دو - بارا).

النمسا. ينبغي إبراز أهمية استثارة الوعي والإشارة إلى أن حماية الأشخاص مكفولة بصرف النظر عن ميلهم الجنسي أو هويتهم الجنسية.

بلجيكا. ينبغي الإشارة إلى العنف المنزلي في الديباجة كما في استنتاجات اجتماع الخبراء. وينبغي للديباجة أن تحدد عالم العمل كجهة من الجهات الفاعلة التي يمكن أن تساعد على محاربة العنف المنزلي. وينبغي إدراج النقاط ١٦ و ١٧ و ٢٠ من استنتاجات اجتماع الخبراء في الديباجة. ومن المهم أن تختتم الديباجة بفكرة عامة تتعلق بالهدف النهائي للصك أي "أهمية إرساء ثقافة تنظيمية للمنشأة تقوم على احترام الإنسان وتقديره لتعزيز تمتع العمال بالرفاه وازدهار المنشآت".

كندا/. نقترح تغيير العنوان ليصبح "القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل"، وبالتالي ضمان أن يطبق الصك أو الصكوك بصرف النظر عن جنس الشخص أو هويته الجنسية. ويمكن أن تقر الديباجة بأن بعض حالات العنف المنزلي أو العنف الممارس من شريك مقرب، يمكن أن تؤثر على مكان العمل وبالتالي تستدعي الانتباه.

قبرص. يمكن الإشارة إلى أشكال أخرى من التحرش من قبيل المضايقة النفسية/ التنمر.

إكوادور. ينبغي إدراج إشارات إلى اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله وإلى اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨) واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

فرنسا. ينبغي تسليط الضوء على آثار العنف مثل التعب واستبدال الموظفين وانعدام الحافز وفقدان روح الإبداع وانخفاض الإنتاجية وتدهور المناخ الاجتماعي والصعوبات في التعيين والحوادث المهنية والإضرار بصورة المنشأة والمنازعات والإجراءات القانونية.

ألمانيا. يمكن أن يسترشد الصك بتوجيهات الاتحاد الأوروبي الأربعة المناهضة للتمييز. وينبغي الإشارة إلى مجموعات تتأثر بتمييز متداخل أو متعدد الأبعاد، خاصة المرأة ومجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين.

جمهورية إيران الإسلامية، الأردن، المكسيك، المملكة العربية السعودية. ينبغي مراعاة السمات الثقافية الخاصة بالدول الأعضاء.

جامايكا. ينبغي التأكيد على أن المساواة بين الجنسين والحد من العنف على أساس نوع الجنس يساهمان في النمو المستدام.

الأردن، المكسيك. ينبغي مراعاة السمات الاجتماعية الخاصة بالدول الأعضاء.

مالطة. من الملائم الإحالة كذلك إلى الاتفاقيات الإقليمية مثل اتفاقية اسطنبول.

المكسيك. ينبغي الإشارة إلى ضرورة الاهتمام بالأشخاص الأكثر عرضة للظاهرة أو في وضع استضعاف مثل العمال المهاجرين أو الأشخاص المعوقين.

البرتغال. ينبغي الإشارة إلى مختلف أشكال العنف والتحرش مثل الأشكال الجسدية والنفسية والجنسية والتي تقع كحوادث معزولة أو بشكل أكثر انتظاماً. وينبغي مراعاة تعريف الصحة الصادر عن منظمة الصحة العالمية فضلاً عن اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).

سانت فنسنت وجزر غرينادين. ينبغي الاعتراف بدور منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في الحد من حدوث العنف والتحرش في مكان العمل.

إسبانيا. ينبغي الإشارة إلى ضرورة تغيير ثقافة الأعمال والثقافة الاجتماعية لمنع العنف والتحرش بشكل فعال. وينبغي الإشارة بشكل خاص إلى استضعاف المرأة أمام العنف، وإلى الحق في المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص والكرامة والسلامة الجسدية والمعنوية وحرمة الخصوصية والشرف والحق في ممارسة مهنة في ظروف عمل كريمة ومنصفة.

تونس. ينبغي إضافة أشكال خاصة من أشكال العنف والتحرش وأسباب أخرى مثل الأمية والفقر.

أوروغواي. ينبغي إدراج تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الوصول إلى العمل والبقاء والتقدم والاستقرار فيه.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

نعم: ٧

لا: ١٩

ردود أخرى: صفر

تعليقات

ACCI: ينبغي الإشارة إلى حق أصحاب العمل في إدارة أعمالهم بطريقة تمكنهم من إدارة مخاطر ظاهرة العنف والتحرش في مكان العمل والتعامل مع عواقبها على نحو فعال وعملي.

IOE: ينبغي أن نهدف إلى الإبقاء على الديباجة قصيرة ومركزة، بدلاً من الإحالة إلى صكوك أخرى.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٦٠

لا: ١٧

ردود أخرى: ٢

تعليقات

رد موحد: ينبغي أن تذكر الديباجة بصكوك دولية أخرى ذات صلة مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

CAT: إدراج اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)؛ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

IDWF، CASC، CNTD، CNUS: ينبغي الإشارة إلى اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؛ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)؛ اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)؛ بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛ توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٠٢).

CTM، COTU: ينبغي تسليط الضوء على تأثير العنف في المرأة أكثر من غيرها.

TUC: ينبغي تعزيز وضع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما من الحقوق التمكينية لتحقيق أهداف الاتفاقية.

تعليق المكتب

يقترح عدد كبير من المجيبين إدراج مضمون إضافي. وتشدد حكومتان على أن الإشارة إلى "المرأة والرجل" في العنوان لا يشمل الأشخاص الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم، وتوصيان بقوة حذف العبارة.

يحيط المكتب علماً بالطبيعة المحدودة لعبارة "الرجل والمرأة" في عنوان الصك أو الصكوك، ويقترح حذفها.

ويقترح العديد من الحكومات ومنظمات العمال في سياق ردودها على هذا السؤال بالإضافة إلى السؤال ٣، الإحالة إلى مختلف صكوك منظمة العمل الدولية وغيرها من الصكوك الدولية. ويلاحظ المكتب الدعم القوي لإدراج برنامج الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. واقترح عدد من الحكومات ومنظمات العمال عدة صكوك أخرى من صكوك حقوق الإنسان.

في ضوء الردود المتلقاة، يحيط المكتب علماً بأن برنامج عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة محدد في الزمن وقد لا يكون مرجعاً مناسباً بالنسبة إلى صك أو صكوك يُتوقع أن تخلف أثراً طويل الأمد، مثل الصكوك قيد المناقشة. ويقترح المكتب إدراج إشارات إلى صكوك دولية أخرى ذات صلة في النقطة ٦ (ج) من الاستنتاجات المقترحة.

وفيما يتعلق بنطاق الصك، اقترحت خمس حكومات الإشارة صراحة إلى بعض المجموعات الأكثر عرضة للعنف والتحرش بما يشمل النساء والأشخاص الذين يتعرضون للظاهرة على أساس ميلهم الجنسي أو هويتهم الجنسية أو الأمية أو الفقر أو وضع المهاجر أو الإعاقة.

في غياب توافق في الآراء بشأن المجموعات التي ينبغي إدراجها، لا يقترح المكتب أي إضافات في هذا الباب. وإذا أيد المؤتمر وضع قائمة واضحة لمجموعات وقطاعات تعتبر أكثر عرضة للعنف والتحرش، فإن المكتب سيقتراح إدراج تلك المشار إليها في الأسئلة رقم ١٧ و ٣٠ و ٣٤ و ٤٦.

وعبر عدد من الحكومات والعديد من منظمات العمال عن موافقتها على الإشارة صراحةً إلى العنف والتمييز على أساس نوع الجنس؛ واقترح البعض كذلك إدراج العنف المنزلي صراحةً.

في هذا الصدد، يذكر المكتب الإشارة إلى العنف على أساس نوع الجنس الواردة في النقطة ٦ (د) من الاستنتاجات المقترحة، وإضافة العبارة "يستجيب لقضايا الجنسين" إلى النقطة ٦ (ط) من الاستنتاجات المقترحة. وفيما يتعلق بإدراج إشارة إلى العنف المنزلي في الديباجة، يقترح المكتب إدراج بند إضافي في النقطة ٦ باعتبارها النقطة ٦ (ي) من الاستنتاجات المقترحة، في سياق الاعتراف بصلة العنف المنزلي بعالم العمل، والاعتراف بأنه من الممكن أن يساهم عالم العمل ومؤسساته في القضاء على العنف المنزلي. انظر تعليق المكتب على السؤالين ٢٢ و ٢٩.

فضلاً عن ذلك، يقترح العديد من منظمات العمال إدراج تعريف لعبارة "عالم العمل".

رداً على اقتراح عدد من منظمات العمال تعريف عبارة "عالم العمل" في الديباجة، يشير المكتب إلى الحالات الواردة في النقطة ٤ التي يفهم منها أنها مدرجة ضمن نطاق عبارة "عالم العمل"، ويلاحظ الإشارة إلى "عالم العمل" في النقاط ٦ (د) و ٦ (هـ) و ٦ (ط) و ٦ (ي) من الاستنتاجات المقترحة المرتبطة بالديباجة. وعليه، لا يقترح المكتب إضافات في هذا الصدد.

ثالثاً. التعريف والنطاق

السؤال ٩ في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي أن تُفهم عبارة "العنف والتحرش" على أنها سلسلة من التصرفات والممارسات غير المقبولة - سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت - تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٥

نعم: ٦٩

لا: ٢

ردود أخرى: ١٤

تعليقات

أستراليا. قد يعني استخدام كلمة "سلسلة" أن بعض أشكال العنف أو التحرش تكون مقبولة أكثر من غيرها.

النمسا. ينبغي أن يكون تعريف "الأذى" أكثر تحديداً ويُحيل إلى التدخل في الحياة الخاصة. وينبغي توضيح عبارة "التصرفات والممارسات غير المقبولة".

بلجيكا. يُفضل أن تستخدم عبارة عامة واحدة مثل "العنف في مكان العمل" لتحديد سلسلة تصرفات على أنها تسفية موضوعياً. وقد ينتج عن تعداد تصرفات محددة، عدم اعتبار تصرفات أخرى. ومن جهة أخرى، من الضروري تحليل ما إذا كان هذا الأمر كافياً قانوناً، إذ إن الاتفاقية توفر وسائل الانتصاف والتعويض لفائدة الضحايا وإنزال العقوبات بمرتكبي هذه التصرفات. وتظهر سلسلة هذه التصرفات في العنف المنزلي كذلك.

كوبا، مالي، البرتغال. ينبغي إدراج الأعمال المحددة لتوضيح التعريف.

فنلندا. ينبغي أن يُوضَّح التعريف وأن يكون أكثر مرونةً وأوسع نطاقاً.

فنلندا، الاتحاد الروسي، السويد. ينبغي النظر في التهديد بالعنف. ومن المقترحات إضافة عبارة "أو التهديد بإلحاق".

فرنسا. إن مفهوم "الممارسات غير المقبولة" ينطوي على حكم معنوي وقد لا يكون نافذاً قانوناً، كما أن مفهوم "ضرر جنسي" غامض؛ وقد يشمل الضرر الجسدي والمعنوي معاً، من قبيل الضرر الناتج عن التحرش الجنسي.

فرنسا، إسرائيل، ترينيداد وتوباغو. ينبغي أن يُفهم التحرش باعتباره تصرفاً متكرراً.

ألمانيا. ندعم وضع تعريف واسع لظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل فيما يتعلق بشكاوى القانون المدني. ولكن التعريف لا يميز فيما يتعلق بالقانون الجنائي بين العنف والتحرش، وكلاهما مصطلحان ينطويان على درجات مختلفة من الجسامة. ويمكن الاسترشاد في تعريف التحرش بتوجيهات الاتحاد الأوروبي المناهضة للتمييز.

كولومبيا، الأردن، مالطة، بولندا، تونس. ينبغي إدراج الضرر الاقتصادي.

فنلندا، جمهورية إيران الإسلامية. تحتاج كلمة "سلسلة" إلى مزيد من التوضيح.

العراق. يجب أن يكون هناك تعريف خاص بالعنف وآخر بالتحرش.

المكسيك. يُستحسن تعيين نطاق وحدود مفهومي "العنف" و"التحرش". ويجب إبقاء التركيز على سلوك يحدث في سياق العمل.

السنغال. ينبغي إضافة الضرر المعنوي والاجتماعي.

إسبانيا. (١) ينبغي أن يذكر التعريف أن مثل هذا السلوك يشمل الإساءة اللفظية والترهيب واستخدام حركات أو عبارات عدوانية وارتكاب أعمال عنائية، بأي وسيلة كانت.

المملكة المتحدة. لا بد من الاستفاضة في البحث لفهم كيف يمكن تعريف "العنف" و"التحرش" في القوانين الوطنية معاً، لأن التعريفين ونطاقهما مختلفان فيما يرتبط بالعنف والتحرش.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ١٤

لا: ٤

ردود أخرى: ٧

تعليقات

ACCI: ينبغي أن ينسب إلى "العنف" و"التحرش" معناهما العادي. وإذا رغب المؤتمر في التصدي للتحرش الجنسي، ينبغي القيام بذلك من خلال معيار مستهدف.

BusinessNZ، DA: لا بد من أن يكون للتصرف غير المقبول أثر ضار.

CONCAMIN، IOE: ينبغي التعامل مع العنف والتحرش على أنهما تصرفان منفصلان.

IOE: يمكن أن ننظر في تعريف منظمة الصحة العالمية للعنف: "استخدام القوة والعنف البدني عن قصد، سواء للتهديد أو للإيذاء الفعلي ضد النفس، أو ضد شخص آخر أو ضد مجموعة أو مجتمع، وقد يؤدي العنف أو يحتمل أن يؤدي إلى، الإصابة أو الوفاة أو الضرر النفسي أو سوء النمو أو الحرمان".

OEB: ينبغي أن يتمشى التعريف مع الاتفاق الإطاري بشأن التحرش والعنف في العمل، الذي وقع عليه الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٩

نعم: ١٧٣

لا: ٢

ردود أخرى: ٤

تعليقات

رد موحد: يمكن أن يتخذ العنف والتحرش في عالم العمل عدة أشكال مثل الإساءة الجسدية بما يشمل الاعتداء والضرب ومحاولة القتل والقتل، والعنف الجنسي بما يشمل الاغتصاب والاعتداء الجنسي؛ الإساءة اللفظية؛ التتمر؛ الإساءة النفسية والترهيب؛ التحرش الجنسي؛ التهديد بالعنف والتعقب؛ وفي حين أن هناك أشكال عنف متطرفة يسهل التعرف عليها، فإنه يمكن لأشكال أخرى تبدو أقل تطرفاً من ترهيب وتحرش، تحدث في بضع الأحيان خلال فترات زمنية ممتدة، أن تكون لها آثار مدمرة بالقدر نفسه، غير أنه لا يُعترف بها دائماً فيما يتعلق باتخاذ تدابير للتصدي للعنف في عالم العمل. ويشمل ذلك العنف المنزلي الذي يمكن أن تتبع آثاره العمال إلى مكان العمل، مما يؤثر تأثيراً كبيراً على رفاه العمال وعلاقات مكان العمل والإنتاجية والمشاركة الكاملة في القوى العاملة واحتمالات التغيب عن العمل. وينبغي فهم الممارسات والتصرفات التي تؤدي إلى مخاطر وأخطار نفسية واجتماعية على النحو الوارد في هذا التعريف، خاصة حيثما تؤثر على كرامة العامل أو العمال وأمنهم وصحتهم ورفاههم.

CGT (فرنسا)، CGT-FO، CTV: إن عبارة "غير مقبولة" تفتقر إلى الموضوعية بشكل كبير، وينبغي أن تعدد سلوكيات أو أشكال عنف محددة (الإساءة الجسدية واللفظية، العنف الجنسي، التحرش، التهريب). وينبغي إدراج هدف المساس بالتطور المهني. CGT، CTC (كولومبيا)، CTM، CTRP، CUT (كولومبيا)، FESITUN، SEWA: ينبغي إدراج مفهوم الضرر الاقتصادي. PSI، ZCTU، ZDAWU، FFAWUZ: ينبغي إدراج سلوك تهديدي.

تعليق المكتب

توافق الأغلبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل على البيان. غير أن عدداً من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال يقترح تعديلات وتوضيحات على النص.

في ضوء اقتراحات خمس حكومات وتسع من منظمات العمال، يقترح المكتب إدراج عبارة "ضرر اقتصادي" كهدف محتمل أو أثر من آثار العنف والتحرش في النقطة ٣ (أ) من الاستنتاجات المقترحة.

ورداً على عدد من الاقتراحات لتحديد السلوكيات التي تشكل عنفاً وتحرشاً في عالم العمل، يؤكد المكتب على أن وضع قائمة كاملة قد يكون تقييداً، إذ إن فهم ما يشكل عنفاً وتحرشاً يتغير باستمرار. ويلاحظ المكتب استناداً إلى استنتاجات/اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، أنه لا بد من أن يكون الصك "مرناً بما فيه الكفاية لإتاحة التصدي ... لمختلف أشكال العنف والتحرش، كما ينبغي أن يكفل مواجهة التحديات والمخاطر الجديدة التي قد تؤدي إلى العنف والتحرش في عالم العمل، مثل تلك التي تنشأ عن أشكال العمل والتكنولوجيا الآخذة في التغير".^٧

لن يقترح المكتب أي تغيير في هذا الصدد، غير أنه إذا وافق المؤتمر على تحديد تصرفات وممارسات خاصة تشكل عنفاً وتحرشاً، فإن المكتب سيقترح قائمة غير كاملة من التصرفات والممارسات التي ترقى إلى مصاف عنف وتحرش متصلين بعالم العمل، بما في ذلك ما يلي: العنف الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي؛ الإساءة الجسدية مثل الاعتداء والضرب ومحاولة القتل والقتل؛ الإساءة اللفظية؛ الإساءة النفسية والتهريب والتهمز والمضايقة النفسية؛ التحرش الجنسي؛ التهديدات؛ التعقب والعنف المنزلي بما يشمل التحكم القسري حيثما يؤثر في عالم العمل.

ورداً على اقتراح ثلاث حكومات ومنظمة واحدة من منظمات أصحاب العمل، مفاده أنه ينبغي فهم التحرش باعتباره تصرفاً متكرراً، يلاحظ المكتب أن استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، التي تنص على أنه "يمكن أن يحدث العنف والتحرش مرة واحدة أو بصورة متكررة، وأن طبيعة هذا السلوك وأثره معياران رئيسيان لتحديد ما إذا كان يعتبر عنفاً وتحرشاً".^٨

واتفقت ثلاث حكومات مبدئياً على تعريف واسع، خاصة فيما يتعلق بمكان العمل أو شكاوى القانون المدني، غير أنها منشغلة بشأن الطريقة التي يمكن أن تكفل لهذا التعريف تنفيذاً قانونياً عملياً، خاصة في شكاوى القانون الجنائي إذا أدمج مصطلحا "العنف والتحرش" معاً. وأثيرت في العديد من الإجابات في سياق أسئلة مختلفة، مسألة تجميع سلوكيات مختلفة وطريقة تطبيق الإجراءات عملياً. ومن هنا، فإن المكتب تناول كذلك هذه المسألة في الملاحظات العامة. ويوضح المكتب أن الدراسة الاستقصائية المعدة للتقرير الخامس (١) بشأن القوانين والممارسات في كافة أنحاء العالم، أظهرت أن هناك نهجاً مختلفاً لتحديد أشكال العنف والتحرش في عالم العمل والحماية منها. ويشير المكتب ضمن الاستنتاجات المقترحة، إلى أنه جرى تحديد عناصر أساسية لتعريف العنف والتحرش؛ وضمن نطاق هذه الضوابط، تؤول مهمة تعريف مختلف أشكال العنف والتحرش إلى القوانين والممارسات الوطنية بالنظر إلى الخصوصيات الوطنية. وعلى غرار ذلك، فإن الالتزامات الواقعة على عاتق الدول الأعضاء بموجب الاستنتاجات المقترحة، واسعة بما فيه الكفاية لتنتج مرونة بشأن طريقة التصدي لأشكال مختلفة من العنف والتحرش ما دامت هذه المرونة فعالة. وفي هذا الصدد، يوضح المكتب أنه يجري على الصعيد الوطني تحديد أشكال العنف والتحرش التي تعالج بموجب قانون مناهضة التمييز وقانون العمل والقانون الجنائي وقوانين أخرى، مما يكفل الاتساق فيما بينها.

في ضوء ردود ثلاث حكومات، يقترح المكتب تغيير صياغة النقطة ٣ (أ) من الاستنتاجات المقترحة لتأخذ في الاعتبار التهديد بالعنف والتحرش.

^٧ الوثيقة GB.328/INS/17/5، مرجع سابق، الملحق، النقطة ١٨.

^٨ المرجع نفسه، النقطة ٧.

ونظراً إلى تركيز تعليقات عديدة في الرد على عدد من الأسئلة المتعلقة بأهمية الإقرار بالعنف على أساس نوع الجنس والتصدي له، يقترح المكتب أن تضاف في نهاية النقطة ٣ (أ) عبارة "وتشمل العنف على أساس نوع الجنس"، لضمان عدم وجود أي لبس فيما إذا كان هذا النوع مدرجاً أم لا في عبارة "العنف والتحرش".

بالإضافة إلى ذلك، فإن تعريف عبارة "العنف على أساس نوع الجنس"، على حد ما أثير في عدد من الردود بما في ذلك في سياق السؤال ١٣، يُقترح بوصفه النقطة ٣ (ب). ويشير المكتب إلى أن العنف على أساس نوع الجنس لم يعرف إلا في القانون الدولي تحديداً فيما يخص المرأة، على أنه: "العنف الموجه ضد المرأة لأنها امرأة أو العنف الذي يمس المرأة على نحو غير متناسبي. وهو يشمل الأفعال التي تلحق الأذى الجسدي أو الذهني أو الجنسي أو المعاناة أو التهديد بمثل هذه الأفعال والإكراه وغير ذلك من أوجه الحرمان من الحرية".^٩

وتوخياً لتجنب فهم ضيق لعبارة العنف على أساس نوع الجنس، والإقرار بأن فهم العديد من البلدان لمفهوم العنف على أساس نوع الجنس، يتجاوز تعريف كمرادف للعنف ضد المرأة، يقترح المكتب وصفه على أنه "العنف والتحرش الموجهان مباشرة إلى الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذان يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً من جنس معين أو من نوع جنس معين". ونتيجة لهذه الإضافات، حذف العديد من الإشارات الخاصة إلى العنف على أساس نوع الجنس في أماكن أخرى في الاستنتاجات المقترحة، وأشير إليها في تعليق المكتب المعني.

- السؤال ١٠** في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي أن تشمل ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل الحالات التي تحدث في ما يلي:
- في مكان العمل المادي، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة التي تشكل مكان عمل؛
 - في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يتناول وجبات طعام؛
 - عند التوجه إلى العمل أو العودة منه؛
 - خلال الرحلات أو السفر بهدف العمل، أو خلال الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات صلة بالعمل، أو خلال التدريب المتعلق بالعمل؛
 - من خلال الاتصالات بشأن العمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٥

نعم: ٥٥

لا: ١

ردود أخرى: ٢٩

تعليقات

النمسا، بلجيكا، بلغاريا، تشاد، كوبا، إستونيا، جامايكا، جمهورية كوريا، الاتحاد الروسي، سنغافورة، سورينام. (ج) لا بد من أن يتسم ذلك بدقة تأخذ في الاعتبار وسائل نقل يقدمها صاحب العمل أو وسائل متصلة به.

كندا. (ب) و(ج) و(د) لا بد من توخي الدقة إذ إن بعض الظروف قد لا تندرج ضمن نطاق سلطة صاحب العمل.

كولومبيا. ينبغي إدراج أماكن أخرى غير مكان العمل المادي عند ربطها بنشاط خاص بالعمل أو بيئة العمل على وجه التحديد. وينبغي إدراج مكان الإقامة في الفقرة (هـ).

الجمهورية التشيكية، سانت فنسنت وجزر غرينادين. إن النقطتين المندرجتين في الفقرة (ب) والفقرة (ج) لا ترتبطان بأداء العمل بصفة مباشرة.

مصر، العراق، مالطة، هولندا، نيوزيلندا، عُمان، المملكة العربية السعودية، السنغال، سري لانكا، أوروغواي. لا، بالنسبة إلى الفقرة (ج).

^٩ مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الدورة الحادية عشرة (١٩٩٢)، التوصية العامة رقم ١٩: العنف ضد المرأة، الفقرة ٦.

ألمانيا، جمهورية إيران الإسلامية. ينبغي أن يشمل الصك مجالات تقع ضمن نطاق تأثير صاحب العمل فقط.

آيسلندا، النرويج. لا ينبغي تطبيق الفقرة (ج)، إلا إذا ارتبط العنف أو التحرش بأداء العمل.

إيطاليا. يجب النظر في أماكن الترفيه والراحة وأماكن العمل وأشكال العمل غير التقليدية مثل العمل عن بعد.

بيرو. ينبغي أن يكون الهدف هو التأكيد على أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل قد تحدث في مجالات مختلفة، لكنها تنشأ في الاستخدام، والتأكيد على أن العنف لا يرتبط بمكان محدد بل له أصل مشترك.

ترينيداد وتوباغو. ينبغي توضيح الفقرة (ب)، إذ ينبغي في الالتزامات التي تقع على أصحاب العمل، أن تقتصر على مكان العمل. (ج) ينبغي أن تقتصر على العمال المتنقلين.

المملكة المتحدة. ينبغي أن تشمل الأماكن الخاصة، المسكن الذي يوفره صاحب العمل في الفقرة (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٨

لا: ٣

ردود أخرى: ١٤

تعليقات

ACCI: (ب) و(ج) يتعين أن يتحدد بنطاق سلطة صاحب العمل.

WKÖ، SNEF، OEB، IV، EMCOZ، DA، COPARMEX، CEOE، ALI: لا بالنسبة إلى الفقرة (ج).

BusinessNZ، BDA: ينبغي أن يقتصر على تغطية فضاءات يمكن فيها للشركاء الاجتماعيين ممارسة سلطتهم وتأثيرهم.

IOE: ينبغي أن نسعى إلى تحديد عالم العمل ليصبح مكان العمل الذي يتعين على العمال أن يكونوا فيه أو يذهبوا إليه بسبب عملهم، والذي يكون تحت سلطة صاحب العمل مباشرة أو غير مباشرة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٦٨

لا: ٣

ردود أخرى: ٦

تعليقات

رد موحد: ينبغي أن يشمل نطاق ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل حالات تحدث في النطاق المنزلي، حيث تؤثر في عالم العمل. فالعنف المنزلي على سبيل المثال، من شأنه أن يؤثر سلباً على الخبرات المهنية ويؤدي إلى نسب تغيب عالية ودخل شخصي منخفض وتغييرات متكررة في الوظائف وفقدان العمل. ويمكن أن يؤدي كذلك إلى تعقب تعسفي من قبل شريك أو إلى تحرش بالعمال في مكان العمل.

وينبغي أن يمتد نطاق الاتفاقية ليشمل تدابير لمنع طرف ثالث من ارتكاب العنف والتعدي له، مثل الزبائن وعامة الناس.

فيما يتعلق بالفقرة (أ): غالباً ما تكون الأماكن العامة هي مكان العمل المادي بالنسبة إلى عمال الاقتصاد غير المنظم، أما العمال المنزليون والعمالون في مجال تقديم الرعاية المنزلية والعمالون في منازلهم والعمالون عن بعد، فإنهم يؤدون عملهم في الأماكن الخاصة.

فيما يتعلق بالفقرة (هـ): يقر اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية بأن "الاستخدام غير المناسب للتكنولوجيا هو كذلك ... مصدر قلق"، وأن أي صكوك جديدة "ينبغي أن تكفل أيضاً مواجهة التحديات والمخاطر الجديدة التي قد تؤدي إلى العنف والتحرش في عالم العمل، مثل تلك التي تنشأ عن تغيير أشكال العمل والتكنولوجيا".

CATP، CUT (كولومبيا)، CUT (بيرو): ينبغي إضافة عبارة "في الأنشطة النقابية". وفي الفقرة (د) والفقرة (هـ)، ينبغي تغيير عبارة "motivos profesionales" إلى "motivos laborales"، إذ إن الكلمة "profesionales" تشمل فئة واحدة من العمال فقط.

CEDOCUT، CTC (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، IFJ، UNSITRAGUA Histórica: ينبغي تسليط الضوء على الطريقة المختلفة وغير المتناسبة التي تعاني بها المرأة من العنف والتحرش في العمل.

CLC، IDWF (المملكة المتحدة)، TUC: ينبغي إدراج المسكن الذي يوفره العمل أو المرتبط بالعمل. وإن عبارة "الاتصالات بشأن العمل" في الفقرة (هـ) تقييدية أكثر مما ينبغي، إذ إن الاتصالات قد لا ترتبط بالعمل بشكل مباشر، ولكن أثرها يكون كبيراً. CNV، FNV، VCP: ينبغي الإشارة إلى أهمية التنقل الآمن (ليلاً)، الذي قد يمنع غياب المرأة من الذهاب إلى العمل.

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات والأغلبية العظمى من منظمات العمال على هذا البيان. وتقتصر أغلبية منظمات أصحاب العمل وحكومات عديدة إعادة النظر في القائمة بهدف إدراج أو استبعاد فضاءات معينة.

ويشير المكتب إلى الملاحظات التي أبدتها ١١ حكومة بأنه ينبغي أن يكون الحكم بشأن التوجه إلى العمل والعودة منه دقيقاً ليأخذ في الاعتبار فحسب وسائل نقل يقدمها صاحب العمل أو وسائل متصلة به. وفي هذا الصدد، يذكر المكتب باستنتاجات اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، التي تنص على أن "عالم العمل يعتبر أنه لا يشمل مكان العمل التقليدي المادي فحسب، بل يشمل التنقل من العمل وإليه والمناسبات الاجتماعية المرتبطة بالعمل والأماكن العامة التي تشمل العمال غير المنظمين مثل الباعة في الشوارع والمنازل، خاصة بالنسبة إلى العمال في المنازل والعمال المنزليين والعمال عن بعد".^{١٠}

ويحيط المكتب علماً باقتراح حكومة واحدة ومنظمتين من منظمات أصحاب العمل بأن يقتصر الصك على مجالات تقع ضمن نطاق تأثير صاحب العمل. ويشير المكتب إلى الملاحظات العامة التي تشير تحديداً إلى هذه المسألة، ويلاحظ أن التزامات أصحاب العمل بموجب الاستنتاجات المقترحة تنص على اتخاذ الخطوات الواردة في النقطة ١٢ لمنع العنف والتحرش.

وتؤكد الأغلبية الكبرى من منظمات العمال على أنه ينبغي أن يشمل نطاق الاتفاقية أيضاً تدابير لمنع طرف ثالث من ارتكاب العنف والتعدي له، مثل الزبائن وعامة الناس. ويشير المكتب إلى إدراج إشارة إلى طرف ثالث في النقطة ٥ من الاستنتاجات المقترحة، على نحو ما جاءت مناقشته في تعليق المكتب على السؤال ١٣.

استجابة لطلبات من حكومتين لتحديد عبارة "التنمر عبر الإنترنت"، يشير المكتب إلى أن النقطة ٤ (هـ) من الاستنتاجات المقترحة تشمل التنمر على الإنترنت باعتباره حالة عنف وتحرش قد تحدث من خلال اتصالات مرتبطة بالعمل تُنتجها تكنولوجيات المعلومات والاتصالات. ويقترح المكتب الإبقاء على الإشارة الأوسع نطاقاً إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لتشمل العنف الإلكتروني والتحرش الإلكتروني على حد سواء وأي شكل من أشكال العنف والتحرش المرتبطة بالتكنولوجيات المستقبلية. ويعتبر المكتب أن عبارة "مرتبطة بالعمل"، يمكن أن تفهم فهماً واسع النطاق ولن تقتصر على وسائل أو منصات الاتصالات الرسمية التي يوفرها صاحب العمل أو تستخدم بالنيابة عنه.

يقترح المكتب حذف الإشارة إلى "المادي" بعد عبارة "مكان العمل" في النقطة ٤ (أ) لأنها قد تكون تقييدية للغاية بالنظر إلى عالم العمل المتطور. كما يقترح الاستعاضة عن عبارة "منزلية" بعبارة "خاصة" توخياً للوضوح. وفي النقطة ٤ (ب)، يقترح إدراج الأماكن التي يأخذ فيها العامل فترات استراحة، كما أشارت إليه إحدى الحكومات لأن فترات الاستراحة واردة في عدد من صكوك منظمة العمل الدولية، بما في ذلك توصية العاملين بالتمريض، ١٩٨١ (رقم ١٦٤) وتوصية الحديد الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٧٢).

^{١٠} الوثيقة GB.328/INS/17/5، مرجع سابق، الملحق، النقطة ٥.

السؤال ١١ في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي أن يشمل مصطلح "صاحب العمل" الوطاء؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٥٥

لا: ١٦

ردود أخرى: ١٢

تعليقات

الجزائر، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، الهند، الكويت، نيوزيلندا، سنغافورة، السويد، تايلند، ترينيداد وتوباغو. ينبغي زيادة توضيح/ مناقشة مصطلح "الوظائف".

كندا. ينبغي فهم المصطلح "صاحب العمل" على أنه يشمل أي وطاء يستخدمون عمالاً ويؤدون واجبات صاحب عمل نيابة صاحب عمل.

كولومبيا. ينبغي أن يشمل صاحب العمل الوسيط وصاحب العمل الرئيسي.

كوبا، قبرص. شريطة أن يمارسوا السلطة والمسؤولية على العامل وعلى مكان العمل.

آيسلندا، النرويج. إذا كان مصطلح "الوظائف" يعني وكالات الاستخدام المؤقت.

أوروغواي. ينبغي أن تُحدد بشكل خاص حالات مختلفة تتعلق مثلاً بالمتعاقدين من الباطن أو الشركات العميلة أو حالات أخرى.

زيمبابوي. يمكن أن تكون توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، مرجعاً رئيسياً.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

نعم: ٧

لا: ١٦

ردود أخرى: ٣

تعليقات

ACCI: نستفسر عما إذا كان مصطلح "وسيط" قد جرى تعريفه واستخدامه في صك من صكوك منظمة العمل الدولية، وإلا فلا ينبغي إدراجه. وليست هناك ضرورة لتعريف صاحب العمل.

TISK، IOE، BUSA: لا، لأن ذلك سيؤدي إلى انعدام اليقين بشأن الطرف الذي تقع عليه مسؤولية صاحب العمل.

IOE، BUSA: لا، لأن ذلك سيتيح المجال للتهرب من المسؤولية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٦

نعم: ١٦٧

لا: ٧

ردود أخرى: ٢

تعليقات

رد موحد: غالباً ما يجري انتداب عمال (بما يشمل العمال المهاجرين) في الاستخدام من خلال وسطاء مثل السماسرة والوكالات والشركات التي تعين عمالاً لأداء عمل في مكان آخر غير مكان العمل لحساب الوسيط، بما يشمل المنازل الخاصة. ومن المهم تفادي ثغرات في النطاق والتغطية تمثيلاً مع التوصية رقم ١٩٨.

CIAWU، COTU، CSC (جمهورية الكونغو الديمقراطية)، CTM (كولومبيا)، IDWF: ينبغي إدراج طرف ثالث مثل المشرفين والزملاء والسلطات العامة والزيائن وعامة الناس وكل طرف في سلسلة القيم.

FFAWUZ، ZDAWU، ZCTU: ينبغي كذلك إدراج أصحاب العمل السابقين وأصحاب العمل المستقبليين والمتعاقدين أو المتعاقدين من الباطن.

تعليق المكتب

في حين أن أغلبية الحكومات وجميع منظمات العمال تقريباً، اتفقت على أنه ينبغي إدراج الوسطاء في مصطلح "صاحب العمل"، فإن عدداً من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل طلب توضيحاً بشأن نطاق مصطلح "الوسطاء" ومعناه، لضمان أنه يشمل طائفة من الأوضاع المتنوعة. وأشارت منظمات العمال إلى مصدر قلق محدد مفاده أن العمال المهاجرين على وجه الخصوص يُتدبسون غالباً من خلال وكالات ثم يعملون بعد ذلك في مكان آخر، بما يشمل المنازل الخاصة.

لإضفاء مزيد من الوضوح وضمان نطاق تغطية واسع، يقترح المكتب بأن يُستعاض عن مصطلح "وسطاء" بعبارة "أي شخص أو كيان يوظف عمالاً، على نحو مباشر أو غير مباشر" في النقطة ٣ (ج) من الاستنتاجات المقترحة، تمثيلاً مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

السؤال ١٢

في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي أن يشمل مصطلح "عامل" الأشخاص الضالعين في عمل أو مهنة، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية وفي كافة قطاعات الاقتصاد - المنظم وغير المنظم - بمن فيهم:

- الأشخاص الضالعون في التدريب والتدريب والتلمذة الصناعية؛
- المتطوعون؛
- الباحثون عن عمل؛
- العمال المسرحون والعمال المتوقفون مؤقتاً عن العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٤

نعم: ٥٠

لا: ٤

ردود أخرى: ٣٠

تعليقات

النمسا. ترتبط مسألة ما إذا كان الأشخاص في الفقرة (أ) من فئة "العمال" أم لا، بما إذا كانوا مستخدمين. وينبغي أن يشمل الصك العمال التابعين اقتصادياً.

الكاميرون، كوستاريكا، العراق، المملكة العربية السعودية، تركيا. لا بالنسبة إلى الفقرة (د).

الكاميرون، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، قبرص، مصر، جمهورية كوريا، سانت فنسنت وجزر غرينادين، المملكة العربية السعودية، تركيا. لا بالنسبة إلى الفقرة (ج).

كندا. ينبغي تفادي أن يتسم هذا البند بطابع تقييدي مبالغ فيه. وإذا جرى تصنيف مجموعات في قوائم، فإنه ينبغي كذلك إدراج طلاب يعملون بموجب ترتيبات دراسة تعاونية أو ترتيبات عمل. وفي بعض الحالات، لا يمكن أن تُعتبر الفقرة (ج) والفقرة (د) ضمن علاقة استخدام تقليدية.

كوريا. فيما يتعلق بالباحثين عن عمل في الفقرة (ج)، لا بد من أي يقع الحدث المعني في مكان العمل. وفي الفقرة (د) يمكن تحديد أشكال العنف والتحرش المحتملة.

قبرص، العراق، جمهورية كوريا. لا بالنسبة إلى الفقرة (ب).

الدانمرك، أوروغواي. ينبغي أن يشمل نطاق الصك أو الصكوك في بعض الحالات المجموعات المدرجة في قوائم، دون التوسع في تعريف مصطلح "العامل".

فرنسا، إيطاليا. الباحثون عن عمل معنيون بالظاهرة وقت إجراء مقابلات بهدف التعيين.

ألمانيا. ينبغي أن يعرف مصطلح "العامل" على أساس اللوائح الوطنية، غير أنه يمكن إدراج اللوائح الخاصة بشأن المجموعات المشار إليها أعلاه في توصية.

إيسلندا، النرويج. بالنسبة إلى الفقرة (ج) والفقرة (د)، لا ينبغي أن تشمل التغطية العمال المسرحين على نحو دائم. وفيما يتعلق بالعمال المسرحين على نحو مؤقت والباحثين عن عمل، ينبغي أن يطبق الصك فقط إذ ارتبط العنف أو التحرش بالعمل.

الأردن. ينبغي أن تشير الفقرة إلى "الفئات المستفيدة من هذه الاتفاقية" أي الأشخاص الضالعين في عمل أو مهنة بغض النظر عن وضعهم التعاقدية وفي كافة قطاعات - الاقتصاد المنظم وغير المنظم - وإدراج العمال في القائمة المذكورة في السؤال ١٢.

المكسيك. يمكن النظر في فئات أخرى مثل العمال المؤقتين ذوي الأجور أو المستشارين أو عمال المبيعات المتجولين.

هولندا، نيوزيلندا. من المهم توضيح كيف سينطبق مفهوم التحرش والعنف على كل فئة من هذه الفئات.

بيرو. ينبغي ألا تكون العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل ذات أهمية بالنظر إلى أن العنف والتحرش يحدثان بنفس الطريقة وفي نفس المكان.

الاتحاد الروسي. يثير السؤال ١٢ (د) بشأن العمال المسرحين و١٢ (ج) بشأن طالبي الوظائف شواغل بشأن التعاريف فيما يرتبط بعلاقات العمل.

إسبانيا. لا بالنسبة إلى الفقرة (ب) والفقرة (ج). ينبغي إدراج العمال المسرحين إذا كان صرفهم عملاً تمييزياً.

ترينيداد وتوباغو. ينبغي أن تضمن سبل انتصاف أخرى حقوق العمال المسرحين. غير أنه ينبغي أن يشمل مصطلح "العامل" العمال الموقوفين عن العمل مؤقتاً، في هذه الحالة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٧

لا: ٦

ردود أخرى: ١٢

تعليقات

ACCI: ينبغي أن تقتصر المسؤولية على المسائل التي يكون لأصحاب العمل فيها سلطة حقيقية.
BDA: فيما يتعلق بالباحثين عن عمل والعمال المسرحين: يمكن في معظم الحالات أن يشمل مرحلة المفاوضات التعاقدية في البداية ومرحلة انتهاء العقد.

BusinessNZ، Confcommercio، IV: ينبغي أن يرتبط الصك بالمستخدمين فقط.

CNCS، CNP، CONCAMIN، FEDIL، TISK: لا بالنسبة إلى الفقرة (د).

CNCS، FEDIL، TISK: لا بالنسبة إلى الفقرة (ب).

CNCS، CONCAMIN، EMCOZ، TISK: لا بالنسبة إلى الفقرة (ج).

IOE: ينبغي تعريف العامل بصفته أي شخص يؤدي عملاً لفائدة صاحب عمل إما بصفة منتظمة أو مؤقتة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٦١

لا: صفر

ردود أخرى: ١٦

تعليقات

رد موحد: غالباً ما تقتصر القوانين المتعلقة بالعمل والسلامة والصحة المهنيين وعدم التمييز وغيرها من القوانين التي تعالج ظاهرة العنف في عالم العمل، في تطبيق أحكام العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، على الأشخاص المندرجين في إطار علاقة استخدام. والفئات المذكورة أعلاه هي من بين الفئات الأكثر عرضة للعنف والتحرش، ولكنها تميل إلى أن تكون خارج نطاق القوانين واللوائح القائمة التي تعالج العنف و/أو التحرش في عالم العمل. وينبغي أن تشملها الصكوك بصورة خاصة.

CTC (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، SEWA: ينبغي إدراج عمال الرعاية بلا أجر.

FFW: فيما يخص البند (ب) يكون المتطوعون على اتصال بمستخدمين، وبذلك يمكن أن يتعرضوا إلى العنف والتحرش الجنسي. فيما يخص البند (ج) قد تكون بعض الاشتراطات التي تسبق التوظيف محملة بالعنف والتحرش الجنسي. فيما يخص البند (د) خاصة إذا كان العمال المسرحون ضحية صرف غير قانوني، إذ سيكونون عرضة للعنف والتحرش بهدف إرغامهم على التنازل عن الدعوى التي يرفعونها ضد صاحب العمل.

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات وأغلبية كبرى من منظمات العمال على هذه البيان، في حين لا توافق عليه معظم منظمات أصحاب العمل.

ويُحيط المكتب علماً بالقلق الذي أعرب عنه العديد من منظمات أصحاب العمل فيما يتعلق بعدم وجود سلطة لدى أصحاب العمل فيما يرتبط ببعض الفئات المقترحة. وفي سياق هذا السؤال وكامل الردود على الأسئلة الأخرى، يشير عدد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى ضرورة تبيان أن أصحاب العمل يمكن أن يتعرضوا بدورهم للعنف والتحرش. ويشير المكتب إلى أن التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) لا ينظر في الطابع المنتظم للاستخدام، بل يستند إلى المهام والواجبات المنجزة. ووفقاً لهذا الصك، يعتبر المديرون والمشرفون ومشغلو المشاريع "بصفتهم أشخاصاً"، فضلاً عن المتدربين والتلامذة الصناعيين، على أنهم في مهنة وبالتالي تشملهم صيغة النقطة ٣ (د) من الاستنتاجات المقترحة.

وأبدى العديد من الحكومات وعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، تحفظات أو طلبت مزيداً من التوضيح فيما يتعلق بالمتطوعين والباحثين عن عمل والعمال المسرحين والموقوفين مؤقتاً عن العمل. ولكن أغلبية منظمات العمال تشدد على أنه ينبغي إدراج جميع الفئات نظراً إلى أنها تميل إلى أن تقع ضمن نطاق القوانين القائمة، كما أنها أكثر عرضة للعنف والتحرش. ويقترح العديد من الحكومات وإحدى منظمات أصحاب العمل إدراج الباحثين عن عمل والعمال المسرحين والعمال الموقوفين مؤقتاً عن العمل، إذا حدث العنف في سياق مرتبط بالعمل فقط. ويشير المكتب إلى اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، الذي خلُص إلى أن "مجموعة يعتد بها من الشواهد تشير إلى أن العنف والتحرش في عالم العمل مستمران في حق العمال وغيرهم، كالباحثين عن عمل والمتدربين".^{١١} فضلاً عن ذلك، يشير المكتب إلى أنه في إطار اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، يشمل مصطلح "العمال" الباحثين عن عمل. علاوة على ذلك، تشمل توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، جميع العمال العاملين بموجب جميع الأشكال أو الترتيبات وفي جميع أماكن العمل، بمن فيهم: "١" الأشخاص الذين يشغلون أي وظيفة أو مهنة؛ "٢" الأشخاص الخاضعون للتدريب، بمن فيهم المتدربون والتلامذة الصناعيون؛ "٣" المتطوعون؛ "٤" الباحثون عن عمل والمتقدمون إلى وظيفة؛ "٥" العمال المسرحون والعمال الموقوفون مؤقتاً عن العمل في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي، بما فيها القطاع العام والخاص والاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم والقوات المسلحة والخدمات العسكرية.

في ضوء الردود المتلقاة وتحقيقاً لمزيد من الاتساق مع المعايير القائمة، يقترح المكتب إجراء تعديلات طفيفة على النقطة ٣ (د) وإضافة عبارة "سواء في المناطق الحضرية أو الريفية" عملاً بالتعليق على السؤال ٢٢.

^{١١} المرجع نفسه، النقطة ٢.

السؤال ١٣ هل ينبغي أن يعرف الصك أو الصكوك أية مصطلحات أخرى؟ إذا كان الجواب بالإيجاب، يرجى إيراد تفاصيل ذلك

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٤

نعم: ٣٦

لا: ٤٤

ردود أخرى: ٤

تعليقات

بلجيكا، كندا، الاتحاد الروسي، سلوفينيا. ينبغي تعريف مصطلح "العنف على أساس نوع الجنس".

بلجيكا. ينبغي تعريف "العنف المنزلي". وقد يكون من الضروري أن تعرف بصورة أكثر تحديداً تصرفات خاصة قد تفضي إلى وضع سبل انتصاف وعقوبات.

كندا، جمهورية إيران الإسلامية. ينبغي تعريف "صاحب العمل" و"العامل" و"مكان العمل".

شيلي، إستونيا، جامايكا، اليونان، المكسيك. ينبغي تعريف "التحرش الجنسي".

الجمهورية التشيكية، مالطة، باراغواي. ينبغي وضع قائمة بأشكال العنف.

إكوادور. في حين أن الطلاب لا يعتبرون عمالاً، فإنهم قد يتعرضون لنوع من التحرش المرتبط بالعمل، مما يقتضي حماية ضمن صك معين.

جمهورية إيران الإسلامية، أوروغواي. ينبغي تعريف مصطلح "طرف ثالث".

ناميبيا. ينبغي أن يشمل مصطلح "صاحب العمل" مشغلي الاقتصاد غير المنظم.

ترينيداد وتوباغو. ينبغي توضيح مصطلح "سلوك غير مقبول"، إذ قد يختلف باختلاف الأوضاع والظروف الثقافية.

تونس. ينبغي تعريف "التحرش المعنوي والسياسي والاقتصادي".

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

نعم: ٦

لا: ١٩

ردود أخرى: ١

تعليقات

IOE: سيرتبط هذا الإجراء بطريقة تعريف العنف وعالم العمل. وإذا لم تكن هذه المصطلحات محدودة في النطاق، فستكون هناك ضرورة لتعريف مصطلحات أخرى بهدف توضيح فهم المصطلحات. ومن المهم تقييد المصطلحات بتعاريف مقبولة عموماً.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ٤٥

لا: ٣٤

ردود أخرى: ٩٩

تعليقات

رد موحد: تقتضي مصطلحات أخرى تعاريف قد تبرز خلال مناقشة الصك أو الصكوك.
 CTC، CIAWU، CLC، ABPSA (كولومبيا)، PSI: ينبغي تعريف مصطلح "طرف ثالث".
 CGTP، CATP: ينبغي تعريف "العمال لحسابهم الخاص" و"العنف على أساس نوع الجنس" و"العنف والتحرش في العمل".
 CTC، CMKOS (كولومبيا): ينبغي تعريف "نهج شامل ومتكامل" ومصطلح "وسيط".
 FFAWUZ/ZDAWU، FESITUN: ينبغي تعريف "العنف على أساس نوع الجنس".

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل وعدد من منظمات العمال على أنه لا ضرورة لتعريف مصطلحات أخرى في الصك أو الصكوك. وتتوقع أغلبية منظمات العمال أن تبرز مصطلحات أخرى تقتضي التعريف خلال مناقشة الصك أو الصكوك.

وتقترح عدة حكومات ومنظمات عمال إدراج مصطلح "طرف ثالث" وتعريفه.

في ضوء الردود المتلقاة، يقترح المكتب إضافة نقطة أخرى (النقطة ٥)، إلى الاستنتاجات المقترحة توضح أن ضحايا العنف والتحرش ومرتكبي هذه الأفعال في عالم العمل يمكن أن يكونوا من أصحاب العمل والعمال أو أطراف ثالثة، بمن فيهم العملاء والزبائن ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

وتوافق أربع حكومات وثلاث منظمات عمال على أنه ينبغي تعريف عبارة "العنف على أساس نوع الجنس" في الصك أو الصكوك، وتوافق خمس حكومات على أنه ينبغي تحديد "التحرش الجنسي" وتعريفه.

يقترح إدراج تعريف مصطلح العنف على أساس نوع الجنس، في النقطة ٣ (ب)، عملاً بتعليق المكتب على السؤال ٩.

وفيما يتعلق بمصطلح "التحرش الجنسي"، يشير المكتب إلى أنه لم يستخدم صراحةً في أي قسم من أقسام الاستنتاجات المقترحة، رغم أنه يقع بوضوح ضمن سلسلة أعمال العنف والتحرش على نحو ما نُوقش في اجتماع الخبراء، كما أنه على وجه التحديد شكل من أشكال العنف على أساس نوع الجنس. ويؤكد المكتب على أنه إذا وافق المؤتمر على إدراج مصطلح "التحرش الجنسي" في الاستنتاجات المقترحة، فإن منظمة العمل الدولية اتخذت في السابق خطوات لتعريف وتوصيف التحرش الجنسي، يمكن أخذها في الاعتبار.

وتعرف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي باعتباره شكلاً خاصاً من أشكال التمييز على أساس الجنس^{١٢}، وتشير إلى أنه ينبغي أن يشمل تعريف التحرش الجنسي مبدأً المقابل (أعطِ تُعطَ) والتحرش في بيئة عمل عدائية على حد سواء. ويعرف مبدأً المقابل (أعطِ تُعطَ) على أنه "أي سلوك جسدي أو لفظي أو غير لفظي ذي طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يقوم على أساس الجنس ويضر بكرامة المرأة والرجل، لا يكون مرحباً به ومخالفاً للصواب وهجومياً تجاه الشخص المستصوب؛ ويكون نبذ الشخص لهذا السلوك أو الإذعان له مستخدماً صراحةً أو ضمناً كأساس لاتخاذ قرار يمس وظيفة الشخص المعني". وتعرف "بيئة عمل عدائية على أنها" سلوك يخلق بيئة عمل مرهبة أو عدائية" أو مهينة تجاه الشخص المستصوب^{١٣}. وأوضحت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أيضاً أنه ينبغي لنطاق الحماية من التحرش الجنسي أن يشمل الرجل والمرأة في الاستخدام والمهنة والتدريب المهني وسبل الوصول إلى فرص العمل وظروف الاستخدام^{١٤}.

^{١٢} مكتب العمل الدولي: المساواة في الاستخدام والمهنة: دراسة استقصائية عامة للتقارير بشأن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التقرير الثالث (الجزء ٤ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٥، ١٩٨٨، الفقرة ٤٥.

^{١٣} مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، ٢٠٠٣، الصفحة ٤٦٣.

^{١٤} انظر:

ILO: Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B), ILC, 101st Session, 2012, para. 793.

رابعاً - مضمون اتفاقية

السؤال ١٤

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تعترف بحق التمتع بعالم عمل خال من العنف والتحرش وأن تعتمد، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يتضمن ما يلي:

(أ) حظر قانوني لكافة أشكال العنف والتحرش في عالم العمل؛

(ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛

(ج) اعتماد استراتيجيات وقائية شاملة؛

(د) إرساء آليات إنفاذ ورصد؛

(هـ) توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛

(و) إنزال العقوبات بمرتكبي هذه الممارسات؛

(ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد؟

إذا كان هناك عناصر أخرى، يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٦

نعم: ٥٥

لا: ٥

ردود أخرى: ١٦

تعليقات

الأرجنتين، مالطة. ينبغي إدراج آليات البحوث وجمع البيانات التي من شأنها أن ترشد صنع السياسات وحملات استشارة الوعي.

أستراليا. يحذّر أن يتسم النص بمزيد من المرونة.

النمسا. نقترح في الفقرة (و) إزالة عبارة "بمرتكبي هذه الممارسات" بهدف توسيع مجال الخيارات أمام الدول الأعضاء فيما يخص نوع العقوبة.

الكاميرون. توافق على الفقرة (أ) والفقرة (ب) وتقترح اعتماد خطة عمل وطنية لمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل.

كندا. تقترح إضافة التعليم والتدريب لمنع العنف والتحرش وإجراء استعراض دوري للسياسات والبرامج المصممة بهدف منع العنف.

الدانمرك، آيسلندا، النرويج. ينبغي أن تعتبر هذه القائمة دلالية وغير شاملة من خلال إعادة صياغتها على سبيل المثال بإضافة عبارة "التي قد تشمل". وينبغي أن تقتصر الاتفاقية على مبادئ عامة، وينبغي أن تظل الالتزامات في مستوى واقعي.

فرنسا. يمكن أن تحدد الفقرة (هـ) بأن سبل الانتصاف يمكن أن تكون فردية أو جماعية.

إندونيسيا. ينبغي للفقرة (هـ) أن تضمن أيضاً أن يعود الضحايا إلى العمل والإنتاجية، وينبغي للفقرة (و) أن تتناول تعليمياً سلوكياً لمرتكبي هذه الممارسات.

تونس. يفضل إدراج آليات التدريب واستشارة الوعي ومكاتب الخدمات الاجتماعية من أجل نشر ثقافة حقوق الإنسان.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٠

نعم: ٧

لا: ٤

ردود أخرى: ٩

تعليقات

ACCI: ينبغي أن يُذكر البند بأدوار الشرطة والسلطات المعنية بالملاحقة القضائية والمحاكم وأصحاب العمل والعمال وممثليهم وأي عضو في مجتمعهم يعمل بروح تضامنية أو داعمة لإجراءات أصحاب العمل أو العمال.

DA: ينبغي اعتبار أي قائمة دلالية وغير شاملة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٥

نعم: ١٦٩

لا: صفر

ردود أخرى: ٦

تعليقات

رد موحد: العناصر الواردة أعلاه أساسية من أجل اعتماد نهج متكامل للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، وينبغي زيادة توسيع نطاقه في التوصية.

فيما يتعلق بالفقرة (أ): ينبغي أن تقتضي الاتفاقية حظراً قانونياً لكافة أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، خاصة فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس. وينبغي إدراج المخاطر والأخطار النفسية - الاجتماعية في أشكال العنف والتحرش.

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات ومنظمات العمال على هذا البيان، في حين يوافق عليه أقل من نصف منظمات أصحاب العمل.

وترى أربع حكومات ومنظمة من منظمات أصحاب العمل أنه ينبغي إدراج النقاط المذكورة، في توصية فقط.

فيما يخص الاقتراح الوارد في الرد الموحد لمنظمات العمال بإضافة إشارة خاصة إلى "العنف على أساس نوع الجنس"، يذكر المكتب إدراجها في النقطة ٣ (أ) و(ب) ويشير في هذا الصدد إلى تعليق المكتب على السؤال ٩.

ومن باب مراعاة ردود ثلاث حكومات تشدد على أنه لا ينبغي اعتبار القائمة شاملة، يشير المكتب إلى التفسير الوارد في الملاحظات العامة.

وفيما يتعلق باقتراح إحدى الحكومات، يقترح المكتب تغيير النقطة ٧ (و) بحذف عبارة "مرتكبي هذه الممارسات"، إذ جرت الإشارة إلى أن ذلك يتيح للدول الأعضاء مجالاً أوسع من الخيارات فيما يخص نوع العقوبات المتعلقة بانتهاكات حظر العنف والتحرش.

وفيما يتعلق باقتراح إحدى الحكومات، يقترح المكتب إدراج "التعليم والتدريب" في النقطة ٧ (ز) من الاستنتاجات المقترحة. ويقترح المكتب أيضاً حذف الإشارة إلى "في عالم العمل" من النقطة ٧ (أ)، لأن في ذلك إطناباً في ضوء الإشارة الواردة في الجملة الافتتاحية. وتوخياً للوضوح، يقترح المكتب أيضاً تعديلات طفيفة على النقطة ٧ (هـ) و(و).

ألف- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

السؤال ١٥

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه بغية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ينبغي لكل دولة عضو، أن تحترم 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؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٢

نعم: ٦٧

لا: ٢

ردود أخرى: ٣

تعليقات

تشاد، شيلي، نيوزيلندا. بموجب دستور منظمة العمل الدولية، تلتزم الدول الأعضاء بتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان عام ١٩٩٨.

المكسيك. ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك في ديباجتها كإطار مرجعي.

سويسرا: ينبغي أن يُذكر تحديداً أن التمييز يشير على السواء إلى التمييز ضد الأفراد وضد فروع أو قطاعات كاملة (التمييز الجماعي).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٠

نعم: ١٢

لا: ٦

ردود أخرى: ٢

تعليقات

IOE، BUSA: نعم، شريطة ألا يكون هناك تركيز لا لزوم له في هذا الباب من شأنه أن يحيد عن الغرض الأساسي للصك.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٥

لا: صفر

ردود أخرى: ٣

تعليقات

ZCTU، ZDAWU، FFAWUZ: ينبغي إدراج إشارة إلى جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس.

تعليق المكتب

توافق الأغلبية العظمى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل على هذا البيان. وفيما يتعلق بالتعليقات المتلقاة في سياق هذا السؤال بشأن ضرورة إدراج تركيز على نوع الجنس، ولا سيما العنف على أساس نوع الجنس، يُشار إلى تعليق المكتب على السؤال ٩، ويشير المكتب إلى النقطة ٣ (أ) و(ب) من الاستنتاجات المقترحة. وعليه، لا يقترح المكتب أي تغيير على النقطة ٨ من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ١٦ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تحظر جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، ولا سيما جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٢

نعم: ٦٧

لا: ٣

ردود أخرى: ٢

تعليقات

آيسلندا، النرويج، تونس. يجب أن تُترك طريقة التعامل مع الحظر، للسلطة التقديرية الوطنية.

نيوزيلندا. يتعين إدراج كل فئة على حدة في القوانين والسياسات الوطنية.

ترينيداد وتوباغو. ينبغي أن تنص الاتفاقية على أن الدول الأعضاء "تتعهد أو تعدل القوانين واللوائح الوطنية".

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢١

نعم: ٩

لا: ٨

ردود أخرى: ٤

تعليقات

ACCIO، IOE: إن عبارة "في عالم العمل" مفهوم غير دقيق وغير معروف، ولا يمكن أن يرسى الأساس لاتفاقية دولية واجبة النفاذ.

BDA، BusinessNZ، DA: إن التركيز على العنف والتحرش على أساس نوع الجنس غير ضروري.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٣

لا: ٤

ردود أخرى: صفر

تعليقات

رد موحد: هذا أمر أساسي لتفادي الثغرات في النطاق والتغطية. وينبغي أن تُشير الاتفاقية بوضوح إلى حظر جميع أشكال العنف والتحرش على أساس نوع الجنس بصفة خاصة.

CGT-FO، FTUC، TUC (المملكة المتحدة): من الضروري الإشارة بوضوح إلى أنواع العنف والمخاطر النفسية - الاجتماعية والجسدية.

CTC، CMTU، CGT-RA (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، FESITUN، FISTRAS، FITU-J، GFOTU، MTUC، TUCP: من شأن ذلك أن يساعد على تفادي الثغرات القانونية في التغطية فيما بين الدول.

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات وبعض منظمات أصحاب العمل وجميع منظمات العمال تقريباً على هذا البيان.

وتعرب بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل عن قلقها بشأن هامش السلطة التقديرية المتروك للدول الأعضاء عند معالجة هذا الحظر في نظمها الوطنية. ويوضح المكتب أن الصياغة المقترحة ترسي أساساً واضحاً هدفه توفير إطار للالتزامات، فيه من المرونة ما يمكن من التكيف مع مختلف السياقات الوطنية.

وفيما يتعلق بالشاغل المعرب عنه من أن بعض الدول الأعضاء قد لا تحتاج إلى أن تعتمد تشريعات لتتماشى مع الصكوك المقترحة، وإنما قد تحتاج إلى تعديل القوانين، يوضح المكتب أن الإشارة إلى اعتماد القوانين يمكن أن تفهم على أنها تشمل هذه الأوضاع أيضاً.

وعليه، لا يقترح المكتب أي تغيير على النقطة ٩ من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ١٧

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضع قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز لجميع العمال، بمن فيهم العاملات والعمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المتأثرة بالعنف والتحرش بشكل غير متناسبي، بمن فيهم:

(أ) العمال الشباب؛

(ب) العمال المهاجرون؛

(ج) العمال ذوو الإعاقة؛

(د) العمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية؛

(هـ) العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين؛

(و) العمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية؛

(ز) العمال المتحدرون من المجتمعات المهمشة، من قبيل الأشخاص المنتمين إلى نظام الطوائف والأفراد من الأقليات الإثنية؟

إذا كان هناك مجموعات أخرى، يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠

نعم: ٥٢

لا: ٨

ردود أخرى: ١٠

تعليقات

النمسا. التركيز على مجموعات مستضعفة بصفة خاصة كهذه قد يضر بمجموعات أخرى من العمال غير واردة في القائمة.

بلجيكا. هذا أمر بالغ الأهمية فيما يتعلق بالممارسات غير التمييزية ومعالجة التداخل.

كندا. نظراً إلى أن القائمة ستتطور مع مرور الوقت، فإن كندا تدعو إلى عدم تحديد فئات العمال الذين قد يتأثرون بالعنف والتحرش بشكل غير متناسب. ورغم ذلك، إذا جرى وضع قائمة، فإنها تقترح إدراج العمال الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم والعمال المسنين في النقطة ١٧ (هـ)، والإشارة إلى أن القائمة غير شاملة.

الدانمرك. ينبغي تناول القائمة المفصلة في توصية فقط.

فنلندا. ينبغي إدراج نوع الجنس والسن والمنشأ واللغة والدين والقناعات والرأي والحالة الصحية والعضوية في نقابة من نقابات العمال أو سبب آخر يتعلق بالشخص دون مبرر مقبول. ومن المهم كذلك مراعاة التمييز لأسباب متعددة.

إيسلندا، النرويج، باراغواي. من المهم استثارة الوعي بالاتفاقية رقم ١١١.

إندونيسيا، جمهورية إيران الإسلامية، مالي، المملكة العربية السعودية. تقترح حذف النقطة (هـ).

الأردن. نحن مع ترك صياغة وتحديد كل دولة للعمال في هذه النقطة حسب تشريعاتها الوطنية وثقافتها المجتمعية.

المكسيك. إذا ذكرت مجموعات معينة، هناك خطر استبعاد مجموعات أخرى.

بيرو. ينبغي إدراج العمال غير المنظمين كذلك. ومن المهم اعتماد تدابير تهدف إلى الكشف عن حالات استغلال السلطة والتمييز ضد السكان الأكثر عرضة للتحرش، بالنظر إلى أن تلك المجموعات كثيراً ما تُدرج في نهج عام في استراتيجيات الوقاية دون مراعاة خصوصياتها.

جمهورية كوريا. من المناسب الإشارة إلى أسباب التمييز المتعارف عليها عالمياً بدل تعداد هذه المجموعات.

الاتحاد الروسي. يمكن الإشارة إلى مجموعات مستضعفة مذكورة كأمتلة وليس كقائمة نهائية.

السنغال. إن مصطلح "العامل" شاملاً بما فيه الكفاية لجميع الأفراد. ويؤدي النص على فئات مختلفة من العمال إلى خطر وصم فئات معينة.

إسبانيا. ينبغي أن تُفهم الإحالة إلى العمال المهاجرين على هذا النحو للإشارة إلى الذين هم في وضع نظامي أو الذين هم مقيمون قانوناً.

السويد. ينبغي أن تكون القائمة غير شاملة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ٦

لا: ١٣

ردود أخرى: ٣

تعليقات

OE، ACCI: ينبغي أن يوجه هذا المعيار نحو العنف والتحرش وليس نحو أحد أسبابه المحتملة.

ACCI: إذا جرى إدراج هذه الفئات، تقترح الاستعاضة عن عبارة "العمال المسنين" بعبارة "السن" والاستعاضة عن عبارة "العمال المهاجرين" بعبارة "وضع العمال الفعلي والمتصور من حيث الهجرة".

BUSA: ينبغي ألا تكون هناك قائمة لأن ذلك يحد من نطاق المجالات المحتملة المتعلقة بمواطن الاستضعاف. والأهم من ذلك هو التشديد على تأثير الظاهرة في العمال الأكثر استضعافاً.

FEDIL، CONCAMIN: جميع المسائل المشار إليها أنفاً مدرجة في مختلف صكوك منظمة العمل الدولية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٦٨

لا: ٩

ردود أخرى: ٧

تعليقات

رد موحد: يرتبط منع العنف والتحرش في عالم العمل ارتباطاً لا انفصام فيه بالقضاء على التمييز وتعزيز المساواة وتوسيع نطاق الأمن الاقتصادي. وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التمييز، من قبيل نوع الجنس أو العرق أو الإعاقة، يتفاقم خطر العنف والتحرش. وينبغي ذكر جميع المجموعات الواردة أعلاه صراحة في الاتفاقية.

رد موحد، NSZZ، FTUC: ينبغي ألا تعتبر هذه القائمة شاملة.

ACTU، CSC (جمهورية الكونغو الديمقراطية)، GTUC: ينبغي إضافة النساء الحوامل والأمهات الجدد و/أو النساء المرضعات والعمالات ذوات المسؤوليات العائلية.

BAK، AEFIP، APOC، CATP، CGTP، CNTS (السلفادور)، IDWF، FFW، UEJN: ينبغي إضافة قطاعات ومهن محددة تكون أكثر عرضة للخطر أو تكون مستهدفة بسبب وظيفتها.

CNTG، FTU، KUCFAW، KUDHEIHA، KUSPAW: لا بالنسبة للفقرة (هـ).

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات ومنظمات العمال وأقلية من منظمات أصحاب العمل على هذا البيان.

وتعارض عدة حكومات التعداد المقترح لفئات محددة. وتوافق عدة حكومات أخرى على أنه ينبغي وضع قائمة من مجموعات محددة بطريقة غير تقييدية أو ترك القرار إلى الدول الأعضاء. وتعارض أربع حكومات وخمس منظمات من منظمات العمال صراحة الإشارة إلى العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين. ويشير المكتب إلى تأييد أغلبية الجهات المحيية لصيغة البيان. ويشير المكتب كذلك إلى أن أربع حكومات تؤيد صراحة إدراج العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين في الصك أو الصكوك.

وفي ضوء التعليقات المتلقاة، يوضح المكتب أن هدف هذا الحكم ليس أن ينص على وضع قوانين ولوائح وسياسات محددة لكل مجموعة مدرجة، بل أن يسعى إلى ضمان ألا تُستبعد المجموعات المذكورة في اعتماد وتطبيق تدابير المساواة وعدم التمييز ذات النطاق العام. وستكون الأحكام على هذا الأساس متوافقة وقابلة للتكيف مع الوقائع الوطنية المتنوعة ومع القوانين واللوائح والسياسات القائمة.

ويقترح العديد من الحكومات ومنظمات العمال إشارات إضافية إلى مجموعات محددة مثل الأفراد الذين لا تتطابق صفاتهم مع نوع جنسهم والعمالات الحوامل والمرضعات والعمال ذوي المسؤوليات العائلية وضحايا العنف المنزلي والعمال المسنين والأشخاص الذين ينتمون إلى أقلية دينية. كما تقترح ست حكومات وكثير من منظمات العمال إدراج مهن وقطاعات محددة باعتبار أنها معرضة للعنف والتحرش بصفة خاصة.

في ضوء الردود المتلقاة فيما يتعلق بالإضافات إلى القائمة المذكورة، بما في ذلك الإشارات في سياق السؤال ٤٩، يقترح المكتب إدراجها ضمن النقطة ١٠ من الاستنتاجات المقترحة: العمال الشباب والمسنون؛ العمالات الحوامل والمرضعات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ العمال الذين لا تتطابق صفاتهم مع نوع جنسهم؛ العمال الذين ينتمون إلى أقلية دينية. ويقترح الاستعاضة عن عبارة "تضع" في الجملة الافتتاحية في النقطة ١٠ بعبارة "تعتمد"، متشياً مع النقطة ٩ من الاستنتاجات المقترحة. وفيما يتعلق بكون القائمة غير شاملة، يحيل المكتب إلى الملاحظات العامة.

باء - تدابير الوقاية

السؤال ١٨

- هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تقوم بما يلي:
- (أ) تتخذ تدابير لضمان منع العنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) تحدد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر عرضاً للعنف والتحرش؛
- (ج) تتخذ تدابير لضمان حماية هؤلاء العمال فعلياً؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٣

نعم: ٥٨

لا: صفر

ردود أخرى: ١٥

تعليقات

النمسا. فيما يتعلق بالفقرة (ب) والفقرة (ج)، قد يؤدي التركيز على مجموعات مستضعفة محددة من العمال، إلى إلحاق الضرر بمجموعات غير مدرجة في القائمة.

إكوادور، فرنسا، الأردن، تركيا، المملكة العربية السعودية. لا بالنسبة للفقرة (ب).

اليونان. قد يكون الشركاء الاجتماعيون هم فقط من يستطيعون تنفيذ الفقرة (ب)، بحيث لا يمكن أن تشكل التزاماً على عاتق الدول. وتحتاج الفقرة (ج) إلى مزيد من التوضيح.

هنغاريا. يمكن الإشارة إلى أنشطة استثارة الوعي والإعلام في الفقرة (أ).

آيسلندا، النرويج. يجب أن يكون من الممكن إدراج هذه التدابير في استراتيجيات السلامة والصحة المهنية القائمة أصلاً.

إيطاليا. يلزم اتخاذ تدابير محددة تضمن وقف العنف في أقرب وقت ممكن، بما في ذلك من خلال ترتيبات تعاقدية بديلة (مثل إجراء تغييرات في ساعات العمل أو دعم الضحايا مالياً). وإن اتخاذ تدابير لتحديد مجالات الخطر الرئيسية بما في ذلك من خلال المسح ووضع لوائح داخلية خاصة بمكان العمل (مثل مدونات للسلوك)، هي جزء أساسي من استراتيجيات الوقاية.

الأردن. نتفق مع استبدال كلمة "الضمان" في البند (أ) بتعبير "للحد من" في الفقرة (أ).

هولندا. قد تنطوي الأحكام المقترحة (بدورها) على لوائح مغالية في التفصيل.

نيوزيلندا. نعم، ولكن ينبغي أن تضطلع الدول الأعضاء بتحديد طريقة تنفيذ الفقرة (ب).

إسبانيا. ينبغي معالجة استضعاف النساء فيما يتعلق بهذه الأشكال من العنف ومخاطر العنف والتحرش بما يشمل التحرش الجنسي والتحرش على أساس الجنس، في العمل وفي علاقات العمل.

السويد. ينبغي الاعتراف في الفقرة (أ) بدور الاتفاقات الجماعية في إقرار تدابير وقائية بما يشمل التصدي للمخاطر النفسية-الاجتماعية.

زمبابوي. يمكن توفير مبادئ توجيهية لتحديد القطاعات المتأثرة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ١٣

لا: ٣

ردود أخرى: ٦

تعليقات

ACCI: نعارض الافتراض أن ترتيبات العمل المحددة أو الترتيبات التعاقدية أو تنظيم العمل تعرض أي مجموعة من العمال لمخاطر العنف والتحرش بقدر أكبر أو بشكل غير متناسب.

BDA، CONCAMIN: يمكن تصور وضع توصية لهذه المسألة كأقصى تقدير.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٥

نعم: ١٧١

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات

رد موحد: فيما يتعلق بالفقرة (أ): ينبغي الاعتراف كذلك بدور الاتفاقات الجماعية في التكليف بتدابير وقائية بما يشمل معالجة المخاطر النفسية - الاجتماعية. فيما يتعلق بالفقرة (ب): على الرغم من عدم وجود مكان عمل أو مجموعة أو مهنة أو قطاع يكون عرضة للعنف والتحرش في الأصل، قد يكون بعض مما ذكر أكثر عرضة لهذه الظاهرة. وتفيد قطاعات معينة بمعدل انتشار عال نسبياً لهذه الظاهرة. ومن شأن العمل في انفراد أو في أماكن منعزلة أو في أماكن حميمية أو خلال الليل أن يزيد كذلك من خطر التعرض للعنف والتحرش، كما هو الشأن بالنسبة إلى العمل في مهن ذات نسبة فصل عالية. ويرجح كذلك أن يكون العمال في أشكال الاستخدام الهشة وغير المنظمة وغير المعتادة والعمال الذين لا يستطيعون ممارسة حقوقهم في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بما يشمل أغلبية العمال في مناطق تجهيز الصادرات والمناطق الاقتصادية الخاصة، أكثر عرضة لخطر العنف والتحرش.

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل وجميع منظمات العمل تقريباً على هذا البيان. وتشير أربع حكومات إلى أنه ينبغي تنفيذه وفقاً للسياقات الوطنية.

وفي ضوء التعليقات المتلقاة، يود المكتب أن يُذكر بأن الصياغة في السؤال ١٨ لا تحدد تدابير أو قطاعات معينة، مما يتيح تنفيذها في سياقات وطنية مختلفة.

وفيما يتعلق بالسؤال ١٨ (أ)، تقترح حكومتان اثنتان وأغلبية كبرى من منظمات العمال ذكر المفاوضة الجماعية كوسيلة فعالة لمنع العنف والتحرش.

فيما يتعلق بالاقتراح أعلاه، يذكر المكتب الإشارة إلى الاتفاقات الجماعية بوصفها وسيلة لتنفيذ أحكام الاتفاقية في النقطة ١٥ من الاستنتاجات المقترحة.

وتعرب بعض الجهات المجيبة عن قلقها إزاء تحديد الدول الأعضاء لقطاعات ومهن وترتيبات عمل معينة تكون أكثر عرضة للعنف والتحرش. وتعارض أربع حكومات إدراج هذا الالتزام في صك، وتشير حكومتان اثنتان إلى أن الشركاء الاجتماعيين هم في موقع أفضل لتحديد هذه القطاعات والمهن وترتيبات العمل.

في ضوء الشواغل الواردة أعلاه، يقترح المكتب إضافة عبارة "بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال" المعنية في النقطة ١١ (أ) من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ١٩

- هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات لمنع جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، ولا سيما القيام بما يلي:
- (أ) إدراج العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية في النظم الحالية لإدارة السلامة والصحة المهنية؛
- (ب) اعتماد سياسة، بالتشاور مع العمال وممثليهم، تبين موقف رفض مطلق لجميع أشكال العنف والتحرش؛
- (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
- (د) إعلام العمال وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٣

نعم: ٥٨

لا: ٣

ردود أخرى: ١٢

تعليقات

أستراليا، نيوزيلندا. لدينا شواغل بأنه إذا كان هذا الحكم يقتضي من أصحاب العمل منع جميع أشكال العنف والتحرش في "عالم العمل"، فإنهم لن يستطيعوا بسط سلطتهم لتشمل الأنشطة خارج مكان العمل.

النمسا. لا ينبغي اعتبار هذه القائمة إلزامية أو نهائية. ويمكن إعادة صياغة النقطة (أ) لتصبح "تأخذ في الاعتبار العنف والتحرش في تنظيم السلامة والصحة المهنية".

النمسا، السويد. إن مصطلح "رفض مطلق" في النقطة (ب) غير مناسب كاشتراط في اللوائح الوطنية.

بلجيكا. نقترح إدراج "تحديد المخاطر وتقييم أخطار العنف والتحرش على مستوى عناصر تنظيم العمل ومحتوى العمل وظروف العمل وظروف العيش في العمل والعلاقات الشخصية في العمل بمشاركة العمال وممثليهم". ونقترح كذلك إضافة ما يلي "تسهيل الاتفاقات الجماعية واتفاقات الأعمال"، ونود أن نشير إلى النقطة ٢٧ من استنتاجات اجتماع الخبراء، التي تنص على أن الاتفاقات الجماعية يمكنها أن تعالج آثار العنف المنزلي.

كندا. ينبغي تنقيح النقطة (أ) لتصبح "إدراج العنف والتحرش والمخاطر النفسية - الاجتماعية المرتبطة بالظاهرة..."

فنلندا. رغم أن البند (ب) مفصل جداً وأن موقف الرفض المطلق الوارد فيها قوي نسبياً، فإن المسألة أكثر ملاءمة لتوصية.

آيسلندا، النرويج. ينبغي أن تكون طريقة مواجهة العنف والتحرش على مستوى الشركة جزءاً طبيعياً من استراتيجية السلامة والصحة المهنية. وإن تقييم المخاطر ووضع السياسات هما جزء من هذا النظام، ويتعين بطبيعة الحال وضع نظام الإدارة برمته بالتعاون مع العمال وممثليهم.

إيطاليا، سلوفينيا. نقترح إدراج إدارة للإعلام والتدريب بشأن هذه المسائل.

بيرو. يتعين أن يشمل تحديد مخاطر العنف، مشاركة العمال الأكثر عرضة للعنف مثل النساء.

السويد. من المهم كذلك النص على أن المهن التي يحدث فيها العنف والتحرش من طرف ثالث، يستحيل تفاديها إلى حد ما. وينبغي لأصحاب العمل في هذه البيئات أن يلتزموا، وفقاً للوائح الوطنية ذات الصلة، بمنع حدوث خطر العنف والتحرش أو التخفيف منه.

المملكة المتحدة. ينبغي للدول الأعضاء أن تدرج أوجه الحماية المناسبة والضرورية في النقطة (أ). النقطة (ب) حتى وإن كانت الممارسة جيدة، يمكن ألا تكون قابلة للإنفاذ. وفيما يتعلق بالنقطة (ج)، إنها ممارسة جيدة في أغلب التدخلات المتعلقة بالعنف ضد النساء والفتيات لضمان مشاركة المجتمع الأوسع، خاصة النساء والفتيات. ويمكن في النقطة (د) أن يضطلع ممثلو العمال ذوو المعارف المتخصصة بدور في العملية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ٧

لا: ٨

ردود أخرى: ٩

تعليقات

ACCI: يجب أن تكون مسؤوليات صاحب العمل معقولة ومرتبطة بالمسائل التي يكون لأصحاب العمل سلطة فعلية عليها. وفيما يتعلق بالنقطة (ب)، يحتاج أصحاب العمل إلى أدوات لإدارة نتائج الرفض المطلق للظاهرة.

ACCI، BUSA، IOE: إن بعضاً من هذه الجوانب مكلف جداً للمنشآت الصغيرة وقطاعات الأعمال غير المنظمة؛ وينبغي أن تراعي هذه الخطوات مختلف أنواع المنشآت وأشكالها.

BDA، Keidanren: ينبغي ألا تلزم الدول الأعضاء بسن لوائح قانونية.

IV، SNEF، WKÖ: هذا تقييدي جداً ومكلف بالنسبة لأصحاب العمل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٣

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات

رد موحد:

فيما يتعلق بالنقطة (ب): ينبغي أن تنص الاتفاقية على أن يشارك العمال وممثلوهم في تصميم هذه السياسات وتنفيذها ورصدها.

فيما يتعلق بالنقطة (د): ينبغي أن يشمل التدريب أيضاً الجهات المشاركة في اتخاذ تدابير لتجنب الأخطار والمخاطر المرتبطة بالعنف والتحرش ومراقبتها، مثل المسؤولين عن السلامة والصحة المهنية وموظفي الموارد البشرية والمديرين والمشرفين.

AFL-CIO: ينبغي أن تركز النقطة (أ) على مسؤولية الحكومات في ضمان استجابة متماسكة وشاملة بين مختلف الوكالات المسؤولة.

CLC: ينبغي اعتبار العنف المنزلي والتحرش النفسي أيضاً من أخطار مكان العمل في النقطة (أ).

CNT، CTC (كولومبيا)، IUF: ينبغي إدراج تدريب مفتشي العمل وجميع موظفي محاكم العمل في النقطة (د).

تعليق المكتب

تؤيد معظم الحكومات ومنظمات العمال هذا البيان، في حين أن أغلبية منظمات أصحاب العمل ترى أن الأحكام المحددة المدرجة في البيان مرهقة جداً.

ويشير العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل إلى صعوبة اعتماد نظام لإدارة السلامة والصحة المهنية للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. فضلاً عن ذلك، تعرب أربع حكومات عن شواغل بما في ذلك بشأن نهج "الرفض المطلق"، وتشير إلى أنه إذا جرى إدراجه فمن الأنسب أن يكون في توصية.

وشددت منظمات العمال كذلك على أنه ينبغي أن تنص الاتفاقية على أن يشارك العمال وممثلوهم في تصميم هذه السياسات وتنفيذها ورصدها.

في ضوء الردود الواردة، يقترح المكتب تغيير صياغة النقطة ١٢ (أ) من الاستنتاجات المقترحة، بحيث تشمل نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن نهج أخرى تتعلق بتنظيم السلامة والصحة المهنية. علاوةً على ذلك، يقترح المكتب نقل نهج الرفض المطلق إلى الاستنتاجات المقترحة من أجل توصية، كما هو وارد في تعليق المكتب على السؤال ٣٢؛ كما يقترح إعادة صياغتها لتصبح المصطلحات أكثر ملاءمة لصك وقابلة للفهم على نطاق أوسع على النحو المبين في النقطة ٢٣ (أ) من الاستنتاجات المقترحة، أي أنه ينبغي لهذه السياسة "أن تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع أي شكل من أشكال العنف والتحرش".

في ضوء الرد الموحد لمنظمات العمال، يقترح المكتب أن تدرج في النقطة ٢٣ من الاستنتاجات المقترحة أنه ينبغي أن يشارك العمال وممثلوهم في تصميم السياسات وتنفيذها ورصدها.

ويوافق العديد من منظمات العمال على أنه ينبغي أن يشمل التدريب على تحديد الأخطار والمخاطر المتعلقة بالعنف والتحرش وتدابير الوقاية والحماية المرتبطة بها، أطرافاً معنية أخرى مثل: مفتشو العمل والأشخاص المرتبطون بنظام العدالة؛ المسؤولون عن السلامة والصحة المهنيين؛ موظفو الموارد البشرية؛ المديرون؛ المشرفون. ويشير المكتب إلى أن الأحكام الواردة في النقطة ١٢ من الاستنتاجات المقترحة تضع التزامات على عاتق أصحاب العمل. وجرى إدراج التزامات الدول الأعضاء المتعلقة بتدريب جهات أخرى معنية في النقطة ١٤ (ب) من الاستنتاجات المقترحة. ورداً على اقتراحات حكومتين اثنتين والعديد من منظمات العمال بإدراج الإدارة ضمن الالتزام بالإعلام والتدريب، يشير المكتب إلى أنه بموجب النقطة ٣(د) من الاستنتاجات المقترحة، يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في أي استخدام أو مهنة، ويشمل بالتالي الأشخاص في المناصب الإدارية.

ويقترح عدد من الحكومات إضافات إلى قائمة التدابير، بما يشمل فرض عقوبات مالية على أصحاب العمل الذين لا يمتثلون لها، فضلاً عن آليات مكان العمل لمساعدة ضحايا العنف والتحرش.

في ضوء عدة ردود واردة من الحكومات ومنظمات العمال بأنه لا ينبغي أن تكون القائمة تقييدية جداً، فإن المكتب لا يقترح إضافة أي بنود أخرى إلى النقطة ١٢ من الاستنتاجات المقترحة.

جيم- الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

السؤال ٢٠ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير ملائمة لضمان رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٤

نعم: ٦٧

لا: ١

ردود أخرى: ٦

تعليقات

بلجيكا. يمكن إدراج هذه التدابير في المؤسسات القائمة مثل مؤسسات تفتيش العمل.

تشاد، شيلي. ينبغي توفير التدريب المناسب لفائدة الأخصائيين في قانون العمل.

إيطاليا. يمكن لجمع البيانات ومقارنتها ببيانات بلدان أخرى أن يضطلع بدور أساسي في استحداث لوائح وسياسات فعالة.

فنلندا. ينبغي تفادي إنشاء التزامات تقتضي موارد إضافية غير معقولة.

فنلندا، ألمانيا، المكسيك، السويد. ينبغي فيما يتعلق بعبارة "التدابير المناسبة"، احترام آليات الإشراف القائمة في مختلف الدول الأعضاء.

ألمانيا. ينبغي ألا يطبق الرصد إلا على مجال العمل وليس على المجال الخاص. وتسري هذه الملاحظات على جميع جوانب عمليات التفتيش التي تقوم بها الدولة بشأن السلامة والصحة المهنيين.

آيسلندا، النرويج. يتعين أن يكون رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية فيما يتعلق بالعنف والتحرش، جزءاً من عمليات رصد وإنفاذ ظروف العمل برمتها.

نيوزيلندا. ينبغي للدول الأعضاء أن تحدد ما هو مناسب، وينبغي ألا يفرض عليها وعلى أصحاب العمل ما لا يبرر أعباء جمع البيانات أو الإبلاغ.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٠

نعم: ١٦

لا: ٢

ردود أخرى: ٢

تعليقات

CONCAMIN ،BDA: ينبغي إدراجها في توصية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٥

لا: صفر

ردود أخرى: ٢

تعليقات

ZCTU ،ZDAWU ،Unia ،IDWF ،FFAWUZ ،CTC ،CIAWU: ينبغي أن تشمل بالإضافة إلى ذلك، تفتيش المنازل الخاصة في حالة العمال المنزليين وعمال المزارع والعمال غير المنظمين.
SEWA ،KUDHEIHA ،KUCFAW ،KUSPAW ،KSBSI: ينبغي أن يشمل الرصد نقابات العمال بما في ذلك عمليات تفتيش مشتركة ممكنة.

تعليق المكتب

توافق الأغلبية العظمى من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة تضمن رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل.

توافق سبع حكومات على أن "التدابير المناسبة" لا ينبغي أن تشكل بالضرورة التزامات تقتضي إنشاء آليات رصد وإنفاذ جديدة، ولكن ينبغي ضمان أن تشمل الآليات القائمة رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية بشأن العنف والتحرش.

وترى عدة منظمات عمال أن الرصد ينبغي أن يشمل تفتيش المنازل الخاصة في حالة العمال المنزليين وعمال المزارع والعمال غير المنظمين. ويذكر عدد من منظمات العمال أيضاً أنه ينبغي إشراك نقابات العمال في الرصد بما يشمل مشاركتهم الممكنة في عمليات تفتيش مشتركة.

في ضوء الردود المتلقاة، يشير المكتب إلى أن "التدابير المناسبة" لا تقتضي بالضرورة اعتماد آليات رصد وإنفاذ جديدة، ولا يقترح أي تغيير على النقطة ١٣ (أ) من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٢١

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن لجميع العمال سبلاً سهلاً للوصول إلى آليات آمنة وعادلة وفعالة لتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك:

- (أ) آليات الشكاوى والتحقيق على مستوى الوحدة الاقتصادية؛
- (ب) سبل الوصول إلى المحاكم أو هيئات القضاء؛
- (ج) آليات تسوية النزاعات خارج الوحدة الاقتصادية
- (د) حماية مقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين من التعرض للأذى؛
- (هـ) سبل الانتصاف الفعالة؛
- (و) تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والإداري لمقدمي الشكاوى؛
- (ز) إنزال العقوبات بمرتكبي هذه الممارسات؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٣

نعم: ٦٣

لا: ٣

ردود أخرى: ٧

تعليقات

الأرجنتين. ينبغي إدراج المسؤولية بالتكافل والتضامن في حالة عدم الامتثال للتدابير الوقائية والتدخل في الوقت المناسب، وكذلك في حالة العمال الذين يرتكبون أعمال العنف والتحرش في العمل.

أستراليا. ينبغي تعديل الصياغة التي تشير إلى "سبل الانتصاف" في النقطة (هـ) من السؤال ٢١ وفي السؤال ٢٢ لتعكس الصيغة المستخدمة في المادتين ١ و ٤ من بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠.

النمسا. ينبغي إنفاذ حظر العنف والتحرش في مكان العمل تمثيلاً مع القوانين الوطنية، حتى لا تُلزم الدول الأعضاء بتنفيذ جميع التدابير الواردة في السؤال ٢١. وينبغي كذلك إدراج إمكانية الحصول على المشورة القانونية. كما ينبغي مراعاة أن التأثير بالعنف لا يقتصر على العمال فقط بل يشمل أصحاب العمل كذلك.

النمسا، كوستاريكا، مالطة. يحتاج نطاق النقطة (و) إلى التوضيح.

بلجيكا. من المهم الإشارة إلى آليات الدعم السرية وآليات تسوية النزاعات في مكان العمل للحيلولة في مرحلة مبكرة دون أخطر سلوكيات العنف والتحرش. ويتعين أن يدير آليات التحقيق أشخاص مستقلون ومحايدين وأكفاء يحافظون في الوقت ذاته على السرية. ويمكن النظر كذلك في إمكانية أن يتصرف ممثلو المنظمات نيابة عن الضحايا، بموافقة الضحايا.

كندا. من المهم بالنسبة للنقطة (أ) إنشاء لجان توفر الإشراف وتحافظ على السرية.

الدانمرك. هذه القائمة مفصلة جداً وينبغي أن تُعالج هذه العناصر في توصية فقط. فالالتزامات من هذا القبيل مرهقة جداً وستسبب عراقيل تعيق التصديق.

فرنسا. إن مفهومي "وحدة اقتصادية" و "سبل انتصاف مناسبة" غير واضحين. ويمكن أن تخصص فقرة لآليات تنفيذ محددة مثل الإجراءات الجماعية.

فنلندا. فيما يتعلق بالبند (ج) والسؤال ٢٢ أدناه، ينبغي أن يراعي مفهوم "آليات تسوية النزاعات" إجراءات الإشراف الوطنية والتشريعات الإجرائية، وينبغي تفادي إنشاء التزامات إدارية جديدة غير معقولة. وينبغي إضافة عبارة "سبل الانتصاف القانونية" إلى العنوان لأن بعض البدائل تدخل في نطاق هذا المفهوم.

ألمانيا. إن إدراج عبارة "إنزال العقوبات بمرتكبي هذه الممارسات" غير مناسب، إذ من الواضح أن السؤال يتعلق بمساعدة الضحية.

اليونان. فيما يخص البند (أ)، تعود مسؤولية البت في ذلك إلى الشركاء الاجتماعيين.

آيسلند، النرويج، سنغافورة. ينبغي أن ترد القائمة على سبيل المثال لا الحصر.

الأردن. هناك ضرورة لتوضيح مفهوم "الوحدة الاقتصادية".

المكسيك. ستكون هذه النقاط أكثر فعالية في توصية.

بيرو. ينبغي تسليط الضوء على الوصول إلى آليات تسوية النزاعات إلى جانب حماية الهوية وأمن الاستخدام وحماية الضحايا والشهود من الانتقام.

سلوفينيا. ينبغي إدراج برامج لفائدة مرتكبي هذه الممارسات مثل التدريب على تواصل غير عنيف وتحسين المهارات الاجتماعية. وسيكون من المناسب وضع تدابير تهدف إلى تحسين المناخ التنظيمي.

تونس. ينبغي اتخاذ تدابير تضمن السرية لمقدمي الشكاوى.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٠

نعم: ١٠

لا: ٣

ردود أخرى: ٧

تعليقات

ACCI: لا ينبغي أن يضافي على سلوك إجرامي طابع داخلي ضمن المنظمات، ولا ينبغي إعادة توجيهه بعيداً عن الشرطة والمحاكم.

BDA: ستؤدي المجالات التنظيمية الواسعة المشار إليها إلى استعراض شامل للتشريعات الوطنية وتحمل في طياتها احتمال الإفراط في وضع لوائح تتعلق بالظاهرة؛ وعليه فإننا نعارض هذا الحكم.

BUSA، IOE، OEB: ينبغي أن يكون ذلك متمشياً مع القوانين والمؤسسات والآليات الوطنية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٤

لا: صفر

ردود أخرى: ٣

تعليقات

رد موحد:

فيما يتعلق بالنقطة (أ): نوصي بإعادة صياغة السؤال لينص على التالي "...آليات الشكاوى والتحقيق على مستوى مكان العمل بما يشمل الاقتصاد غير المنظم". وينبغي أن تقر هذه الآليات داخل مكان العمل وخارجه، بدور نقابات العمال في تسوية النزاعات.

فيما يتعلق بالنقطة (ج): يؤدي غياب آليات فعالة وسهلة المنال لتسوية النزاعات داخل مكان العمل وخارجه، إلى نشوء عامل خطر إضافي بسبب العنف والتحرش. (انظر كذلك السؤال ٢١ (أ)).

فيما يتعلق بالنقطة (د): إن توسيع نطاق الحماية لتشمل الشهود والمبلغين عن هذه الممارسات ومقدمي الشكاوى، هو إجراء حاسم. فغالباً ما لا يقوم العمال الذين يتعرضون للعنف والتحرش بالإبلاغ عن ذلك خوفاً من الانتقام أو التآمر، مما يؤدي إلى خطر تفشي ثقافة الإفلات من العقاب. ويمكن للمبلغين عن هذه الممارسات والشهود أن يضطلعوا بدور حاسم في دق ناقوس الخطر وتثبيت الوقائع المحيطة بالعنف والتحرش. ولكن الولايات القضائية التي تحمي الشهود والمبلغين قليلة جداً.

فيما يتعلق بالنقطة (هـ): ينبغي أن تكون سبل الانتصاف مناسبة وفعالة. وينبغي أن تنص الاتفاقية كذلك على أنه ينبغي أن تشمل سبل الانتصاف كحد أدنى، إعادة الوضع الطبيعي والإعفاء من الإجراءات القضائية والرسوم والتكاليف القانونية والتعويض عن الأضرار المادية وغير المادية. وينبغي أن تنص الاتفاقية أيضاً على التعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية - اجتماعية أو إعاقة جسدية أو عجز عن العمل.

وسيل "الانتصاف" الوحيد المتاح في العديد من الحالات لفائدة العمال المعرضين للعنف والتحرش، هو ترك العمل. وقد يتأذى سبل الانتصاف الوحيد المتاح في حالات الاعتداء الجنسي أو الجسدي من خلال النظام الجنائي الذي يمكن أن يكون بطيئاً ومكلفاً ويفرض عبء إثبات كبير. ورغم أن شأن العنف والتحرش أن يؤدي إلى أمراض جسدية وعقلية، يعتبر عدد صغير من البلدان فقط أن العواقب الصحية الناشئة عن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، مرض مهني قابل للتعويض في إطار تأمين تعويض العمال. ويؤدي ذلك في الغالب إلى إصابة العمال بعجز صحي جسدي و/أو عقلي يضطرهم إلى دفع نفقات باهظة من مالهم الخاص. وينطبق هذا الأمر بصفة خاصة على العمال من حاملي عقود تحد من حصولهم على إعانات الضمان الاجتماعي.

فيما يتعلق بالنقطة (ز): يتعين أن تكون العقوبات فعالة وراذعة وملائمة ومتناسبة مع خطورة العنف والتحرش. وينبغي توفير مجموعة كاملة من العقوبات التأديبية والمدنية والإدارية والجنائية.

تعليق المكتب

توافق أغلبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على هذا البيان.

وتعرب عدة حكومات ومنظمات أصحاب عمل عن قلق بشأن الالتزامات المنبثقة عن هذا البيان والصعوبات التي قد تنشأ عند تنفيذها. وتتفق بعض الجهات المجيبة على أن أحكاماً مفصلة للغاية من شأنها أن تسبب صعوبات في تكيف التشريعات القائمة وآليات تسوية النزاعات، وقد تصبح عراقيل محتملة تعيق التصديق. ويشير المكتب إلى أن حكومتين اثنتين قلقتان بشأن ما إذا كان هذا الحكم يشمل بالضرورة إنشاء آليات جديدة ومحددة.

ويذكر المكتب بأن هدف هذا البيان هو أن تضمن الدول الأعضاء سبل الوصول إلى آليات تسوية النزاعات داخل مكان العمل وخارجه على حد سواء. ويوضح المكتب أنه يمكن الوفاء بهذا الالتزام بطرق متنوعة بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، استخدام الآليات القائمة إذا استوفت المعايير العامة. وفيما يتعلق باعتبار أصحاب العمل ضحايا محتملين، يُذكر المكتب بالتعليق على السؤال ١٢.

وفي حين أن ثلاث حكومات توافق على أنه ينبغي الإبقاء على الالتزامات الصريحة في حد أدنى، تقترح بعض الحكومات ومنظمات العمال الإشارة إلى تدابير إضافية مثل حماية هوية الضحايا ومقدمي الشكاوى والمبلغين والنص على سبل انتصاف وعقوبات محددة. ويقترح عدد قليل من الجهات المجيبة كذلك تدابير مرجعية لمنع العنف والتحرش وإعادة تأهيل مرتكبي هذه الممارسات.

ويأخذ المكتب في الاعتبار اقتراح ثلاث حكومات بأنه توخياً لتعزيز التصديق والتنفيذ، ينبغي أن يُبقي هذا البيان على قائمة مرنة وغير شاملة وأن يتفادى الإشارة إلى تدابير مفصلة. وفيما يتعلق بتدابير لمنع العنف والتحرش وتدابير لضمان إعادة تأهيل مرتكبي هذه الممارسات، يشير المكتب إلى النقاط ١١ و ١٢ و ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ و ٣٢ من الاستنتاجات المقترحة.

وتطلب ثلاث حكومات توضيحاً بشأن "تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والإداري لفائدة مقدمي الشكاوى"، وتطلب حكومتان اثنتان توضيحاً بشأن عبارة "وحدة اقتصادية".

ويوضح المكتب أن تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والإداري قد تشمل من جملة أمور، المشورة الاجتماعية والإرشادات الإدارية بشأن إجراءات الشكاوى والمساعدة في الترجمة والمشورة القانونية والمعلومات المتعلقة بحقوق الضحايا. وإذ يشير المكتب إلى الشواغل فيما يتعلق باستخدام عبارة "وحدة اقتصادية"، فإنه يُذكر بالتعريف الوارد في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). غير أنه للمزيد من التوضيح، يقترح المكتب تغيير صياغة النقطة ١٣ (ب) "١" من الاستنتاجات المقترحة، لتصبح "آليات الشكاوى والتحقيق على مستوى مكان العمل".

ويحيط المكتب علماً برد حكومة واحدة بهدف إلى التوصل إلى نص متسق، ويقترح بالتالي إضافة إشارة "سبل الانتصاف" في النقطة ١٣ (ب) من الاستنتاجات المقترحة. ويراعي المكتب كذلك التعديلات التي اقترحتها منظمات العمال ويقترح اعتماد صياغة بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، عن طريق الإشارة إلى "سبل انتصاف مناسبة وفعالة" في النقطة ١٣ (ب). وإذ يشير المكتب إلى التردد الذي أعربت عنه بعض الجهات المجيبة، فإنه يقترح الإشارة إلى "العقوبات، حسب مقتضى الحال" في نقطة إضافية ١٣ (ج) بغية أن تشمل الفهم القانوني لسبل الانتصاف والعقوبات في مختلف الدول الأعضاء.

السؤال ٢٢

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد تدابير إضافية لضمان أن تتاح لضحايا العنف على أساس نوع الجنس في عالم العمل، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية، سبل الوصول الفعالة إلى آليات متخصصة وسريعة لتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم المتخصص والخدمات وسبل الانتصاف؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٣

نعم: ٥٨

لا: ١٠

ردود أخرى: ٥

تعليقات

الأرجنتين. ينبغي ضمان المشاورة والمساعدة القانونية المجانية وشبكة شاملة ومجانية ومتخصصة للمساعدة الصحية.

النمسا. ينبغي تطبيق مستوى موحد من الحماية على جميع الأطراف المتأثرة، وينبغي للدول الأعضاء أن تكون قادرة على توفير دعم متخصص إلى المجموعات المتأثرة بصفة خاصة. وينبغي النظر في إدراج تدابير تشمل مرتكبي هذه الممارسات.

كندا. ينبغي أن يتلقى الضحايا وغيرهم من المتأثرين بالعنف والتحرش في مكان العمل، دعماً يراعي السياق الثقافي. وينبغي أن تتسم الصياغة ببعض المرونة لتتيح للدول الأعضاء اعتماد أية تدابير إضافية متناسبة مع ولاياتها القضائية.

الدانمرك. إن هذا الالتزام مرهق جداً وسيسبب عراقيل تعيق التصديق؛ فمثل هذه الأحكام أنسب في توصية. وينبغي أن تتضمن الاتفاقية مبادئ عامة، وينبغي الإبقاء على الحماية في مستوى واقعي.

اليونان. يمكن إسقاط عبارة "سريعة".

آيسلندا، النرويج، سنغافورة، السويد. ينبغي أن يترك الصك للسلطة التقديرية الوطنية أن تقرر اعتماد مثل هذه التدابير.

مالطة. إذا أدرجت هذه التدابير في اتفاقية، ينبغي أن يكون ذلك بإضافة عبارة "حيثما كان ممكناً وقابلاً للتطبيق" وعبارة "مراعاة الوضع الإنمائي ومدى توافر الموارد في الدولة العضو".

المكسيك. ينبغي الإشارة فقط إلى ضرورة ضمان الوصول بفعالية إلى آليات تسوية النزاعات وينبغي الإشارة تحديداً في توصية إلى أن تكون تلك الآليات متخصصة وسريعة.

بيرو. ينبغي النظر في حماية عمال الاقتصاد غير المنظم.

سورينام. ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن الحكومة لا تملك دائماً القدرة على الوصول إلى المناطق الريفية لتقديم الخدمات.

المملكة المتحدة. قد تعني عبارة "آليات سريعة لتسوية النزاعات" في بعض السياقات أن مرتكبي هذه الممارسات قد يتجنبون تحمل المسؤولية عن أعمالهم، إذا جرى الضغط نحو إجراء مصالحة على حساب تحقيق العدالة والإجراءات التأديبية.

أوروغواي. ينبغي ضمان أن يحترم جميع الأشخاص المتدخلين سرية هوية الأطراف المعنية.

زمبابوي. يتعين مراعاة الظروف الوطنية دون المساس بالحاجة إلى نظم متخصصة وسريعة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ٨

لا: ١٠

ردود أخرى: ٤

تعليقات

ACCI: لا تكون تسوية المنازعات أساساً ملائماً لمواجهة العنف المرتبط بنوع الجنس، الذي يتعلق بأعمال إجرامية.
 BUSA، IOE: في حين أن هذه الأمور تبقى مستصوبة، فقد تكون غير متاحة أو غير قابلة للتحقيق في العديد من السياقات الوطنية، لذلك ينبغي استبعادها.
 EMCOZ: نعم، وذلك بهدف استيعاب كل عامل في المناطق الريفية والحضرية على السواء، ويهدف الحد من الاكتظاظ في المحاكم الرئيسية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٧

لا: صفر

ردود أخرى: ١

تعليقات

ZDAWU، ZCTU، FFAWUZ: يجب أن تؤكد الاتفاقية على تسوية سريعة وعادلة للنزاعات. وتتسم المحاكم والمؤسسات الرفيعة بالضحايا بأهمية بالغة وينبغي أن يبقى عبء الإثبات على عاتق مرتكب الفعل وليس الضحية.
 SEWA، FTUC: ينبغي كذلك مراعاة سبل وصول العمال في القطاع غير المنظم والعمالة الهشة إلى هذه الآليات.

تعليق المكتب

تؤيد الأغلبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأقلية من منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

وفي حين أن بعض الحكومات ومنظمات العمال تقترح تفصيل التدابير التي يتعين اعتمادها، تشير عدة جهات مجيبة إلى ضرورة استخدام صياغة مرنة بهدف إتاحة التصديق والتنفيذ. ويشير عدد قليل من الجهات المجيبة إلى أهمية إدراج عمال الاقتصاد غير المنظم في الحكم.

وفي ضوء الردود المتلقاة، يُذكر المكتب بالتعليق على السؤال ٢١، ويوضح أنه من أجل تسهيل التصديق والتنفيذ، جرت صياغة هذا البيان بطريقة عامة، كما يتجلى في النقطة ١٣ (د). فضلاً عن ذلك، يوضح المكتب أن تدابير محددة وردت في النقطتين ٢٩ و ٣٠ من الاستنتاجات المقترحة بهدف توفير إرشادات إضافية بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها. وفيما يتعلق بعمال الاقتصاد غير المنظم، يشير المكتب إلى تعريف "العامل" الوارد في النقطة ٣ (د).

وأعربت ثلاث حكومات ومنظمتان اثنتان من منظمات أصحاب العمل عن قلقها إزاء قدرة الدول الأعضاء على تنفيذ تدابير متخصصة بشأن العنف على أساس نوع الجنس، خاصة فيما يتعلق ببعض الظروف والموارد الوطنية.

ورداً على بعض الشواغل بشأن تنفيذ هذا البيان، يوضح المكتب أن الهدف من الصياغة المقترحة هو أن تتسم بالمرونة وتكون قابلة للتكيف مع مختلف قدرات الدول الأعضاء. ولا تنطوي الالتزامات المنبثقة عن هذا الحكم بالضرورة على استحداث آليات جديدة لتسوية النزاعات، ويمكن الوفاء بها من خلال اعتماد تدابير مختلفة بما في ذلك: تدريب متخصص لفائدة موظفي المحاكم؛ منح الأولوية لحالات العنف على أساس نوع الجنس في المحاكم القائمة؛ إضافة إلى التدابير الأخرى الواردة في النقطتين ٢٩ و ٣٠ من الاستنتاجات المقترحة.

في ضوء العناصر المشار إليها أعلاه، لا يقترح المكتب أي تغييرات على النقطة ١٣ (د) من الاستنتاجات المقترحة، باستثناء نقل عبارة "سواء في المناطق الحضرية أو الريفية" إلى النقطة ٣ (د) من الاستنتاجات المقترحة لضمان ألا تقتصر حماية عمال المناطق الريفية والحضرية على تدابير تتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، وحذف عبارة "سريعة" لأنها واردة في النقطة ٢٩ (ب) من الاستنتاجات المقترحة. وبالإشارة إلى تعليق المكتب في إطار السؤال ٢٩، يقترح إدراج نقطة جديدة ٣ (هـ)، تقرّ بأنّ العنف المنزلي على عالم العمل وضرورة اتخاذ تدابير للتصدي لها، فضلاً عن إدراج نقطة جديدة ٣١ في الاستنتاجات المقترحة لتوفير إشارات إلى التدابير المحددة التي يتعين اتخاذها في هذا الصدد.

السؤال ٢٣

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً من العنف والتحرش، دون أن يترتب عليه من ذلك عواقب لا مبرر لها؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١

نعم: ٦١

لا: ٣

ردود أخرى: ٧

تعليقات

الأرجنتين. النظر في إدراج إحالة إلى إجازة مبررة تضمن إعادتهم إلى العمل في وقت لاحق.

النمسا. ينبغي أن يتيح هذا الحكم المرونة في التنفيذ من قبل المشرعين على الصعيد الوطني.

بلجيكا. ينبغي تحليل هذه المسألة من حيث صلتها بمبادئ قانون العمل الوطني.

بلغاريا، الهند، جمهورية إيران الإسلامية. ينبغي أيضاً تحديد المعايير أو التعاريف التي يمكن في إطارها وصف وضع ما بأنه "يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً من العنف والتحرش".

كندا. مع ذلك، فإن الحق في رفض عمل غير آمن يكون مقيداً، في ظروف محددة (أي عندما يكون من شأن امتناع العامل عن أداء العمل أن يهدد بصورة مباشرة حياة شخص آخر أو صحته أو سلامته).

كوستاريكا. ينبغي النظر إلى هذا الوضع كسبب لإنهاء عقد العمل.

اكوادور. ستكون هناك حاجة إلى وضع لائحة محددة بشأن هذه المسألة، كما أنه ينبغي التبليغ عن الخطر الوشيك للسلطات المختصة لضمان القيام بتدخل فوري.

فرنسا. إن مفهوم التهديد الخطير والوشيك، دون تحديد طبيعة الخطر، كافٍ فيما يبدو ولا يمكن حصره في حالتي العنف والتحرش. وعليه، يمكن للاتفاقية أن تنص على أن لكل عامل الحق في الانسحاب من عمل موكل إليه يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً خطيراً ووشيكاً، دون أن يترتب عليه من ذلك "عواقب لا مبرر لها".

ألمانيا. من الممكن إدراجه في توصية.

غواتيمالا، الهند، المكسيك. من المهم توضيح معنى عبارة "سبب معقول".

آيسلندا، النرويج. فقط إذا كان هناك وضع ينطوي على تهديد خطير للحياة. وينبغي معالجة الأوضاع الأخرى تمشياً مع النظم القائمة لإدارة السلامة والصحة المهنية.

إيطاليا. ينبغي ضمان دفع الأجور خلال فترة التوقف و/أو الانقطاع عن العمل في الحالات التي ينطوي فيها التواجد المستمر في العمل على خطر كبير من العنف والتحرش.

الأردن. نعم، على أنه يجب تعديل عبارة "السبب معقول" لتصبح "السبب واضح"، كما أننا مع إضافة "دون أن يترتب عليه من ذلك عواقب لا مبرر لها مع توفر الركن المادي".

المكسيك. ينبغي أن يشمل الحكم والتعريف أيضاً أصحاب العمل.

المملكة العربية السعودية. نعم، بما لا يتعارض مع الأنظمة والممارسات الوطنية.

سيشل. لا يمكن النظر فيه إلا في إطار شروط واضحة وصارمة، إذ قد يخلق المزيد من الحالات المعقدة التي تستوجب حلاً، من قبيل "المغالة في اللجوء إلى التغيب".

سلوفينيا. ينبغي أن تكون الرسالة الواضحة الكامنة وراء هذه الفكرة هي إبعاد الجاني (المزعوم)، في المقام الأول، بغية ضمان بيئة عمل آمنة وخالية من التمييز.

جنوب أفريقيا. يشمل ذلك ضرورة إبلاغ صاحب العمل بالتهديدات القائمة، لكي يتسنى اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة الوضع.

إسبانيا. يمكن فهم هذا البيان بمعنى وضع العنف الشديد أو الخطر الجسيم نتيجة للتعيين في منصب من الواضح أنه لا يتفق مع حالة العامل النفسية والاجتماعية، وكذلك مع سماته، ويؤدي على الأرجح إلى إلحاق ضرر بالغ بصحة العامل في المستقبل القريب.

المملكة المتحدة. نعم، بناءً على التوصية بالتماس المشورة من صاحب عملهم و/ أو أحد ممثليه. وسيكون من الضروري معالجة الطلب في بعض المجالات.

أوروغواي. إن هذا الأمر قابل للمناقشة. ولن يكون هذا الحق مقبولاً إلا في حالة وجود أخطار تهدد الحياة أو الصحة أو السلامة، كما حددتها منظمة العمل الدولية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٠

نعم: ١٣

لا: ٤

ردود أخرى: ٣

تعليقات

ACCI: من الأفضل معالجة هذا الاعتبار عن طريق اختيار نص المادة ١٣ من الاتفاقية رقم ١٥٥.

OEB، CONCAMIN، CEOE: إن هذه المسألة يكتنفها غموض شديد ويمكن أن تنشئ حالات من عدم اليقين القانوني بسبب النزعة الذاتية في إجراء التقييمات وصعوبة تحديد الحالات.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٧

لا: صفر

ردود أخرى: ١

تعليقات

رد موحد: في العديد من البلدان، يتمتع العمال بحق عام في التحرر من العواقب غير المبررة (مثل إنهاء العقد أو أي إجراء تأديبي آخر) عند وقف العمل في وضع يعرض صحتهم للخطر، متشياً مع اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

رد موحد، TUC، NZCTU، GTPCWU، CMTU: ينبغي أن تنص الاتفاقية أيضاً على ضرورة تكليف مفتشي العمل بالتصدي للعنف والتحرش وتخويلهم السلطة اللازمة لتوقيف العمل في حالة العنف والتحرش المرتبطين بالعمل.

PSI، CTAA، CLC، CGSLB، ABPSA: ينبغي أن تكون الفترة التي تلي الانسحاب من العمل إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية.

CSC، APOC، AEFIP (جمهورية الكونغو الديمقراطية)، UEJN: ينبغي إدراج الحق في مواصلة العمل دون تحرش أو عنف.

CTC (كولومبيا)، ZDAWU، ZCTU، Unia، UGTCI، SEWA، FFAWUZ: في حالة العمال المنزليين المهاجرين، دون أن يترتب عليه من ذلك عواقب الترحيل أو الإعادة إلى الوطن.

تعليق المكتب

تؤيد أغلبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال هذا البيان. بيد أن قلة من الحكومات أعربت عن قلقها إزاء نطاق هذا الحكم، بما في ذلك التعاريف والمعايير والقيود المفروضة على هذا الحق، بما في ذلك ما يتعلق بقانون العمل الوطني. ويلاحظ المكتب في هذا الصدد أن صيغة الحكم المقترح تستند إلى المادة ١٣ من اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، وهي مصممة لتعمل بموجبها، حيث "تكفل الحماية للعمال الذين ينسحبون من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياتهم أو صحتهم، مما قد يترتب عليه انسحابهم من عواقب، وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية". وبالنظر إلى التصديق واسع النطاق على الاتفاقية رقم ١٥٥ والتوجيهات الأخرى الواردة في الدراسة الاستقصائية العامة المتعلقة بهذه الاتفاقية^{١٥} بشأن المسائل التي تشمل الأوضاع والممارسات الوطنية، فضلاً عن النطاق والتعاريف والمعايير والقيود المفروضة، ينبغي ربط الحق في الانسحاب بالأوضاع الوطنية وقراءته في ضوء الاتفاقية رقم ١٥٥. ويلاحظ المكتب كذلك أن الحق في الانسحاب منصوص عليه أيضاً في عدد من الاتفاقيات الأخرى، بما فيها اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)، واتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)، واتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)، واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤).

نظراً إلى الدعم الواسع من الحكومات والشركاء الاجتماعيين للبيان، والصلة بين الصيغة المقترحة والاتفاقية رقم ١٥٥، يقترح المكتب تغيير النقطة ١٣ (و) من الاستنتاجات المقترحة لزيادة مواعمة هذه الصيغة مع المادة ١٣ من الاتفاقية رقم ١٥٥. كما يقترح إضافة نقطة جديدة ١٣ (ز) تتعلق بدور وصلاحيات مفتشي العمل، على النحو المبين في التعليق الوارد في إطار السؤال ٤٠.

دال- الدعم والإرشاد على الصعيد الوطني

- السؤال ٢٤** هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، أن تتخذ تدابير لضمان ما يلي:
- (أ) معالجة ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل في السياسات الوطنية ذات الصلة، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، وسياسات الهجرة؛
- (ب) توفير الإرشاد والموارد والأدوات الأخرى للعمال ولأصحاب العمل ولممثليهم ولهيات الإنفاذ فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ج) إطلاق حملات لاستثارة الوعي ووضع مبادرات أخرى بهدف القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٤

نعم: ٦٧

لا: ١

ردود أخرى: ٦

^{١٥} مكتب العمل الدولي: الدراسة الاستقصائية العامة بشأن اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وتوصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤) وبروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١، التقرير الثالث (الجزء ١ ب)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، الفقرات ١٤٥-١٥٢.

تعليقات

أستراليا. نعم للنقطة (أ) و(ب) طالما أن هذه السياسات ترتبط بالعنف والتحرش المتصلين مباشرة بمكان العمل. وفي النقطة (ج)، تدعم الحكومة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تعمل مع الدول الأعضاء على أساس نهج تعاوني لتعزيز الوعي.

بلجيكا. تكتسي هذه الأحكام أيضاً أهمية بالنسبة إلى العنف المنزلي ويمكن أن توفرها خطط العمل الوطنية.

بلغاريا. إن الأنشطة الوقائية مثل تقييم المخاطر وتدريب أصحاب العمل والمستخدمين على منع وتحديد حالات العنف والتحرش في عالم العمل، تلعب دوراً مهماً.

الدانمرك. لا. على الرغم من أن الدانمرك يمكن أن توافق على المبدأ العام، فإن الحكم مفصل أكثر مما يجب لإدراجه في اتفاقية.

ألمانيا. يمكن إدراج مثل هذا الحكم في توصية.

إيطاليا. قد يكون من الحكمة تنظيم مننديات محلية بمشاركة الشركاء الاجتماعيين لتعزيز شبكات المساعدة والرعاية الإقليمية للضحايا.

مالطة. ينبغي أن تكون قائمة على الأدلة ومحددة الأهداف على نحو ملائم.

الاتحاد الروسي. في النقطة (أ)، من الضروري الاعتراف بوجود علاقة بين المساواة وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنيين. وفي النقطة (ب)، لا بد من أن يحصل العمال وأصحاب العمل وممثلوهم على التدريب بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

السنغال. فيما يتعلق بالنقطتين (ب) و(ج)، من الأنسب أن تحدد الدول الأعضاء مع الشركاء الاجتماعيين، الوسائل والطرائق المناسبة لمكافحة التحرش والعنف في العمل مع مراعاة الوقائع الوطنية.

إسبانيا. من الممكن أيضاً اعتماد تدابير لإذكاء الوعي والتدريب في إطار إدارة التنوع الثقافي في العمل، وفقاً للفهم الوارد بيانه في إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ١٠

لا: ٤

ردود أخرى: ٨

تعليقات

IOE، BUSA: تمثيلاً مع السياق الوطني والقوانين والمؤسسات، حسب الاقتضاء.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٦

نعم: ١٧١

لا: صفر

ردود أخرى: ٥

تعليقات

رد موحد: في البند (أ) ينبغي أيضاً إدراج سياسات العمل والاستخدام الوطنية. والاعتراف بالروابط القائمة بين أطر من قبيل أطر المساواة وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنيين أمر أساسي لاعتماد نهج متكامل. وفي البند (ب) ينبغي أن تشمل الموارد التدريب.

الوعي في التوصية، وينبغي دائماً تعزيز الهيكل الثلاثي. TUCP، Travail.Suisse، NOTU، FESTRAS، FESITUN، CGT-RA: ينبغي إيراد الحكم المتعلق بحملات إذكاء

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال هذا البيان تأييداً واسع النطاق، غير أن عدة حكومات ومنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال تطرح تساؤلات بشأن تفاصيل الصيغة المقترحة، حيث يشير البعض إلى أنه سيكون من الأنسب إدراجها في توصية. وفي المقابل، توافق عدة حكومات على ضرورة إدراج متطلبات جمع معلومات على قدر أكبر من التفصيل وإعداد تقارير بشأنها.

في ضوء الردود المتلقاة، يقترح المكتب تغيير النقطة ١٤ من الاستنتاجات المقترحة بحذف الإشارة إلى المساواة بين الجنسين، لأنها مدرجة أصلاً في إطار المساواة وعدم التمييز. ويقترح المكتب دمج الاقتراحات الأكثر تفصيلاً بشأن الإرشاد والتدريب وإنهاء الوعي في النقطة ١٤ (ب). وتوفر النقطة المقابلة ٣٦ من الاستنتاجات المقترحة إرشادات أكثر تفصيلاً بشأن هذه المسائل في شكل توصية. وبالنظر إلى الإشارة إلى العنف القائم على نوع الجنس، المدرجة في التعريف الوارد بشأن العنف والتحرش في النقطة ٣ (أ)، اقترح المكتب حذف الإشارة الخاصة الواردة في النقطة ١٤ (ب)، ويحيل في هذا الصدد إلى تعليق المكتب الوارد في إطار السؤال ٩. وتفايداً للتكرار، قُدم اقتراح أيضاً بحذف عبارة "بهدف القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل".

هاء- وسائل التنفيذ

السؤال ٢٥ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تنفذ أحكامها من خلال القوانين واللوائح، ومن خلال الاتفاقات الجماعية وغير ذلك من التدابير تمثيلاً مع الممارسة الوطنية، بما في ذلك من خلال مد نطاق التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنية بحيث تشمل العنف والتحرش، أو أن تكيف وتضع تدابير محددة، حيثما تقتضي الحاجة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١

نعم: ٦٠

لا: ٢

ردود أخرى: ٩

تعليقات

النمسا. ينبغي إعادة صياغة هذه النقطة لكي يتضح أن أي حكم يتعلق بالاتفاقات الجماعية إنما هو اختياري وليس إلزامياً.

بلجيكا. ينبغي أن ينطبق ذلك أيضاً على العنف القائم على نوع الجنس والعنف المنزلي.

المكسيك. يجب على الحكومة أن تحترم ضمان مبدأ عدم التدخل في حق المفاوضة الجماعية، بما أنها تتم حصراً بين العمال وأصحاب العمل.

نيوزيلندا، السويد، سويسرا. بيد أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تبيّن التدابير المحددة وفقاً لوضعها واستناداً إلى نوع العنف والتحرش المعنيين.

سانت فنسنت وجزر غرينادين. نعم، غير أنه لا ينبغي توسيع نطاق الأحكام ليشمل التدابير الحالية للسلامة والصحة المهنية، إنما يمكن تكيف هذه التدابير وتطويرها على نحو محدد، حيثما تقتضي الحاجة.

السنغال، سنغافورة. من الأنسب أن يُترك للدول الأعضاء حرية أن تحدد، مع الشركاء الاجتماعيين، الوسائل والطرائق المناسبة لمكافحة التحرش والعنف في العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢١

نعم: ١٠

لا: ٦

ردود أخرى: ٥

تعليقات

ACCI: تشير الاتفاقية رقم ١٥٥ إلى السياسات والإجراءات الوطنية. وتوخياً للاتساق، فإنها فيما يبدو شروط تتجاوز اعتماد مفهوم جديد "للتدابير".

BusinessNZ: سيكون من المهم أن يُترك للدول الأعضاء نفسها حرية تحديد الوسائل وإجراءات التنفيذ والتدابير المحددة، إن وجدت، التي تعتبر ضرورية.

Confcommercio: قد يكون من المفيد وضع قوانين ولوائح تهدف إلى استثارة الوعي بهذه المسألة.

COPARMEX، CONCAMIN: ينبغي أن يرد ذلك في توصية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٦

لا: صفر

ردود أخرى: ٢

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وقرابة نصف منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

وتشير ست حكومات وإحدى منظمات أصحاب العمل إلى أنه من المهم أن يُترك للدول الأعضاء نفسها حرية تحديد وسائل التنفيذ لمكافحة العنف والتحرش في العمل، مع مراعاة الوقائع الوطنية.

في ضوء الردود المتلقاة، يقترح المكتب إدخال تغييرات طفيفة في الأسلوب دون إحداث تغييرات جوهرية على النقطة ١٥ من الاستنتاجات المقترحة.

خامساً- مضمون التوصية

ألف- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد نهج شامل ومتكامل للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، أن تتناول جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال؟

السؤال ٢٦

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٤

نعم: ٧٨

لا: ١

ردود أخرى: ٥

تعليقات

أستراليا. لا ينبغي أن يمتد نطاق التوصية ليشمل المساواة والتمييز.

بلجيكا. ينبغي إدراج العنف المنزلي.

كوستاريكا. ليس في القانون الجنائي.

الأردن. نعم، يجب أن تكون هناك نصوص واضحة في قانون العمل حول العنف والتحرش حتى لو كان ذلك موجوداً في تشريعات وطنية أخرى.

كوبا، مالطة. ليس من الضروري تحديد القوانين التي تحتاج إلى تغيير. ومن الأفضل أن يُترك للدولة العضو أن تقرر أي القوانين يتعين تعديلها طالما اتخذت جميع التدابير المناسبة.

نيوزيلندا. نعم، لكن حسب مقتضى الحال، نظراً إلى الحاجة إلى تحديد نطاق "عالم العمل".

باراغواي. إن العنف والتحرش في مكان العمل أكثر ارتباطاً بالتشريعات التي تحكم المساواة وعدم التمييز.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣

نعم: ١٣

لا: ٥

ردود أخرى: ٥

تعليقات

ACCI: من خلال القانون الجنائي وقانون السلامة والصحة المهنية بما يتناسب مع الظروف الوطنية.

CNCS: ينبغي تنحية الإشارة إلى القانون الجنائي جانباً، لأن مجاله يختلف عن المسائل المتصلة حصراً بالعمل.

CONCAMIN: نعم، لكن ينبغي تمييز الإشارة إلى القانون الجنائي لتجنب الالتباس.

DA: ينبغي لكل بلد أن يحدد التدابير التي يراها مناسبة أكثر لمعالجة العنف والتحرش في مكان العمل.

IOE: من المهم أن نتوخى الوضوح بشأن ما نعنيه بنهج شامل ومتكامل. فبالنسبة إلى أصحاب العمل، هذا يعني أن جميع الجهات الفاعلة تتدخل بصورة مشتركة لمنع أعمال العنف والتحرش في مكان العمل والتخفيف من حدتها، أي أنها لا ينبغي أن تكون مسؤولية أصحاب العمل وحدهم.

OEB: هناك صكوك أخرى تعالج مسائل قانون السلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، وينبغي تجنب التداخل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٨

لا: صفر

ردود أخرى: صفر

تعليقات

ABPSA، BAK، CAT، CUT (البرازيل)، FESITUN، NOTU، PSI: إضافة القانون المدني والإداري.

CLC: ينبغي أيضاً الإشارة إلى سياسات الهجرة وقوانينها وبرامجها.

CUT (كولومبيا)، KUCFAW، KUDHEIHA، KUSPAW: ينبغي وضع توصيات فيما يتعلق بسلطة تفتيش العمل في أماكن العمل، من قبيل تلك المتعلقة بالعمال المنزليين وعمال الرعاية.

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية العظمى من الحكومات ومنظمات العمال وأقلية من منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

ورداً على طلب ثلاث منظمات من منظمات أصحاب العمل لإيضاح معنى "نهج شامل ومتكامل"، يشير المكتب إلى ضرورة أن يحتفظ المصطلحان "شامل" و"متكامل" بمعناهما المعتادين، على غرار النهج المتبع في اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل. ويرى المكتب أن مصطلح "متكامل" يشير إلى التنسيق بين مختلف النهج الرامية إلى منع العنف والتحرش والتصدي لهما، بما في ذلك من منظور العمل والمساواة وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنية وتنظيم أماكن العمل، فضلاً عن القانون الجنائي، حسب مقتضى الحال، لأن العنف والتحرش يمكن أن يؤثر في كل مجال من هذه المجالات. وبالتالي، فإن من شأن وجود استجابة متكاملة أن يضمن عدم وجود ثغرات تشريعية أو غيرها من الثغرات في الحقوق والحماية. ويشير مصطلح "شامل" إلى نطاق واسع يشمل جميع أشكال العنف والتحرش، وجميع الأشخاص في عالم العمل. كما أن من شأن تغطية العنف والتحرش في مختلف مجالات القانون أن يعمل على كفالة عدم استثناء أي شكل من أشكال العنف والتحرش، ولا أية ضحية أو مرتكب لها. وعلى هذا النحو، فإن البيان لا يهدف إلى تحديد أو تقييد التدابير التي يتعين على الدول الأعضاء اتخاذها.

يقترح المكتب عدم تغيير النقطة ١٧ من الاستنتاجات المقترحة، باستثناء تغيير عبارة "لإنهاء العنف..." لتصبح "للقضاء على العنف..." توخياً للاتساق.

يلاحظ المكتب أيضاً أنه تمثيلاً مع الممارسة المعتادة، أُضيفت نقطة جديدة (النقطة ١٦) تشير إلى أنه ينبغي النظر في أحكام التوصية بالاقتران مع أحكام الاتفاقية.

السؤال ٢٧

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن للعاملين في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عال، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية على أكمل وجه، تمثيلاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٦٣

لا: ١١

ردود أخرى: ٩

تعليقات

أستراليا. أستراليا لا تؤيد الصيغة المقترحة الواردة في السؤالين ٢٧ و ٢٨ وترى أن الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ تتناولان أصلاً حقوق العمال في المفاوضة الجماعية، وأن تكرار هذه الحقوق في هذا الصك غير الملزم لن يوفر مزيداً من الحماية. كما أنه لا توجد صلة بين هذه الحقوق بعينها والحماية من العنف والتحرش.

النمسا، كندا، الجمهورية التشيكية، استونيا، فرنسا، ألمانيا، أيسلندا، ناميبيا، النرويج، سانت فنسنت وجزر غرينادين، السنغال. ينبغي أن تنطبق الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية على جميع القطاعات والمهن وترتيبات العمل، سواء أكانت تُسجل نسبة أعلى من العنف والتحرش أم لا.

تشاد. ينبغي النظر في إدراج إشارة إلى اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥) في التوصية.

الأردن. نحن نعتبر أن موضوع العنف والتحرش في مكان العمل منفصل عن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

مالي. إن هذا الأمر مهم للغاية لحماية بعض فئات العمال، لا سيما العمال المنزليون.

مالطة. مع أن هذا الأمر قد لا يكون ضرورياً، حيث إن هاتين الاتفاقيتين تنطبقان عموماً على جميع العمال، فإنه قد يفيد في تعزيز هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين.

بيرو. على الرغم من أن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية هما حقان لجميع العمال، فإنه لا بد من التركيز على أن تكفل الدولة تمتع أكثر فئات العمال استضعافاً بهذين الحقين. وبالتالي، ينبغي إدراج ضرورة أن ترصد الدولة الامتثال لهذين الحقين، والإبلاغ عن ذلك بالتفصيل في تقارير دورية.

جمهورية كوريا. ينبغي توضيح تعريف ونطاق "العمالين في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عالٍ".

المملكة العربية السعودية، سنغافورة. إن الدول الأعضاء مطالبة فقط بالامتثال للاتفاقيات التي صدقت عليها.

زمبابوي. لا. ليس هناك تمييز بين الحقوق الأساسية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ١٠

لا: ١٣

ردود أخرى: ١

تعليقات

ACCI: من غير الممكن الافتراض أن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية هما الحلان الرئيسيان لمعالجة العنف في العمل. وتعارض ACCI أن تكون هناك أي ترتيبات عمل بعينها تزيد بطبيعتها من مخاطر العنف أو التحرش، وتعارض أي إشارة إلى "ترتيبات العمل". ومن الأفضل العمل على صياغة شيء ما من قبيل: "ينبغي للدول الأعضاء أن تضع، بالتعاون مع العمال وأصحاب العمل، وسائل مناسبة وفعالة لتحسين تنوير ومساعدة أصحاب العمل والعمال في الصناعات المعرضة لأعلى مستويات مخاطر العنف والتحرش في العمل".

BusinessNZ: كيف يمكن تحديد تلك القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عالٍ، وكيف يمكن لتطبيق الاتفاقيات الأساسية أن يحدث تغييراً في الوضع القائم، إن لم يكن يحدث ذلك فعلاً؟

COPARMEX: لا، يجب أن تتفق التدابير المتخذة مع الاتفاقيات التي صدق عليها كل بلد.

KEF، CONCAMIN: هناك صعوبات في تحديد القطاعات التي ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عالٍ. ومسألة العنف والتحرش لا علاقة لها، فيما يبدو، بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.

OEB: هناك اتفاقيات محددة بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وينبغي تجنب التداخل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ٧٦

لا: ٢

ردود أخرى: ٩٩

تعليقات

رد موحد: ينبغي أن يكون هذا جزءاً من الاتفاقية، لأنه يتعلق بحقوق العمل الأساسية التي تعتبر أيضاً تأسيسية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ تشكلان عاملين أساسيين لتمكين العمال وأصحاب العمل من تهيئة أماكن عمل خالية من العنف والتحرش، وينبغي للدول الأعضاء أن تكفل لجميع العمال أن يتمتعوا بهذين الحقين الواردين في إطار هاتين الاتفاقيتين على أكمل وجه. ويمكن للتوصية أن تقدم الإرشاد إلى الدول الأعضاء لإيلاء اهتمام خاص لضمان تمتع العاملين في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عالٍ، بهذين الحقين على أكمل وجه.

CGT (كولومبيا)، CTM: لا، لأن هذا يعني أن العمال الآخرين ليس لهم حق إنساني في التمتع بهذين الحقين على أكمل وجه. ولعل أفضل ما يمكن عمله هو اتخاذ تدابير محددة لتعزيز العمال/القطاعات، الذين قد يكونون أكثر تعرضاً للعنف والتحرش الجنسي.

CMKOS، PEO: ينبغي أن تظهر الإشارة إلى الاتفاقيتين لجميع العمال.

UNT: ينبغي إدراج ضرورة أن تضمن الدول الأعضاء أن تكون هذه الإجراءات شفافة وتكفل مشاركة المرأة في دوائر المشاركة واتخاذ القرار.

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات العمال وما يقل قليلاً عن نصف منظمات أصحاب العمل إدراج هذا الحكم. وأشارت إحدى عشرة حكومة إلى ضرورة أن تنطبق الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية على جميع القطاعات، بصرف النظر عما إذا كان ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عالٍ.

واستجابة للشواغل المعرب عنها بشأن التصديق على الاتفاقيات الأساسية، يحيل المكتب إلى التعليق الوارد في إطار السؤال ٤. بالإضافة إلى ذلك، يلاحظ المكتب أنه في حين أن التوصية المقترحة يمكن أن تعزز تحديد بعض القطاعات والمهن وترتيبات العمل، التي ينتشر فيها العنف والتحرش بمعدل عالٍ، فإنها لا تحد من نطاق مبادئ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية لهذه القطاعات.

استجابة للشواغل التي أعربت عنها الحكومات بشأن الطابع المقيد المحتمل للغة، ولتحسين اتساقها مع النقطة ١١، يقترح المكتب تعديل النقطة ١٨ من الاستنتاجات المقترحة لتعكس هذه الالتزامات تجاه "جميع العمال، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش".

السؤال ٢٨

هل ترون أنه ينبغي للتوصية ان تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير ترمي إلى ما يلي:
(أ) تشجيع المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها؛
(ب) تسهيل المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٥

نعم: ٧٣

لا: ٣

ردود أخرى: ٩

تعليقات

بلجيكا. ينبغي تنفيذ النقطتين ٢٦ و ٢٧ من استنتاجات اجتماع الخبراء (وتناولهما على نحو مستفيض) في التوصية.
ألمانيا. ينبغي أن يتولى الشركاء الاجتماعيون مسؤولية جمع ونشر البيانات عن الاتجاهات والممارسات الجيدة فيما يتعلق بعملية التفاوض.

الهند. لماذا ينبغي إدراج أحكام الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ في هذا الصك؟

اليابان، سنغافورة. ينبغي أن يُتيح الحكم معالجة هذه المسألة وفقاً للوضع السائد في كل دولة من الدول الأعضاء.

المكسيك. ينبغي مراعاة ضرورة أن تحترم الحكومة ضمان عدم التدخل في الحق في المفاوضة الجماعية عند إبرام اتفاقات المفاوضة الجماعية، لأن هذه الاتفاقات تُبرم حصراً بين نقابات العمال وأصحاب العمل.

نيوزيلندا. بالنسبة إلى النقطة (ب)، نعتبر أن هذه المسألة تتعلق بمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أكثر مما تتعلق بالحكومات التي قد لا تكون مطلعة على مضمون الاتفاقات الجماعية.

بيرو. نعم، وينبغي أيضاً أن تشجع على وضع سياسات للأعمال تحمي حقوق العمال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

نعم: ١١

لا: ١٠

ردود أخرى: ٥

تعليقات

ALI: إلى جانب تنظيم حملات تثقيفية وإرشادية.

USCIB، IOE، BUSA: ينبغي أن تركز التوصية على هذه المسألة، لا على تعزيز صكوك أخرى على نحو غير مباشر.
 CEOE: ينبغي لأي تدبير متخذ فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية أن يُشير إلى مجرد توجه لا ينتهك الاستقلالية الجماعية للأطراف.
 EMCOZ: قد تكون المفاوضة الجماعية طريقة غير فعالة للتصدي للعنف والتحرش في العمل، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٤

لا: صفر

ردود أخرى: ٣

تعليقات

رد موحد: تعتبر المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة وعلى المستويين القطاعي والوطني، وكذلك من خلال الاتفاقات الإطارية العالمية والإقليمية، جزءاً أساسياً من نظام فعال للعلاقات الصناعية من أجل منع التحرش والعنف في عالم العمل ومعالجتهما وتعويض ضحاياهما.

CSC، CNUS، CNTD، CASC (جمهورية الكونغو الديمقراطية): ينبغي إدماج هذا الجانب في الاتفاقية؛ والاستفاضة فيه في التوصية.

UNT، ITF، CROM: ينبغي أن تشمل النقطة (أ) زيادة تمثيل المرأة في المفاوضة الجماعية.

تعليق المكتب

أيدت الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال، وقرابة نصف منظمات أصحاب العمل، إدراج هذا الحكم في الاستنتاجات المقترحة المتعلقة بالتوصية.

وأبرز عدد من الحكومات ومنظمات العمال أيضاً أهمية الصك المقترح الذي يروج للاتفاقات الجماعية، بما فيها الاتفاقات الإطارية العالمية والإقليمية وزيادة تمثيل المرأة في المفاوضة الجماعية. كما أشارت بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل إلى ضرورة أن تقع مسؤولية جمع ونشر البيانات عن الاتجاهات والممارسات الجيدة فيما يتعلق بعملية التفاوض على الاتفاقات الجماعية، على عاتق الشركاء الاجتماعيين. وأعربت بعض منظمات أصحاب العمل أيضاً عن قلقها إزاء الموارد المتاحة لتسهيل العملية، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل، وشدد عدد منها على أهمية السماح بالاستقلالية في التفاوض على الاتفاقات الجماعية.

استجابة لاقتراح إحدى الحكومات بإدراج النقطة الواردة في استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، التي تفيد بأنه من شأن الاتفاقات الجماعية أن تعالج آثار العنف المنزلي، يقترح المكتب إدراج إشارة تتناول آثار العنف المنزلي في النقطة ١٩ (أ) من الاستنتاجات المقترحة. وقد قُدم اقتراح بإضافة عبارة "المعنية" بعد عبارة "الاتجاهات والممارسات الجيدة" في النقطة ١٩ (ب)، لتوضيح ضرورة أن تكون المعلومات محددة الأهداف.

السؤال ٢٩

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء، بهدف القضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، أن تعترف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل وأن تتخذ تدابير للتصدي لها؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٠

نعم: ٦٣

لا: ١٢

ردود أخرى: ٥

تعليقات

أستراليا. يمكن للتوصية أن تقدم مساعدة عملية للدول الأعضاء للاعتراف بإمكانية تأثير انعكاسات العنف المنزلي في مكان العمل. *بلجيكا*. يمكن معالجة العنف المنزلي في مكان العمل من خلال توفير المعلومات والتدريب وإذكاء الوعي وتقديم الدعم وضمان السرية للعمال ووضع سياسات إعادة الإدماج وتقييم المخاطر الخاصة بالعنف المنزلي وكفالة الحماية من الفصل وإتاحة الإجازة المرنة لتمكين العمال من الإفلات من حالات العنف في المنزل.

كندا. تمثل تداعيات العنف المنزلي في مكان العمل حلقة من سلسلة متصلة من حالات العنف في مكان العمل.

كوستاريكا. يجب استكمال هذا الاعتراف بوضع سياسة عامة لتزويد أصحاب العمل بالأدوات اللازمة بشأن كيفية المضي قدماً.

فرنسا، المكسيك. يمكن للمنشآت أن تحدد آليات للاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل. وينبغي أن تشمل التوصيات أموراً منها تسهيل حصول النساء المعتدى عليهن على سكن وتكييف حملات التواصل.

ألمانيا، الهند، الاتحاد الروسي، السنغال، السويد، تايلند. يقع العنف المنزلي خارج نطاق هذا الصك.

غواتيمالا. إذا أدرج مفهوم العنف المنزلي، فإنه من المهم أيضاً تعريفه وتضمين إشارة إليه في الديباجة.

جمهورية إيران الإسلامية. إن الإجراء الذي يفترض أن يتحمل صاحب العمل المسؤولية أو التكاليف، غير واضح.

مالطة. نود أيضاً أن تُدرج المطاردة مع العنف المنزلي. وقد يكون من المفيد تقديم بعض الإرشادات العامة للحكومات لكي تتخذ الخطوات اللازمة في سياقها الوطني.

نيوزيلندا. لا بد من تحديد النطاق والطبيعة على نحو واضح للغاية.

بيرو. ينبغي تعزيز بناء قدرات موظفي الموارد البشرية، الذين يتدخلون في الحالات التي تنشأ في العمل.

جمهورية كوريا. غير أن عبارة "انعكاسات العنف المنزلي" لها مدلول فيما يبدو، واسع للغاية. وبالتالي، ينبغي إجراء تعديل للتأكيد على حماية الضحايا و/أو فرض عقوبات على الجناة.

إسبانيا. يمكن أن يشكل مكان العمل منطلقاً لإعادة إدماج الضحايا.

المملكة المتحدة، زمبابوي. ينبغي معالجتها من خلال نظام إحالة إلى التدابير الوطنية القائمة للتخفيف من حدة العنف المنزلي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ٨

لا: ١٤

ردود أخرى: ٢

تعليقات

ACCI: إن العنف المنزلي مشكلة مجتمعية يمكن أن تمتد آثارها الجانبية إلى مكان العمل ويتعين معالجتها، لكن من اللازم الحرص أيضاً على كفاءة عدم وضع مسؤولية الدولة على عاتق أصحاب العمل.

BDA، BUSA، Fedil، IOE، TISK: يقع العنف المنزلي خارج نطاق عالم العمل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ٨١

لا: ١٠

ردود أخرى: ٩٦

تعليقات

رد موحد: ينبغي أن تعالج الاتفاقية ضرورة اعتراف الدول الأعضاء بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل. وينبغي أن تقدم التوصية إرشادات بشأن التدابير التي يمكن أن تتخذها الدول الأعضاء لمعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل، استناداً إلى التشريعات والسياسات واتفاقات المفاوضة الجماعية القائمة.

تعليق المكتب

تتفق الغالبية الكبرى من الحكومات وأقلية من منظمات أصحاب العمل وجميع منظمات العمال، ما عدا منظمة واحدة، على ضرورة أن تعترف الدول الأعضاء بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل وأن تتخذ التدابير اللازمة لمعالجتها. وتعتبر غالبية منظمات العمال أنه من الضروري نقل الحكم إلى الاتفاقية وأنه ينبغي للتوصية أن تقدم مزيداً من الإرشاد بشأن التدابير الواجب اتخاذها؛ وعليه، وضعت هذه الردود في خانة "ردود أخرى". وترى ست حكومات أن العنف المنزلي يقع خارج نطاق الصك أو الصكوك المقترحة.

بالإضافة إلى ذلك، تدعم ثمان حكومات إدراج تدابير إضافية ومحددة، من قبيل التدابير التالية: إنكاء الوعي؛ تقييم المخاطر الخاصة بالعنف المنزلي؛ الحماية من الفصل؛ إتاحة الإجازة المرنة للضحايا؛ اتخاذ تدابير محددة للدعم، مثل إدخال تغييرات على ساعات العمل؛ منح إجازة مدفوعة الأجر؛ النقل المؤقت، أو حتى الدائم، إلى أماكن عمل أخرى؛ إنشاء نظام إحالة إلى التدابير الوطنية القائمة للتخفيف من حدة العنف المنزلي.

ويلاحظ المكتب أن عدة حكومات وغالبية منظمات العمال قد أعربت، في ردودها على هذا السؤال وكذلك على أسئلة أخرى في مختلف أجزاء هذه الوثيقة، عن تأييدها الكبير لإدراج إشارة إلى العنف المنزلي في الاتفاقية المقترحة، وإدراج المزيد من التدابير المحددة في التوصية المقترحة.

في ضوء العناصر المشار إليها أعلاه، يقترح المكتب نقل هذا البيان إلى النقطة ١٣ (هـ) من الاستنتاجات المقترحة المتعلقة بالاتفاقية، ووضع نقطة جديدة ٣١ بشأن التوصية المقترحة، تذكر تدابير محددة اقترحتها الحكومات فيما يتعلق بالعنف المنزلي. ويحيل المكتب في هذا الصدد إلى التعليق الوارد في إطار السؤالين ٢٢ و ٣٨.

السؤال ٣٠

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولا سيما العاملات المهاجرات في بلدان المنشأ والمقصد والعبور، من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٠

نعم: ٦٧

لا: ٤

ردود أخرى: ٩

تعليقات

أستراليا، النمسا، كندا. هناك غياب للصلة بمكان العمل.

فنلندا، ناميبيا، الاتحاد الروسي. بصرف النظر عن وضعهم.

جمهورية إيران الإسلامية. نحتاج إلى تعريف لمصطلح "المهاجر" بحيث يتطابق مع التشريعات الوطنية. إن العمال المهاجرين غير القانونيين لا يتمتعون إلا بالحماية التي توفرها القوانين العامة.

نيوزيلندا، سوريا. ينبغي أن تشمل جميع الفئات المذكورة في إطار السؤال ١٧ من الاستبيان، التي قد تتعرض أيضاً للعنف والتحرش في عالم العمل.

الاتحاد الروسي. لا، إذا كان يتعين وضع حكم من أجل تدابير الحماية التشريعية، فإنه ينبغي عندئذ توسيع نطاقه ليشمل جميع المهاجرين، دون استثناء. بالإضافة إلى النساء والشباب والأطفال والمسنين والأشخاص ذوي الميول الجنسية غير التقليدية وغيرهم من الفئات التي تواجه أيضاً صعوبات.

سلي، كوبا، السنغال. ينبغي للقوانين الوطنية المعمول بها ألا تميز بين العمال المقيمين والعمال المهاجرين.

تركيا. يُتوقع أن يكون من المفيد إتاحة جميع الأنشطة المزمع الاضطلاع بها بشأن هذا الموضوع للأشخاص الذين يعيشون كمهاجرين في الدول الأعضاء، وبلغاتهم.

أوروغواي. من الضروري أيضاً الاتفاق على اتخاذ إجراءات مشتركة في بلدان المنشأ والعبور والمقصد.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣

نعم: ٩

لا: ١٢

ردود أخرى: ٢

تعليقات

ACCI: يحتاج ذلك إلى إضافة توصيف "في العمل".

IOE، BUSA: ينبغي أن تنص التوصية على ضرورة أن تُراعى جميع الفئات المستضعفة بشكل خاص، بما يتناسب مع السياق الوطني، وضرورة أن تتخذ الدول الأعضاء الخطوات المناسبة واللازمة لضمان الحماية.

OEB، Keidanren، DA، COPARMEX: ينبغي أن تشمل جميع العمال، بصرف النظر عن أي خصائص مميزة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٤

لا: صفر

ردود أخرى: ٣

تعليقات

رد موحد: ينبغي أن ينطبق ذلك بصرف النظر عن وضع العامل المهاجر. وينبغي أن تعترف التوصية بأوجه الاستضعاف الخاصة لدى العاملات المهاجرات إزاء العنف والتحرش، بما يتسق مع إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة لعام ٢٠٠٦.

FENAMUTRA، CGTP، CATS، CATP، CAT: يجب حماية العمال المهاجرين لأنهم مجموعة شديدة التعرض للعنف.

تعليق المكتب

تؤيد معظم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال هذا البيان.

وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها الحكومات بشأن ضرورة توسيع نطاق الحماية ليشمل العمال المهاجرين من دون أوراق رسمية، يبرز المكتب أنه من المتوقع أن تشمل النقطة ٢٠ من الاستنتاجات المقترحة جميع العمال المهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم. وبهذا المعنى، يذكر المكتب بالدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٦، التي تذكر فيها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنه "... على الدول الأعضاء أن تحترم الحقوق الأساسية في العمل لجميع العمال المهاجرين، بمن فيهم المهاجرون في وضع غير نظامي، لا سيما تلك الواردة في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمعترف بها في صكوك حقوق الإنسان العالمية والإقليمية".^{١٦}

وفيما يتعلق بالاقترح الذي تقدمت به إحدى الحكومات وعدة منظمات أصحاب عمل لاستبعاد عبارة "لا سيما النساء" من الحكم، يشدد المكتب على أهمية حماية النساء المهاجرات من العنف والتحرش في عالم العمل. ووفقاً للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإن "العديد من النساء المهاجرات يعملن في أوضاع شديدة الهشاشة، وذلك لأسباب تعود غالباً إلى استبعاد القطاعات التي يعملن فيها من نطاق حماية قوانين العمل. وكثيراً ما يواجهن أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز، مما يؤثر سلباً على تمتعهن بحقوق الإنسان الأساسية".^{١٧}

بالنظر إلى الإشارة إلى العنف القائم على نوع الجنس، المدرجة في تعريف العنف والتحرش في النقطة ٣ (أ)، يقترح المكتب حذف الإشارة الخاصة في النقطة ٢٠ من الاستنتاجات المقترحة ويحيل إلى تعليق المكتب في إطار السؤال ٩.

باء- التدابير الوقائية

السؤال ٣١

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي صكوك منظمة العمل الدولية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك: اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وتوصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)؛ اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)؛ اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١) وتوصية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٨)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٤

لا: ٦

ردود أخرى: ٣

تعليقات

الأرجنتين. ينبغي أيضاً إدراج الاتفاقية رقم ١١١.

بلغاريا، الدانمرك، كوادور. من شأن الإحالة إلى معايير العمل الأخرى أن يخلق عقبة أمام تصديق البلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات المذكورة. ويُقترح أن تكون هذه الصكوك نقطة انطلاق أو نقطة مرجعية.

كندا. من المهم إيراد إرشادات واضحة حتى لا تتداخل مع هذه المعايير القائمة.

^{١٦} مكتب العمل الدولي: تشجيع الهجرة العادلة، الدراسة الاستقصائية العامة عن الصكوك بشأن العمال المهاجرين، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ٣٠٠.

^{١٧} المرجع نفسه، الفقرة ٦٤٥.

ألمانيا. من المرجح أن يؤدي وضع قائمة مستوفاة إلى إمكانية عدم التصديق على الصك المحتمل، ومن شأن وضع قائمة غير مستوفاة أن يكون مضللاً. ومن المستحسن وضع بيان عام يدعو إلى ضرورة أن تتماشى القوانين واللوائح والسياسات الوطنية مع صكوك منظمة العمل الدولية المصدق عليها بشأن السلامة والصحة المهنيين.

مالي، سنغافورة، إسبانيا، السويد. عند الاقتضاء، لأن كل ما تحتاجه الدول الأعضاء هو الامتثال للاتفاقيات التي صدقت عليها.

باراغواي. ينبغي أيضاً إدراج الاتفاقيات رقم ١١١ ورقم ١٥٦ ورقم ١٨٩.

تونس. نقترح إضافة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ١٤

لا: ١٠

ردود أخرى: صفر

تعليقات

IOE، BUSA: ليس من المفيد إدراج قائمة بالاتفاقيات، لا سيما وأن بعضها لم يعد سارياً. DA، CONCAMIN: هناك حاجة إلى مراعاة مستوى التصديق على هذه الصكوك. إذا كان عدد التصديقات قليلاً أو منعدماً، فإن ذلك لن يجدي نفعاً.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٧

لا: صفر

ردود أخرى: صفر

تعليقات

CTAA، CAT: على الرغم من أن جميع الدول الأعضاء لم تصدق على هذه الاتفاقيات، فإنه من المهم مراعاتها وبذل قصارى الجهد من أجل الامتثال لها.

CLC: قد تكون هناك أيضاً اعتبارات محددة في الاتفاقية رقم ١٨٩.

USYTZPOG، COSYGA: فضلاً عن التنفيذ الفعال لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

UNT: ينبغي إدراج الاتفاقيتين رقم ١٥٦ ورقم ١٨٣.

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

ورداً على الشواغل التي أعرب عنها العديد من الجهات المحببة بشأن ما قد تخلقه أي إحالة إلى صكوك منظمة العمل الدولية غير المصدق عليها من عقبات أمام التصديق على الصك أو الصكوك المقترحة، يشير المكتب إلى أن الغرض من النقطة ٢٢ من الاستنتاجات المقترحة هو إدراجها في توصية تكون غير ملزمة للدول الأعضاء.

بغية وضع قائمة أشمل بالصكوك المعنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، يقترح المكتب إضافة إشارات إلى بروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١، وتوصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١)، وتوصية قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)، وتوصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧). وفي ضوء الاقتراحات المقدمة من حكومتين وثلاث منظمات من منظمات العمال، يقترح المكتب إدراج اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)، ضمن الصكوك المدرجة في النقطة ٢٢ من الاستنتاجات المقترحة.

وفي ضوء الاقتراحات المقدمة من حكومتين، يقترح المكتب إضافة النقطة ٢١ إلى الاستنتاجات المقترحة للإحالة إلى الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة وعدم التمييز (اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، والتوصيات المصاحبة لهما).

السؤال ٣٢

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لأصحاب العمل، عند وضع وتنفيذ سياسات مكان العمل بشأن العنف والتحرش، أن يقوموا بما يلي:

(أ) إرساء برامج للوقاية من العنف والتحرش، ذات أهداف قابلة للقياس؛

(ب) تحديد حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل؛

(ج) ضمان استشارة العمال وممثليهم وإبلاغهم وتدريبهم؛

(د) توفير المعلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق؛

(هـ) ضمان أن تراعى على النحو الواجب، كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش، وأن يُتخذ ما يلزم بصدددها؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٥

نعم: ٧٣

لا: ٤

ردود أخرى: ٨

تعليقات

بلجيكا. يمكن لصاحب العمل أن ينشئ نظام إحالة، يُحال في إطاره ضحايا العنف القائم على نوع الجنس والعنف المنزلي إلى المنظمات غير الحكومية ويتلقون المساعدة التي يحتاجونها.

فرنسا. بخصوص النقطة (أ)، يبدو من الأنسب النص على التزام شامل بالوقاية من قبل أصحاب العمل، وترك الحرية لهم في تحديد كيفية تنفيذه في الشركة، وفقاً للسمات الخاصة بالشركة.

جامايكا. يُقترح أيضاً تزويد أصحاب العمل بمجموعة أدوات مخصصة لتنمية القدرات وزيادة الوعي.

المكسيك. يجب أن تعتمد العناصر المذكورة أعلاه صيغة شاملة وغير متحيزة لأي من الجنسين وخالية من القوالب النمطية، وأن يواكبها خبراء متخصصون من الكيانات الحكومية المرخص لها.

السنغال. إتاحة المرونة لأصحاب العمل في تحديد وسائل تنفيذ هذه السياسات.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٨

لا: ١٢

ردود أخرى: ٥

تعليقات

ACCI: يجب أن يراعي الشكل النهائي لهذا الحكم تحديداً مختلف أحجام المنشآت وقدراتها.
OEB، IOE، FEDIL، BUSA: من الصعب للغاية على المنشآت الصغيرة والمتوسطة تنفيذ السياسات المقترحة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٥

لا: صفر

ردود أخرى: ٣

تعليقات

CGTP، CATP: ينبغي أن تتضمن مدونة القواعد الأخلاقية جميع هذه البنود. وبخصوص النقطة (د)، ينبغي تبسيط هذه الإجراءات وإتاحتها على نحو أيسر للضحايا.
KUSPAW، KUDHEIHA، KUCFAW: في النقطة (أ)، ينبغي إضافة عبارة "قابلة للتحقيق" بين عبارتي "أهداف" و"قابلة للقياس".
SEWA: في النقطة (د)، ينبغي أن تتمكن إجراءات الامتثال والتحقيق من تلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم المتنوع وواسع النطاق.

تعليق المكتب

توافق الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال على ضرورة أن تنص التوصية على أنه ينبغي لأصحاب العمل، عند وضع وتنفيذ سياسات مكان العمل بشأن العنف والتحرش، أن يضطلعوا بعدد من الالتزامات. ولا تؤيد منظمات أصحاب العمل في معظمها السياسات المقترحة وتعتبرها محددة للغاية.
رداً على تعليق إحدى الحكومات بأن مضمون توصية مقترحة يجب أن يكون موجهاً إلى الحكومات وليس إلى أصحاب العمل، يقترح المكتب تغيير صيغة النقطة ٢٣ لتوضح أنها موجهة إلى الدول الأعضاء.
واقترح المكتب أيضاً عدداً من التغييرات الطفيفة لزيادة الوضوح وتحسين الاتساق عند الإشارة إلى العناصر المحددة للسياسة. ويُقترح أيضاً بأن تنص السياسة على "عدم التساهل مع أي شكل من أشكال العنف والتحرش" متشياً مع تعليق المكتب الوارد في إطار السؤال ١٩.

السؤال ٣٣

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل أن تراعي عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لا سيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العوامل الناجمة عن أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والجمهور، ووجود علاقات قوة سلبية ومعايير جنسانية ومعايير ثقافية واجتماعية وتمييز؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٧

لا: ٢

ردود أخرى: ٤

تعليقات

أستراليا. ينبغي للصك أن ينص على أن تراعي عمليات تقييم المخاطر في مكان العمل عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، ثم وضع قائمة بعدد من العوامل المقترحة للنظر فيها. إن الشواغل المتعلقة بالطبيعة كثيفة الموارد لهذه المسائل والمستوى المفصل من الخصوصية قد تشكل عوامل مثبطة لعملية التنفيذ.

الهند. ينبغي تعريف عبارة "المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية" بمزيد من الإيضاح.

ألمانيا. ينبغي أن تقتصر التوصية على المخاطر والأخطار التي تقع ضمن مجال نفوذ صاحب العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٩

لا: ١١

ردود أخرى: ٥

تعليقات

IOE، BUSA: ما لم يكن هناك اعتراف بالقدرات المختلفة لأماكن العمل على تنفيذ تقييمات المخاطر.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٥

لا: صفر

ردود أخرى: ٢

تعليقات

رد موحد: ينبغي أيضاً الاعتراف في الاتفاقية بالحاجة إلى اتخاذ تدابير للتصدي للعنف الناجم عن طرف ثالث.

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال إدراج هذا الحكم، في حين أن غالبية منظمات أصحاب العمل لا تؤيد هذا الحكم.

وفي ضوء الشواغل التي أعرب عنها العديد من منظمات أصحاب العمل والحكومات ومفادها أن الأفعال التي تصدر عن طرف ثالث تقع عادة خارج نطاق سيطرة صاحب العمل، يوضح المكتب أن التزامات أصحاب العمل بموجب الاستنتاجات المقترحة تتمثل في اتخاذ الخطوات الواردة في النقطة ١٢ لمنع العنف والتحرش، ويلاحظ بأنه من الممكن اتخاذ خطوات، في إطار نهج للسلامة والصحة المهنيين، لمنع العنف والتحرش في مجموعة واسعة النطاق من الظروف المتعلقة بعالم العمل.

يقترح المكتب إدراج إضافة إلى النقطة ٢٤ من الاستنتاجات المقترحة لتنمى مع الصيغة الحالية التي تصف الأطراف الثالثة في النقطة ٥، وهي "من قبيل العملاء والزبائن ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور". ويقترح المكتب أيضاً إعادة ترتيب الجزء الأخير من الجملة لإدراج التمييز أولاً، لأنه المفهوم الأوسع نطاقاً. وتوخياً للوضوح، اقترح مصطلح "غير المتكافئة" بدلاً من "سلبية" لوصف علاقات القوة، وحُصرت الإشارة إلى المعايير الجنسانية والمعايير الثقافية والاجتماعية في وصفها بعبارة "تغذي العنف والتحرش".

السؤال ٣٤

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تقوم بما يلي:
(أ) اعتماد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل الأكثر عرضة للعنف والتحرش، بما في ذلك العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه؛
(ب) ضمان ألا تستثني هذه التدابير أو تقيّد بأي شكل من الأشكال، مشاركة النساء أو الفئات الأخرى من العمال؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٢

نعم: ٦٤

لا: ٧

ردود أخرى: ١١

تعليقات

الأرجنتين، النمسا. ينبغي أيضاً إدراج قطاع توريد الأطعمة (أماكن الإقامة) في إطار النقطة (أ).

بلجيكا. يُمكن تعميم العنف القائم على نوع الجنس في جميع التدابير المتخذة في القطاعات كافة. ومن المهم التحقق من أن جميع التدابير المتخذة لا تستثني ضحايا العنف القائم على نوع الجنس والعنف المنزلي.

كوبا، كوادور. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير محددة من أجل القطاعات وترتيبات العمل الأكثر هشاشة، وفقاً لسياقاتها الوطنية.

فرنسا، الأردن، لاتفيا، نيوزيلندا. ينبغي لأي تدابير متخذة أن تشمل جميع العمال بصرف النظر عن القطاعات أو المهن أو ترتيبات العمل.

غواتيمالا. يمكن أن يمتد نطاق ذلك ليشمل العمل في المنزل والتلمذة الصناعية والعمل في القطاع البحري والزراعي والقطاع العام.

المكسيك. يُعتبر أيضاً من المناسب توسيع نطاق التدابير المحددة ليشمل قطاعات من قبيل التجارة والزراعة والصحافة ومراكز الاتصال. وينبغي أن تنص الفقرة (ب) على ما يلي: "ضمان ألا تستثني هذه التدابير أو تقيّد أو تحصر أو تصنف، بالاستناد إلى القوالب النمطية، مشاركة النساء أو الفئات الأخرى من العمال".

إسبانيا. ينبغي أن يكون لهذه التوصية نهج عام مثل النهج الذي يتبعه الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن الإجهاد المرتبط بالعمل والاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن التحرش والعنف في العمل، وهما اتفاقان طُبّقا في إسبانيا من خلال المفاوضة الجماعية.

تونس. ينبغي إضافة قطاعي النسيج والألبسة، اللذين تشكل فيهما النساء غالبية العمال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣

نعم: ٧

لا: ١١

ردود أخرى: ٥

تعليقات

BUSA، IOE: لا يمكن استخدام عبارة "اعتماد" لأن العديد من النظم القانونية الوطنية يوجد لديها أصلاً مثل هذه التدابير. وينبغي أن تخضع هذه التدابير للسياقات والقوانين والإجراءات الوطنية.

BusinessNZ، CONCAMIN، COPARMEX، FEDIL، Keidanren، OEB، TISK: ينبغي للصك أن يشمل جميع العمال، بصرف النظر عن قطاعهم.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٤

لا: ١

ردود أخرى: ٣

تعليقات

CATP، CGTP: ينبغي استخدام نهج مراعي للجنسين.

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات العمال وبعض منظمات أصحاب العمل هذا البيان. ومع ذلك، فإن العديد من الجهات المجيبة تعارض التعداد المقترح للقطاعات الأكثر عرضة للعنف والتحرش في إطار السؤال ٣٤ (أ).

وتقترح قلة قليلة من الحكومات ومنظمات العمال إدراج قطاعات إضافية، مثل العمل الزراعي والفنادق وتوريد الأطعمة والتعدين وعمل الجنس والبناء والقطاعات التي تضم أغلبية من القوى العاملة النسائية.

يقترح المكتب مواعمة النقطة ٢٥ من الاستنتاجات المقترحة مع الصيغة الواردة في النقطة ١١ (أ)، ألا وهي الإشارة إلى "القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر تعرضاً للعنف والتحرش". ويُقترح تغيير عبارة "بما في ذلك" إلى "من قبيل" قبل القائمة الواردة في النقطة ٢٥، وإن كان المكتب يحيل أيضاً في هذا الصدد إلى الملاحظات العامة التي تشير إلى الطبيعة غير الحصرية لمصطلح "بما في ذلك". ولزيادة الوضوح، أعاد المكتب ترتيب البيان، ويقترح إضافة جملة "في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها" في النقطة ٢٦، وقد أشار على نحو محدد إلى مجموعات العمال الواردة في النقطة ١٠ من الاستنتاجات المقترحة.

جيم- الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

السؤال ٣٥

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لسبل الانتصاف المناسبة في حالات العنف والتحرش المشار إليها في السؤال ٢١، أن تشمل، ضمن ما تشمل، ما يلي:

- الإعادة إلى العمل؛
- التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛
- طلب زجري يأمر صاحب العمل أن يضمن توقف سلوكيات بعينها أو يستلزم تغيير سياسات أو ممارسات معينة؛
- الرسوم والتكاليف القانونية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨١

نعم: ٦٦

لا: ٤

ردود أخرى: ١١

تعليقات

أستراليا. فيما يتعلق بالسؤالين ٣٥ و ٣٦، يجب أن تراعي هذه الأحكام الإجراءات الخاصة القائمة لالتماس سبل الانتصاف (من قبيل التعويض بين الأطراف المتضررة) وعدم تحميل الدول الأعضاء أو أصحاب العمل أو أي أطراف أخرى أعباء كبرى أو لا مبرر لها.

الأردن. نعم، مع توضيح كلمة الانتصاف الواردة في نص السؤال وكلمة "زجري" في البند (ج).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٥

لا: ٨

ردود أخرى: ١٢

تعليقات

IOE، BUSA: لا يمكن إدراج النقطتين (ج) و(د) لأن ذلك قد لا يتفق مع سبل الانتصاف والإجراءات والهيكل المؤسسية الوطنية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٦

نعم: ١٠٣

لا: صفر

ردود أخرى: ٧٣

تعليقات

رد موحد: ينبغي إدراج جميع سبل الانتصاف الواردة في السؤال ٣٥ في الاتفاقية، إلى جانب التوصية التي تتضمن مزيداً من الإرشاد، عند الاقتضاء.

وينبغي للتوصية أن تنص على ضرورة أن يشمل التعويض بموجب البند (ب)، مثلاً تعويضات عن الضرر الناجم عن فقدان الأجور والألم والمعاناة، فضلاً عن إعانات الضمان الاجتماعي والعلاوات/ الترفيعات.

ABPSA، PSI: بما في ذلك تكاليف الحصول على الدعم والمشورة.

ZDAWU، ZCTU، FFAWUZ: ينبغي للتوصية أن تشمل أيضاً تدابير عقابية في حق مرتكبي العنف وأن تشجع الدول الأعضاء على صياغة مثل هذه التشريعات.

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأقلية من منظمات أصحاب العمل هذا البيان. بالإضافة إلى ذلك، تقترح غالبية منظمات العمال إدراجه في الاتفاقية.

ويلاحظ المكتب المضمون الإضافي الذي اقترحه العديد من الجهات المجيبة ويقترح بالنظر إلى التنوع القائم بين النظم القانونية للدول الأعضاء، الحفاظ على صيغة مرنة.

وبخصوص الحكم المتعلق بالطلب الزجري، تعرب عدة منظمات لأصحاب العمل عن قلقها إزاء قدرتها على الوفاء بالالتزامات التي ينشئها. وتشدد ثلاث حكومات على أن الطلب الزجري المقترح يوفر وسيلة سريعة وميسرة لضمان وضع حد للسلوك الضار ومنع المزيد من الضرر، على السواء.

بالنظر إلى الشواغل المتعلقة باستخدام عبارة "طلب زجري" والطريقة المتنوعة التي يُشار بها إلى هذه الأوامر في مختلف النظم القضائية، يقترح المكتب تغيير صيغة النقطة ٢٧ (ج) من الاستنتاجات المقترحة إلى "أوامر تقضي من صاحب العمل اتخاذ تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري..."، تمسحاً مع اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩). وبالنظر إلى تعليق المكتب الوارد في إطار السؤال ٤٩ القاضي بأن سبل الانتصاف في حالات العنف والتحرش، يجب ألا تؤدي إلى إلحاق المزيد من الأضرار بالضحايا، يقترح المكتب في النقطة ٢٧، توضيح أن سبل الانتصاف لا ينبغي أن تقتصر على أن تكون الضحية قادرة على الاستقالة مع الحصول على تعويض.

السؤال ٣٦

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لضحايا العنف والتحرش أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية - اجتماعية أو إعاقة جسدية أو عجز عن العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٠

نعم: ٧٦

لا: ٢

ردود أخرى: ٢

تعليقات

بلجيكا، مالطة، زمبابوي. يتطلب التعويض في هذه الحالة وجود دليل على أن الإعاقة أو العجز عن العمل ناتجان عن العنف أو التحرش.

كوستاريكا، الاتحاد الروسي، ترينيداد وتوباغو. يتطلب هذا الأمر تحديد الجهة المسؤولة عن التعويض وتحديد مسؤوليات المؤسسات المسؤولة عن الضمان الاجتماعي.

المكسيك. غير أنه يُقترح أن تكون الإشارة الواردة في التوصية محصورة في سياق العمل.

سيشل. سوف يتمشى هذا مع جميع الإعانات الحالية المقدمة لأي فرد لم يعد قادراً على العمل بسبب العجز المرتبط بمرض أو إصابة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ١٣

لا: ٨

ردود أخرى: ٤

تعليقات

بشأن هذه المسألة: USCIB، OEB، Keidanren، KEF، DA، CONCAMIN. يعود لفرادى الحكومات أن تتخذ القرارات وتسن القوانين

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٧

لا: صفر

ردود أخرى: ١

تعليقات

رد موحد: نعم، انظر أيضاً النقطة ٢١ (هـ). ينبغي أن تنص التوصية أيضاً على ضرورة توسيع نطاق الحصول على هذا التعويض ليشمل الأشخاص الذين لا يتمتعون بحماية كافية بموجب قانون العمل والقوانين الأخرى ذات الصلة.

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والغالبية الكبرى من منظمات العمال هذا البيان. وتشير ثلاث حكومات إلى ضرورة تحديد مصدر التعويض. ويلاحظ المكتب أن غالبية البلدان الثمانين المشمولة في الاستقصاء بغرض إعداد التقرير الخامس (١) لديها بالفعل شكل من أشكال الآليات الخاصة بتعويض العمال. ويقترح المكتب عدم تحديد مصدر التعويض، بغية مواءمة مختلف الآليات القائمة لتعويض العمال، وفي الوقت ذاته ضمان أن تشمل هذه النظم جميع الضحايا، سواء فيما يتعلق بالإعاقة الجسدية أو الإعاقة النفسية والاجتماعية.

وردأ على المقترح الوارد في الرد الموحد لمنظمات العمال، الذي يفيد أنه ينبغي أن تنص التوصية أيضاً على توسيع نطاق الحصول على هذا التعويض ليشمل الأشخاص الذين لا يتمتعون بحماية كافية بموجب قانون العمل والقوانين الأخرى ذات الصلة، يلاحظ المكتب أن صيغة النقطة ٢٨ جامعة وشاملة لجميع ضحايا العنف والتحرش في عالم العمل، في حالات الإعاقة النفسية والاجتماعية أو الإعاقة الجسدية.

يقترح المكتب تغيير النقطة ٢٨ من الاستنتاجات المقترحة لتوضيح ضرورة حصول الضحايا على تعويض عندما تؤدي الإعاقة النفسية والاجتماعية أو الإعاقة الجسدية إلى العجز عن العمل.

السؤال ٣٧

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للآليات المتخصصة والسريعة لتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في السؤال رقم ٢٢، أن تشمل ما يلي:

(أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف على أساس نوع الجنس؛

(ب) الإجراءات سريعة المسار؛

(ج) نقل عبء الإثبات؛

(د) توفير المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى؛

(هـ) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛

إذا كان هناك أمور أخرى، يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٧

نعم: ٤٨

لا: ٥

ردود أخرى: ٢٤

تعليقات

أستراليا. لا تؤيد الصيغة التي تغير عبء إثبات الأشكال الجنائية للعنف القائم على نوع الجنس.

النمسا. لا للنقطة (أ). غير أنه يُستحسن إذكاء الوعي بالقضايا المحددة المتصلة بهذه الحالات عن طريق التدريب الملازم.

بنغلاديش، مصر، ألمانيا، جمهورية كوريا، أوروغواي، الأردن، نيوزيلندا، عُمان، سانت فنسنت وجزر غرينادين، المملكة العربية السعودية، السويد. لا للنقطة (ج).

بلجيكا. ينبغي أن تشمل النقطة (أ) المحاكم والمدعين العامين والشرطة المتخصصة في مجال العنف القائم على نوع الجنس والعنف المنزلي؛ تنطبق النقاط (أ) و(د) و(هـ) على العنف المنزلي، لكن ينبغي أن تقع هذه المسؤولية على عاتق الحكومات.

شيلي. ينبغي النظر في توسيع نطاق الحق في الإبلاغ عن حالات العنف والتحرش.

كولومبيا، ألمانيا، الأردن، لايفيا، عُمان، سانت فنسنت، جزر غرينادين، المملكة العربية السعودية، السويد. لا للنقطة (أ).

فنلندا. ومع ذلك، ينبغي أن تتضمن النقطتان (أ) و(ب) عبارة "عند الاقتضاء".

النمسا، فرنسا، اليونان. ينطبق نقل عبء الإثبات في حالة انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة، لا في حالة الإجراءات الجنائية.

الهند، جامايكا. يمكن أيضاً النظر في ملائمة جلسات الاستماع السرية.

انغونيسيا، سويسرا، زيمبابوي. يجب تحديد آليات تسوية المنازعات وتكييفها وفقاً للظروف الوطنية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٦

لا: ٨

ردود أخرى: ١١

تعليقات

WKÖ، TISK، IV، EMCOZ، DA، CNCS، BusinessNZ، BDA: لا للنقطة (ج).

IOE، COPARMEX، CNP، BUSA: ينبغي التوصية بذلك بطريقة تتلاءم أكثر مع الهياكل القانونية والمؤسسية الوطنية.

EMCOZ: بخصوص النقطة (ب)، ربما يمكن تغيير الصيغة إلى "إجراءات معجلة" لأن عبارة "سريع المسار" لها دلالات تؤكد أن الإسراع في التسوية أعلى أهمية من سائر الإجراءات الرامية إلى إيجاد تسوية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٥

نعم: ١٦٥

لا: ١

ردود أخرى: ٩

تعليقات

رد موحد: ينبغي أن تشمل النقطة (د) الحصول على المشورة والمساعدة القانونيتين مجاناً.

CUT (كولومبيا): ينبغي إضافة إمكانية اضطلاع أطراف ثالثة بتقديم الشكوى.

ZDAWU، ZCTU، FFAWUZ: ينبغي إدراج نظم الإبلاغ المجانية والأمنة.

PSI: ينبغي وضع نظام خاص ومرن لتسوية المنازعات للاقتصاد غير المنظم.

تعليق المكتب

تؤيد غالبية كبيرة من الحكومات ومنظمات العمال وبعض منظمات أصحاب العمل هذا البيان. غير أن عدة حكومات ومنظمات أصحاب عمل تشير إلى الحاجة إلى فهم مرّن لهذا البيان، بغية منح الدول الأعضاء هامشاً لصنع القرارات.

وتعارض عدة حكومات ومنظمات أصحاب عمل إقحام المحاكم المتخصصة في حالات العنف القائم على نوع الجنس، ولا توافق حكومتان على اعتماد الإجراءات سريعة المسار.

وفي ضوء الردود الواردة أعلاه، يوضح المكتب أنه لا يُتوقع أن يكون إنشاء هيئات قضائية جديدة أمراً ضرورياً من أجل إقامة محاكم متخصصة في مجال العنف القائم على نوع الجنس. ويُمكن للتدابير البديلة، من قبيل التدريب المتخصص، أن تعالج هذه النقطة.

وتقترح حكومات عديدة حذف الإشارة إلى نقل عبء الإثبات، وتقترح حكومتان تقبيد تطبيقها على الإجراءات غير الجنائية. ويلاحظ المكتب أن الالتزام بنقل عبء الإثبات مدرج في العديد من صكوك منظمة العمل الدولية، بما فيها اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). ويلاحظ المكتب أيضاً، على النحو المشار إليه في التقرير الخامس (١)، أن عدداً من البلدان قد عدلت في السنوات الأخيرة تشريعاتها بحيث تنص على نقل عبء الإثبات في حالات التمييز والتحرش.

وفيما يتعلق بالإشارة إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم، يشير المكتب إلى التعريف الواسع لكلمة "العامل" في النقطة ٣ (د) من الاستنتاجات المقترحة.

رداً على الاقتراح القائل بضرورة فهم الإشارة إلى "الإجراءات سريعة المسار" على أنها إجراءات معجلة، يقترح المكتب تغيير عبارة "سريعة المسار" إلى عبارة "المعجلة" في النقطة ٢٩ (ب) من الاستنتاجات المقترحة، وحذف الإشارة إلى "سريعة" في المقدمة لتجنب التكرار.

السؤال ٣٨

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدعم والخدمات وسبل الانتصاف المتخصصة المقدمة لضحايا العنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في السؤال رقم ٢٢، أن تشمل ما يلي:

- (أ) إجازة لضحايا العنف المنزلي؛
 - (ب) ساعات عمل مرنة لضحايا المطاردة والعنف المنزلي؛
 - (ج) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛
 - (د) خدمات المشورة والإعلام، بما في ذلك في مكان العمل؛
 - (هـ) خطوط للطوارئ على مدار ٢٤ ساعة؛
 - (و) خدمات الطوارئ؛
 - (ز) الرعاية والعلاج الطبيين؛
 - (ح) مراكز لمعالجة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛
 - (ط) وحدات شرطة خاصة لتوفير الدعم للضحايا؛
- إذا كان هناك أمور أخرى، يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٨

نعم: ٤٧

لا: ١٢

ردود أخرى: ١٩

تعليقات

أستراليا، كندا، قبرص، استونيا، فنلندا، آيسلندا، نيوزيلندا، النرويج. ينبغي أن تشمل التوصية خيارات أمام الدول الأعضاء لكي تنتظر فيها، دون أن تفرضها عليها. وتشمل الاقتراحات إدراج عبارة "يمكن أن تشمل" بدلاً من "ينبغي أن تشمل"، لكي تظل مرنة في ظروف مختلفة. كما تُفترح صيغة "تدابير مناسبة، من قبيل".

النمسا، كولومبيا، مصر، ألمانيا، اليونان، الهند، عُمان، جمهورية كوريا، المملكة العربية السعودية، تايلند. لا للنقطة (أ).

كوبا. (أ) ينبغي النظر في تقديم شهادة طبية صادرة عن السلطات المختصة. (ب) ينبغي أن تشمل تحديد الحالات التي تحدث فيها انعكاسات على العمل. (ط) ينبغي أن تشمل أيضاً وحدات تضم موظفين متخصصين.

مصر، ألمانيا، اليونان، الهند، جمهورية كوريا، عُمان، سانت فنسنت وجزر غرينادين، المملكة العربية السعودية. لا للنقطة (ب).

كولومبيا، الكويت، عُمان، المملكة العربية السعودية. لا للنقطة (ط).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٥

نعم: ٧

لا: ٩

ردود أخرى: ٩

تعليقات

IOE، COPARMEX، CNP: لا، ينبغي التوصية بذلك بطريقة تتلاءم أكثر مع الهياكل القانونية والمؤسسية الوطنية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٦٨

لا: ١

ردود أخرى: ٨

تعليقات

IDWF: بخصوص النقطة (ز)، ينبغي أن يشمل العلاج الطبي توفير العلاج النفسي والدعم للأسرة.

PSI: بخصوص النقطة (أ)، إضافة عبارة "مدفوعة الأجر" بعد كلمة "إجازة".

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات العمال وأقلية من منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

ويعرب العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل عن قلقها إزاء تنفيذ هذا البيان، وترى أنه من الضروري فهم هذه الصيغة على أنها غير تقييدية. كما أشارت بعض الجهات المجيبة إلى أن القدرة على تنفيذ التدابير المذكورة تختلف باختلاف البلدان، رهنأ بسياقها الوطني. وتعارض عدة حكومات ومنظمات أصحاب عمل إدراج الإجازة وساعات العمل المرنة لصالح ضحايا العنف المنزلي.

ويوضح المكتب أن هذا البيان يهدف إلى تقديم إرشادات غير ملزمة بالاستناد إلى الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالدعم والخدمات وسبل الانتصاف المتخصصة، المشار إليها في السؤال ٢٢. ويلاحظ أن عبارة "يمكن أن تشمل" أو "من قبيل"، بالصيغة التي تقترحها بعض الجهات المجيبة، تنزل التدابير المعنية منزلة الأمثلة الصرفة بدلاً من أن تنزلها منزلة التوصيات، وتعيق إدراك أهميتها وفعاليتها.

فيما يتعلق بمعارضة التدابير المحددة المقترحة في السؤال ٣٨، يوضح المكتب أنها تنبثق عن القوانين والاتفاقات الجماعية والسياسات المنفذة فعلاً بنجاح في عدد من البلدان. ويراعي المكتب هذه الحقيقة، إلى جانب الدعم المقدم من غالبية الحكومات للصيغة الحالية للبيان، ويقترح عدم تغيير النقطة ٣٠ من الاستنتاجات المقترحة، عدا نقل الأحكام المتعلقة بالعنف المنزلي (في إطار السؤال ٣٨ (أ) و(ب)) إلى النقطة ٣١.

وفيما يتعلق بالنقطة الجديدة ٣١، يحيل المكتب إلى التعليق الوارد في إطار السؤالين ٢٢ و ٢٩.

السؤال ٣٩

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي مساعدة مرتكبي العنف والتحرش من خلال توفير المشورة وغير ذلك من التدابير المناسبة، بغية تجنب تكرار حدوث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجهم في العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٠

نعم: ٧١

لا: ٨

ردود أخرى: ١

تعليقات

أستراليا، المكسيك. ينبغي أن تنص التوصية على ضرورة أن يتولى ممارسون مؤهلون ومدربون على النحو المناسب تقديم أي دعم.

كوبا. ينبغي للمؤسسات الصحية والمؤسسات المتخصصة الأخرى أن تتيح هذه التدابير. وينبغي التمييز بين مسؤوليات أصحاب العمل في هذه الحالات.

البرتغال. ينبغي أيضاً الإشارة بوضوح إلى أن تدابير إعادة التأهيل وإسداء المشورة لا تعفي الجناة من المسؤولية المدنية والجنائية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٦

نعم: ١٤

لا: ٧

ردود أخرى: ٥

تعليقات

IOE، KEF، OEB: ينبغي التوصية بذلك بطريقة تتلاءم أكثر مع الهياكل القانونية والمؤسسية الوطنية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٣

لا: ٢

ردود أخرى: ٣

تعليقات

AEFIP، APOC، UEJN: بدعم من نقابات العمال وتحت إشرافها.

CGTP، CATP: لا غنى عن إعادة إدماج الجناة في مكان العمل. وفي هذه الحالة من المهم تقييم حجم الضرر، نظراً لوجود حالات تستدعي فصل الجاني.

CGTG، CONUSI، CTRP: ينبغي ألا يعفي ذلك الجاني من مواجهة العقوبة المقابلة للأفعال المرتكبة، وفقاً للقانون.

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل أنه ينبغي أن تنص التوصية على ضرورة مساعدة مرتكبي العنف والتحرش من خلال توفير المشورة أو غير ذلك من التدابير المناسبة. وتؤيد عدة حكومات ضرورة الاستعانة بمؤهلات معينة لتطبيق هذا الحكم.

في ضوء الردود المتلقاة، يقترح المكتب الاستعاضة عن عبارة "غير ذلك من التدابير المناسبة" الواردة في النقطة ٣٢ من الاستنتاجات المقترحة بعبارة "غير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال"، للإشارة إلى أنه بحسب الظروف، لن تكون جميع التدابير مناسبة. ويقترح المكتب أيضاً أن تُدرج في النقطة ٣٢ عبارة "في عالم العمل" بعد عبارة "العنف والتحرش".

السؤال ٤٠

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لمفتشي العمل أن يضطلعوا بمهمة التصدي للعنف والتحرش وأن يكونوا مخولين إصدار ما يلي:

(أ) أوامر مؤقتة بشأن عدم الامتثال للقوانين في حالات العنف والتحرش؛

(ب) أوامر بالتوقف عن العمل في حالات العنف والتحرش أو في حالات احتمال وشيك وخطير بحدوث عنف أو تحرش؟

إذا كان هناك أمور أخرى، يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٠

نعم: ٥٤

لا: ١٦

ردود أخرى: ١٠

تعليقات

الجمهورية التشيكية، الدانمرك، جامايكا، نيوزيلندا. هذه مهام ينبغي أن تضطلع بها الشرطة بدلاً من مفتشي العمل.

غواتيمالا، البرتغال. بما يتمشى مع الاتفاقية رقم ٨١ والاتفاقية رقم ١٢٩.

المكسيك، السويد. يجب أن تكون هذه الولاية متوافقة مع النظم والممارسات القانونية الوطنية.

سويسرا، ترينيداد وتوباغو. ينبغي أن تظل السلطة المشار إليها في السؤال أعلاه في يد المحكمة المعنية لا في يد مفتشي العمل.

زمبابوي. ينبغي منحهم سلطة إحالة القضايا المعقدة إلى المحكمة الجنائية والإدارات المتخصصة في الحالات التي تتجاوز فيها المشكلة نطاق اختصاصهم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ٦

لا: ١٣

ردود أخرى: ٥

تعليقات

IOE، BUSA: نعم فيما يتعلق بالعنف والتحرش المرتبطين بالعمل.

TISK، GEA، EFP: هذه مسألة تخص محاكم العمل أو المحاكم المختصة، في حين يجوز لمفتشي العمل إيداع الشكاوى.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٦٧

لا: ١

ردود أخرى: ٩

تعليقات

رد موحد: نعم. وينبغي أيضاً الاعتراف في الاتفاقية بولاية مفتشي العمل من أجل التصدي للعنف والتحرش.

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات العمال وأقلية من منظمات أصحاب العمل هذا البيان، على الرغم من أن العديد من منظمات أصحاب العمل تشير إلى أنها ستؤيد إدراجه إذا اقتصر تطبيقه على العنف والتحرش المرتبطين بالعمل. ويشير عدد من الحكومات إلى أن العنف وبعض أشكال التحرش إنما هي أعمال إجرامية، ومن ثم فإنها ستكون موضع تحريات الشرطة لا تفتيش العمل.

ويلاحظ المكتب أنه، في حين أن بعض أشكال العنف والتحرش يمكن أن تعتبر ذات طابع إجرامي (انظر تعليق المكتب في السؤالين ٩ و ٢٦)، فإن معالجتها من خلال تحقيقات الشرطة والإجراءات الجنائية وحدها قد لا يكون كافياً. ويبرز المكتب أن صلاحيات مفتشي العمل هذه (المشار إليها في السؤال ٤٠) منصوص عليها بالفعل في اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

بالنظر إلى أن الغالبية الكبرى من منظمات العمال تقترح إدراج ولاية مفتشي العمل المتعلقة بإصدار الأوامر، بما في ذلك الأوامر المؤقتة، في الاتفاقية المقترحة وأن الاتفاقية رقم ٨١، التي حصلت على عدد كبير من التصديقات، تشمل تمكين مفتشي العمل بهذه الطريقة، فإن المكتب يقترح نقل هذا الحكم إلى الاستنتاجات المقترحة بغية وضع اتفاقية، في النقطة ١٣ (ز). ولتحسين الاتساق مع الاتفاقية رقم ٨١، يقترح المكتب تغيير الصيغة للإشارة إلى "إصدار أوامر تتطلب تدابير ذات قوة تنفيذية فورية"، بدلاً من "إصدار أوامر مؤقتة". ولمعالجة الشواغل التي أثارها العديد من الحكومات بشأن وجوب حصر "الأوامر بالتوقف عن العمل" بالحالات التي تكون فيها الحياة والصحة في خطر، يقترح المكتب تغيير النقطة ١٣ (ز)، تمشياً مع الاتفاقية رقم ٨١، للإشارة إلى "خطر وشيك على الحياة أو الصحة".

السؤال ٤١

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لمفتشي العمل أن يخضعوا لتدريب يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة، والتصدي لها؟ إذا كان هناك أمور أخرى، يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٣

لا: ٤

ردود أخرى: ٦

تعليقات

الأرجنتين. ينبغي تعيين مهنيات بغية تحديد العنف القائم على نوع الجنس ومعالجته.

بلجيكا، غانا، إندونيسيا، مالي. ينبغي توسيع نطاق التدريب ليشمل السلطات المعنية.

اكوادور. من الضروري أن يطلع المفتشون على المسائل المتعلقة بمجموعات محددة مثل المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين.

ألمانيا، آيسلندا، الهند، المكسيك، النرويج. بما يتماشى مع الممارسات الإدارية الوطنية لتدريب المفتشين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ١٣

لا: ٧

ردود أخرى: ٢

تعليقات

COPARMEX: تقديم التدريب فيما يخص إجراءات التفتيش.

SLEF: ينبغي أن يلجأ مفتشو العمل أيضاً إلى الدعم المهني.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٥

لا: ١

ردود أخرى: ٢

تعليقات

رد موحد: نعم. ينبغي أن يشمل هذا التدريب أيضاً القدرة على تحديد آثار الأشكال المتعددة والمتداخلة للتمييز ومعالجتها.

CLC: ينبغي أن يكون هناك مفتشو عمل من الجنسين.

تعليق المكتب

تتفق غالبية كبيرة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على ضرورة أن تنص التوصية المقترحة على أنه ينبغي لمفتشي العمل أن يخضعوا لتدريب يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة، والتصدي لها.

ورداً على عدد من الحكومات ومنظمات العمال التي تشير إلى ضرورة عدم اقتصر التدريب على قضايا الجنسين، يلاحظ المكتب أن عبارة "يراعي قضايا الجنسين" تشير إلى الطريقة التي يُقدم بها التدريب، لكن التدريب نفسه يركز على "المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة".

في ضوء الردود المتلقاة من عدة حكومات، يقترح المكتب تغيير صيغة النقطة ٣٣ من الاستنتاجات المقترحة لتشمل التدريب للسلطات المختصة الأخرى. كما يُقترح تغيير عبارة "مجموعات محددة" إلى عبارة "مجموعات محددة من العمال".

السؤال ٤٢

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية أو المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨١

نعم: ٧٠

لا: ٥

ردود أخرى: ٦

تعليقات

كندا/. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي إدماج أدوات التحليل الجنسانية والمشاركة بين القطاعات، في عمل هذه المنظمات لضمان اتخاذ تدابير واستجابات مناسبة ومكيفة.

الكوادور/. ينبغي أن تشمل دليلاً يتضمن مواصفات بشأن وقاية ضحايا العنف على أساس نوع الجنس وتوجيههم والتدخل لصالحهم وإعادة إدماجهم.

المكسيك، البرتغال، المملكة المتحدة، زمبابوي. ينبغي صون التشريعات والممارسات والوطنية القائمة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢١

نعم: ١٥

لا: ٤

ردود أخرى: ٢

تعليقات

IOE، BUSA: حسب مقتضى الحال تمثيلاً مع القوانين والممارسات الوطنية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ١٧٤

لا: صفر

ردود أخرى: ٤

تعليقات

AFL-CIO: ينبغي أيضاً أن تتضمن الإشارة إلى أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل حصول هذه الوكالات على تمويل كافٍ لمعالجة هذه المسألة.

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

وفيما يتعلق بالملاحظات التي أبدتها خمس حكومات وثلاث منظمات أصحاب عمل بشأن ضرورة صون التشريعات والممارسات الوطنية القائمة، يذكر المكتب بأن التوصية لا تترتب عليها التزامات جوهرية، وهي موضوعة على أساس أن الدول ستطبقها بما يتناسب وظروفها الخاصة.

توخياً للوضوح، يُقترح تغيير عبارة "include" إلى عبارة "cover" بالإنجليزية في النقطة ٣٤ من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٤٣

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تجمع وتنتشر إحصاءات مصنفة بحسب الجنس بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٢

نعم: ٧٩

لا: ١

ردود أخرى: ٢

تعليقات

الأرجنتين: ينبغي أن تنص على إنشاء مرصد وطني وبيانات إحصائية، لوضع سياسات عامة ترمي إلى منع العنف في مكان العمل والقضاء عليه.

بلغاريا: ينبغي تصنيف البيانات بحسب نوع الجنس، وكذلك بحسب القطاع الاقتصادي.

كندا: ينبغي أن يتجاوز تصنيف الإحصاءات التصنيف الثنائي ذكر/ أنثى؛ وينبغي إدراج خيارات بشأن علامة جنس ثالث (مثل، لا يدخلون ضمن الثنائية الجنسية).

كندا، اكوادور، استونيا، غانا، غواتيمالا، إسرائيل، بيرو، البرتغال، المملكة المتحدة، زمبابوي. وضع وقياس السياسات العامة، لإفساح المجال أمام التدخلات وتخطيط الخدمات، ولإذكاء الوعي.

مالطة، البرتغال. هناك حاجة إلى إجراء بحوث نوعية بالإضافة إلى جمع البيانات ونشرها.

بيرو. يُقترح إدراج متغيرات أخرى، من قبيل الإعاقة والانتماء الإثني.

اسبانيا: مصنفة أيضاً بحسب الجنسية و/ أو بحسب بلد المنشأ.

تركيا. من المفيد إنشاء قاعدة بيانات مشتركة بشأن هذا الموضوع.

أوكرانيا: مصنفة أيضاً بحسب نوع العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ١٣

لا: ٣

ردود أخرى: ٦

تعليقات

ACCI: ينبغي إسقاط هذه النقطة إذا لم تتمكن نسبة كبيرة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من جمع هذه البيانات والامتثال لهذا الشرط.

BusinessNZ: من شأن اشتراط جمع هذا النوع من المواد الإحصائية أن يُثقل كثيراً كاهل أصحاب العمل دون أن يكون لها الأثر المنشود في معدل انتشار التحرش والعنف في مكان العمل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٦

نعم: ١٧٢

لا: ١

ردود أخرى: ٣

تعليقات

رد موحد: نعم، هناك حاجة إلى بيانات تتعلق بانتشار العنف والتحرش في مكان العمل، مع أنها نادراً ما تُجمع وقلماً تُصنف بحسب الجنس، بهدف تنوير القوانين والسياسات.

ABPSA، CLC، PSI: بيانات "مصنفة بحسب نوع الجنس" بدلاً من بيانات "مصنفة بحسب الجنس"، لأن من شأن هذه العبارة أن تضم مغايري الجنس أو الأفراد الذين لا تتطابق صفاتهم مع نوع جنسهم.

ACTU، TUC (المملكة المتحدة): يجب أن تشجع الدول الأعضاء أصحاب العمل على نشر تحاليلهم المتعلقة بمخاطر العنف في مكان العمل على امتداد سلاسل القيم الخاصة بهم وتدابيرهم الوقائية كجزء من العناية الواجبة التي يبذلونها.

CUT (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، CTM، FESITUN: ينبغي أيضاً أن يكون لديها أرقام تتعلق بالإعاقة وبلد المنشأ والعرق وما إلى ذلك.

SEWA: هناك حاجة إلى اتباع منهجية مختلفة لجمع البيانات في الاقتصاد غير المنظم.

تعليق المكتب

تؤيد جميع الحكومات ومنظمات العمال تقريباً وغالبية منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

بالإشارة إلى الردود العديدة التي تقترح إدراج المزيد من أشكال التصنيف، ومع مراعاة قدرات الدول الأعضاء المختلفة فيما يتعلق بالموارد والبنية التحتية، يقترح المكتب تغيير النقطة ٣٥ من الاستنتاجات المقترحة للنص على أن تكون البيانات مفصلة بقدر أكبر بحسب شكل العنف والتحرش (ومن شأن ذلك أن يشمل العنف القائم على نوع الجنس) والقطاع الاقتصادي، وكذلك ما يتعلق بالمجموعات المعينة من العمال المشار إليها في النقطة ١٠.

دال- الدعم والإرشاد على الصعيد الوطني

السؤال ٤٤

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للسياسات الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، والعنف على أساس نوع الجنس، بما في ذلك العنف ضد النساء، أن تتناول ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٢

نعم: ٧٢

لا: ٥

ردود أخرى: ٥

تعليقات

ألمانيا. فقط في حالة المخاطر التي تقع ضمن نطاق نفوذ صاحب العمل.

بيرو. ينبغي اتباع نهج مشترك بين القطاعات، مع مراعاة الانعدام الشديد للحماية الذي يعانيه الأشخاص ذوو الهويات المتقاطعة، من قبيل المعوقين والمتممين إلى مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين وغيرهم. ويجب التصدي للعنف والتحرش في مكان العمل من منظور جنساني.

سنغافورة. ينبغي أن تتمتع الدول الأعضاء بالمرونة في تحديد السياسات التي ينبغي أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل، بما يتماشى مع الظروف الوطنية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٢

نعم: ١١

لا: ٦

ردود أخرى: ٥

تعليقات

IOE، BUSA: ينبغي تجميع ذلك، بدلاً من أن يكون مفصلاً في كل نوع من أنواع الصكوك التشريعية.

DA، BusinessNZ: ينبغي ألا تتضمن إشارات إلى العنف القائم على نوع الجنس.

CEO: إن أفضل مجال لإذكاء الوعي بشأن هذا النوع من السلوك هو مجال المساواة وعدم التمييز.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

لا: ٣

ردود أخرى: ١

تعليقات

UEJN، APOC، AEFIP: ينبغي إدراج العنف ضد قطاعات محددة.

CNTG: ينبغي أن تشمل السياسات العامة العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

KUSPAW، KUDHEIHAW، KUCFAW: ينبغي إضافة عبارة "وفي المجتمعات المحلية" بعد عبارة "عالم العمل".

تعليق المكتب

تتفق الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل على ضرورة أن تتناول السياسات الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين والعنف على أساس نوع الجنس، بما في ذلك العنف ضد النساء، ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل.

بالإشارة إلى أن الحاجة إلى توفير اتساق مع القوانين والسياسات الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز تتجسد في جميع الاستنتاجات المقترحة، والتذكير بوجه خاص بالنقاط ١٠ و ١٤ و ١٧، وبالنظر إلى أن العنف القائم على نوع الجنس يشكل جزءاً لا يتجزأ من تعريف "العنف والتحرش" الوارد في النقطة ٣ (أ)، فإن المكتب لا يقترح إدراج نقطة محددة تعكس السؤال رقم ٤٤.

السؤال ٤٥

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضع أو تنفذ أو تنشر ما يلي، حسب مقتضى الحال:

- (أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش، بما في ذلك علاقات السلطة السلبية والمعايير الجنسانية والمعايير الثقافية والاجتماعية والتمييز؛
- (ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وتوفير التدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل ورجال الشرطة وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل على الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما؛
- (ج) مدونات ممارسات نموذجية وسياسات لماكن العمل وأدوات لتقييم المخاطر، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، بشأن كافة أشكال العنف والتحرش، مع مراعاة الحالات الخاصة بالعمال المتضررين بشكل غير متناسبي؛
- (د) حملات لاستثارة الوعي تنشر مبدأ عدم قبول العنف والتحرش، لاسيما العنف على أساس نوع الجنس، وتتصدى للسلوكيات التمييزية ووصم مقدمي الشكاوى والضحايا؛
- (هـ) مناهج تعليمية تراعي الجنسين على كافة مستويات التعليم؛
- (و) برامج ومواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف 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؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٣

نعم: ٧٧

لا: ٢

ردود أخرى: ٤

تعليقات

أستراليا، ألمانيا، نيوزيلندا، السنغال. ينبغي أن تتضمن التوصية الخيارات المتاحة أمام الدول الأعضاء لكي تنظر في الإجراءات الممكن اتخاذها، لا أن تفرضها عليها.

النمسا. لا ينبغي أن ترتبط النقطة (و) بالعنف القائم على نوع الجنس تحديداً.

بلجيكا. في النقطة (أ)، من المفيد أن يضاف، كعوامل خطر رئيسية، إجهاد العمل وسوء إدارة حالات النزاع. وينبغي ألا تقتصر النقاط (ب) و(هـ) و(و) على قضايا الجنسين، بل ينبغي أن تتناول المشكلة العامة المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل. كما أن جميع العناصر تكتسي أهمية بالنسبة إلى العنف المنزلي.

كندا. بالإضافة إلى حملات إذكاء الوعي، يمكن أن تساعد المواد التعليمية التي تستهدف أصحاب العمل والمستخدمين على حد سواء على تعزيز التغيير الثقافي في أماكن العمل. ويمكن أن تشمل البرامج التدريبية التدريب على ممارسات الإبلاغ المحترمة/ الحساسة في حالات العنف في مكان العمل.

فرنسا، المكسيك. تشمل محاربة حالات العنف والتحرش في العمل وضع مجموعة من التدابير الوقائية، وفقاً للحالة السائدة في كل دولة من الدول الأعضاء.

ألمانيا، البرتغال. ينبغي أن تراعي هذه البرامج جميع أشكال التمييز.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ١٦

لا: ٣

ردود أخرى: ٥

تعليقات

BusinessNZ، CNP: ينبغي أن يُترك لفرادى الدول الأعضاء حرية تحديد نوع الحملات والبرامج والأنشطة التدريبية اللازمة، وما إلى ذلك.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٦

نعم: ١٦٧

لا: صفر

ردود أخرى: ٩

تعليقات

رد موحد: فيما يخص البند (ب) هذا أمر مهم ليس فقط من حيث الدعم والإرشاد، بل هو مهم بوجه خاص من حيث الإنفاذ والوصول إلى العدالة. ونادراً ما يحصل مفتشو العمل والقضاة وغيرهم من الأشخاص المشاركين في إنفاذ العدالة وإدارتها على التدريب على تحديد مخاطر العنف والتحرش. ويصدق هذا بشكل خاص على العنف القائم على نوع الجنس الذي غالباً ما يعاني من وجود ثغرات في المعارف والخبرة والحساسية لدى الأشخاص المكلفين بإنفاذ تدابير الحماية من هذا السلوك.

AEFIP، APOC، UEJN: ينبغي إدراج أدوات الوقاية وتسوية النزاعات من خلال الاتفاقات الجماعية.

CCOO، FPRK، GTPCWU: في النقطة (ب)، من المهم ضمان الوصول إلى العدالة وإنفاذها. وهناك حاجة إلى تحسين تقييم المخاطر.

CGTG: ينبغي إدراج عبارة "بمختلف لغات البلد" في النقطة (د).

FFW: ينبغي إدراج المدعين العامين في إطار النقطة (ب).

TUC (المملكة المتحدة): ينبغي إدراج موارد كافية لإدارة العدالة في إطار النقطة (ب).

تعليق المكتب

تؤيد الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال وأغلبية منظمات أصحاب العمل هذا البيان.

ويلاحظ المكتب الاقتراحات التي تقدمت بها عدة منظمات للعمال والقاضية بأن تُدرج صراحة إضافات طفيفة على الصياغة المقترحة.

في ضوء الردود المتلقاة وحرصاً على الشمولية، يقترح المكتب إدراج "المدعين العامين" في قائمة الموظفين العموميين الواردة في النقطة ٣٦ (ب)، فضلاً عن الإشارة إلى "العمال ومنظماتهم". وفي النقطة ٣٦ (د)، يقترح المكتب إضافة ضرورة تنظيم حملات لاستثارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، وإدراج إشارة إلى الشهود والمبلغين، تمشياً مع النقطة ١٣ (ب) "٤". واقترح أيضاً إضافة إشارة إلى التدريب المهني في النقطة ٣٦ (هـ). كما اقترح إدخال تغييرات على النقطة ٣٦ (أ) لمواءمتها مع صيغة النقطة ٢٤ (انظر تعليق المكتب في إطار السؤال ٣٣).

السؤال ٤٦

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن توفر الموارد والمساعدة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم وجمعياتهم بغية الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس، في الاقتصاد غير المنظم؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٩

نعم: ٥٩

لا: ٩

ردود أخرى: ١١

تعليقات

بلغاريا. ينبغي أن تعمل الدول الأعضاء على الحد من عدد الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

تشاد، قبرص. بالاقتران مع تسريع وتيرة عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

اليونان، المكسيك. ينبغي أن يتسق ذلك مع نص التوصية رقم ٢٠٤.

آيسلندا، النرويج. ينبغي إيلاء الأولوية لعملية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

سانت فنسنت وجزر غرينادين. قد تفتقر معظم الاقتصادات النامية إلى الموارد الكافية لتقديم المساعدة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم في هذا الصدد.

سيشل، أوروغواي. لا بد من وضع آلية واضحة لتنظيم الاقتصاد غير المنظم. وهناك حاجة إلى تكثيف الجهود لإضفاء السمة المنظمة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٤

نعم: ١٦

لا: ٥

ردود أخرى: ٣

تعليقات

IOE، CNP، BUSA: حيثما أمكن.

OEB، COPARMEX: مع السعي في الوقت نفسه إلى تشجيع انتقال العمال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٧

نعم: ١٧٣

لا: ١

ردود أخرى: ٣

تعليقات

رد موحّد: سيكون هذا متسقاً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، التي تدعو إلى اعتماد إطار سياسي متكامل لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، يتناول أموراً منها تعزيز المساواة والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس، في مكان العمل. وينبغي أن تجمع هذه الاستراتيجيات المتكاملة بين طائفة واسعة من المجالات السياسية لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك تحسين الأطر القانونية الوطنية وتعزيز السلامة والصحة المهنيين وتفتيش العمل وتنظيم عمال الاقتصاد غير المنظم وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.

CTM، CONUSI: في اللغة الإسبانية، ينبغي تغيير الصيغة "trabajadores de la economía informal" إلى "trabajadores en la economía informal".

تعليق المكتب

تؤيد غالبية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال هذا البيان.

ورداً على الملاحظة التي أبدتها العديد من الحكومات ومنظمات ومفادها ضرورة انساق هذا الحكم مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، يلاحظ المكتب أن الفقرة الواردة في إطار الرد الموحد من منظمات العمال، في شكلها الحالي، تتماشى مع الفقرة ١١ (و) من التوصية رقم ٢٠٤، التي تدعو إلى اعتماد إطار سياسي متكامل لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، يتناول أموراً منها "تعزيز المساواة والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس، في مكان العمل".

توخياً لزيادة الوضوح، يقترح المكتب أن يدرج في النقطة ٣٧ من الاستنتاجات المقترحة ما يلي: "عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم". وبما أن تعريف "العنف والتحرش" الوارد في النقطة ٣ (أ) من الاستنتاجات المقترحة يشمل العنف القائم على نوع الجنس على وجه التحديد، فإن المكتب يقترح حذف هذه الإشارة في النقطة ٣٧.

سادساً. مشاكل خاصة

السؤال ٤٧ هل توجد سمات فريدة في القانون أو الممارسة على المستوى الوطني، من شأنها أن تثير صعوبات أمام التطبيق العملي للصك أو الصكوك؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٨٤

نعم: ٢٣

لا: ٥٠

ردود أخرى: ١١

تعليقات

البحرين، جمهورية كوريا، المكسيك، بيرو، الفلبين، زيمبابوي. الحاجة إلى تعديل التشريعات الوطنية.

الكاميرون، مالي. المعاملة الحالية التي يتعرض لها المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الجنس وحاملو سمات الجنسين في القانون والممارسة.

كندا. في كندا، يطرح التقسيم الدستوري للسلطات بين الحكومة الاتحادية وحكومات المقاطعات والأقاليم تحديات معينة.

جزر كوك. نقص الموارد والقدرات.

كوستاريكا. يتألف قطاع الأعمال في كوستاريكا في معظمه من منشآت متوسطة وصغيرة وبالغة الصغر. ومن الممكن أن يشكل ذلك ميزة بالنسبة إلى قطاعات الأعمال لكي تمتثل للأحكام المنصوص عليها في الصك.

اليونان. نعم، لا سيما بالنسبة إلى العمال المنزليين، بسبب القيود المفروضة على إمكانية وصول مفتشي العمل إلى أماكن عمل هؤلاء العمال.

جامايكا، المملكة العربية السعودية، سيشل، تونس. من شأن بعض العوامل والمواقف الثقافية التقليدية والمعايير الراسخة أن تثير صعوبات أمام التطبيق العملي للصك أو الصكوك.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٧

نعم: ٨

لا: ١٧

ردود أخرى: ٢

تعليقات

ACCI: توفير الموارد الكافية للشرطة والنظام القضائي.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ٦٧

لا: ٨٩

ردود أخرى: ٢٢

تعليقات

سيكون UNTA، MTUC، JTUC-RENGO، FKTU، CTV، CROC، CNUS، CNTD، CAT، CASC، BNS من الضروري إجراء إصلاحات تشريعية.

CUT، CGT-FO، CAT (البرازيل)، CUT (كولومبيا): عدم الإنفاذ.

NOTU، HMS، GTUC، FPPMSPU، CTC (كولومبيا)، CNTS (السنغال)، CLTM، CITUB، CGTP، CATP (المملكة المتحدة): عدم تنفيذ القوانين/الاتفاقيات.

USW، KSBSI، CGTP، CATP: التحيزات الاجتماعية والثقافية.

تعليق المكتب

أعرب العديد من الحكومات ومنظمات العمال وإحدى منظمات أصحاب العمل عن قلقها إزاء ضرورة اعتماد تشريعات أو إصلاحها لكي تمثل للصك أو الصكوك المقترحة، في شكلها الحالي. وأشارت إحدى الحكومات والعديد من منظمات العمال إلى أن عدم إنفاذ وتطبيق القانون الوطني أو الدولي قد يثير صعوبات.

وتوافق بعض الحكومات ومنظمات العمال على أن المعايير الثقافية والاجتماعية المتعلقة بالمرأة وغيرها من الفئات يمكن أن تثير صعوبات في التطبيق العملي للصك أو الصكوك، وأشارت منظمتان من منظمات العمال إلى نُظم دينية وتقليدية وبديلة لتسوية المنازعات قد تتعارض مع أحكام الصك أو الصكوك الجديدة المقترحة.

السؤال ٤٨

(بالنسبة للدول الاتحادية فقط). في حالة اعتماد الصك أو الصكوك، هل سيكون موضوعها مناسباً لاتخاذ إجراءات يتخذها الاتحاد، أو مناسباً كلياً أو جزئياً لإجراءات تتخذها الوحدات المكونة للاتحاد؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ١٢

إجراءات اتحادية فقط: ٢

ردود أخرى: ١٠

تعليق المكتب

كان هناك رد من ١٢ جهة مجيبة على هذا السؤال، نظراً إلى أن جميع الدول ليس لديها هيكل اتحادي. ومن بينها، توافق جهات مجيبة من دولتين عضوين على أن الموضوع مناسب لإجراءات يتخذها الاتحاد (الأرجنتين والمكسيك)، بينما تشير خمس دول أعضاء إلى أن الموضوع سيكون مناسباً لإجراءات يتخذها الاتحاد وإجراءات تتخذها الوحدات المكونة على السواء. وتتمثل هذه الوحدات المكونة في المقاطعات والأقاليم في كندا، وفي المجتمعات المحلية في بلجيكا، وفي الولايات في النمسا، وفي الولايات والأقاليم في أستراليا، وفي الأقاليم والكانتونات في سويسرا.

وفي ألمانيا، من شأن الأنشطة في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والتدريب وإنهاء الوعي في صفوف الهيئات القضائية والفئات المهنية الأخرى، أن يكون موضوعاً مناسباً لإجراءات تتخذها المقاطعات.

السؤال ٤٩ هل هناك أي مشاكل أو مسائل أخرى ذات صلة لم يشملها هذا الاستبيان ويتعين أن تؤخذ بعين الاعتبار عند صياغة الصك أو الصكوك؟
إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ١٤

نعم: ٢٩

لا: ٥٥

ردود أخرى: صفر

تعليقات

بلجيكا. ينبغي التشديد أكثر على دور سلسلة القيادة في منع أعمال العنف ومعالجتها (الرصد والكشف والتدخل المبكر وتوفير المعلومات للعمال عن موقف المنشأة بشأن السلوك المتوخى).

كولومبيا. الأفعال التمييزية باعتبارها أشكالاً للعنف، من قبيل التمييز في الأجور والفصل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتميز على أساس الحالة المدنية؛ تعزيز الدعم المقدم للخدمات الاجتماعية لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية والمسؤوليات في العمل والمشاركة في الحياة العامة، لا سيما من خلال إنشاء شبكة لخدمات رعاية الأطفال؛ يجب أن تشمل سبل الانتصاف تدابير الجبر الرمزية التي تسفر عن آثار إيجابية في البيئة الأسرية والاجتماعية وبيئة العمل.

كولومبيا، كوادور. مراعاة الحالة الخاصة للحوامل أو النساء اللواتي يضطعن بمسؤوليات عائلية.

الجمهورية التشيكية. قد يكون من المفيد استكشاف هذه المسألة في سياق المواضيع ذات الصلة (من قبيل استغلال المستخدمين والمساواة في الأجور بين الرجال والنساء والتمييز المباشر وغير المباشر)، نظراً إلى أن عدداً من التدابير قد يكون مناسباً أيضاً بالنسبة إلى أنشطة أخرى.

فرنسا. يمكن إضافة بند فيما يتعلق بآثار "الرقمنة" في عالم العمل.

آيسلندا، النرويج. حصلت اتفاقيات/ بروتوكولات منظمة العمل الدولية الأخيرة على عدد قليل للغاية من التصديقات. وينبغي مراعاة ذلك عند تحديد شكل الصك أو الصكوك من أجل دعم شرعية نظام المعايير وفعاليته.

جمهورية إيران الإسلامية. ينبغي تحديد بعض المعايير لتقييم وقياس مؤشرات العنف والتحرش في مكان العمل، التي لم يتناولها هذا الاستبيان، ويتعين تطويرها.

مالطة. التمويل لأغراض التنفيذ.

المكسيك. ينبغي أن ينظر الصك في الإشارة إلى معاقبة أفعال وأوجه إهمال موظفين حكوميين في أي مؤسسة حكومية، يقومون بالتمييز أو يتعمدون تأخير أو إحباط أو منع التمتع بحقوق الإنسان أو يعيقون الوصول إلى السياسات العامة الرامية إلى منع العنف والتحرش في مكان العمل ومعالجته والتحقيق بشأنه والمعاقبة والقضاء عليه.

باراغواي. التشديد، في اللغة الإسبانية، على أن عبارة "trabajadores" تشمل أيضاً "trabajadoras".

سيشل. توصيات محددة، من قبيل "الممارسات الإدارية وتشجيع إيجاد ثقافة شاملة في مكان العمل من خلال تعزيز بيئة احترافية واتصالات مفتوحة وتسوية المنازعات في وقت مبكر".

إسبانيا. تحديث وتوسيع نطاق تعريف "مكان العمل"، نظراً لبروز أشكال جديدة من العمل، مثل العمل عن بعد، يمكن أن تؤدي إلى حالات من قبيل التحرش عبر الإنترنت.

السويد. توجد أيضاً لوائح في السياق الأوروبي، ينبغي مراعاتها عند صياغة الصكوك.

أوكرانيا. العنف المنزلي. (يعتبر العنف المنزلي مكوناً من مكونات علاقات العمل والاتفاقات الجماعية بحيث أنه يؤثر تأثيراً خطيراً في القدرة على العمل والإنتاجية والتطوير الوظيفي للعمال الذكور والإناث).

المملكة المتحدة. يمكن أن ينظر الصك في إدراج حوافز للممارسات الجيدة في جميع أجزاء سلاسل التوريد والإمداد العالمية والحد من مخاطر العنف والتحرش.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٧

نعم: ١٠

لا: ١٧

ردود أخرى: صفر

تعليقات

ACCI: العنف ضد العمال غير المضربين الذين يختارون عدم الالتحاق بمنظمات العمال أو المشاركة في اتخاذ إجراءات صناعية؛ العنف ضد المفتشين.

IOE، BUSA: لم يُنظر على نحو وافٍ في مختلف السياقات الوطنية والهياكل المؤسسية في إطار المقترحات المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أنه لم يُنظر على نحو وافٍ في المنهجيات الجديدة ومستقبل عالم العمل في صياغة التوصيات.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٧٨

نعم: ٦٣

لا: ١١٣

ردود أخرى: ٢

تعليقات

BAK. إيجاد توازن بين عبء العمل والموظفين.

UNT، BAK: ضمان التمويل الكافي للتصدي للعنف والتحرش.

CTM، CGT، CGIL: توفير الأمن الوظيفي للضحايا.

UNTA، IDWF، CIAWU: الإشارة إلى العمال المنزليين على وجه التحديد، حسب مقتضى الحال.

MTUC، CTA: سرية هوية الضحايا.

CTC (كولومبيا)، CUT (كولومبيا): الحماية من العنف والتحرش الناجمين عن الأنشطة النقابية؛ إدماج العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين في مجال الجنس.

IUF: جعل أماكن العمل أكثر أمناً للنساء والعمال من فئة المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغابري الجنس وحاملي سمات الجنسين، بما في ذلك من خلال توفير تجهيزات صحية آمنة وغير مرتبطة بنوع الجنس، وملابس مناسبة للعمل.

TUC (المملكة المتحدة): إضافة إشارة إلى اتفاقية إسطنبول.

UNT: ينبغي إدراج العقوبات المالية وتعليق الأنشطة بالنسبة إلى أصحاب العمل الذين يتسامحون مع أعمال العنف والتحرش.

تعليق المكتب

تقترح جهات مجيبة عديدة إدراج مصطلحات إضافية تحتاج إلى تعريف في الصك أو الصكوك، بما في ذلك السلوك الذي يشكل العنف أو التحرش ودور الأطراف الثالثة في منعه. وتقترح منظمتان من منظمات العمال الإدراج الصريح للعاملين في مجال الجنس، كما تقترح حكومتان إدراج إشارة خاصة إلى الحوامل والمرضعات والعمال ذوي المسؤوليات العائلية. بالإضافة إلى ذلك، تشدد حكومتان على ضرورة النظر في تأثير التكنولوجيات الجديدة في عالم العمل.

وفيما يتعلق بالتعريف الإضافية للسلوك الذي يشكل العنف والتحرش، المدرجة في الصك أو الصكوك، يحيل المكتب إلى التعليق على السؤالين ٩ و ١٣ وإلى النقطة ٣ من الاستنتاجات المقترحة. أما فيما يتعلق بالأطراف الثالثة، فإن المكتب يحيل إلى النقطة ٥ من الاستنتاجات المقترحة. بالإضافة إلى ذلك، يوضح المكتب أن العاملين في مجال الجنس مدرجون في إطار تعريف "العامل" الوارد في النقطة ٣ (د) من الاستنتاجات المقترحة، وأن مراعاة التكنولوجيات الجديدة تتجسد في النقطة ٤ (هـ)، التي تشير إلى الاتصالات المرتبطة بالعمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

في ضوء التعليقات المتلقاة، يقترح المكتب إضافة عبارة "العاملات الحوامل والمرضعات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية" في النقطة ١٠ (ب) من الاستنتاجات المقترحة، ويحيل في هذا الصدد إلى التعليق الوارد في إطار السؤال ١٧.

وتشدد إحدى منظمات العمال على ضرورة ضمان ألا تكون لسبل الانتصاف في حالات العنف والتحرش عواقب ضارة بالنسبة إلى الضحايا (على عكس الاستقالة أو نقل العمل). وفي هذا الصدد، تشدد إحدى الحكومات على أهمية إعادة إدماج الضحايا في العمل. ويشير المكتب إلى التعليق على السؤال ٣٥ والتعديل المقابل في النقطة ٢٧ من الاستنتاجات المقترحة.

وفيما يتعلق بالقلق الذي أبدته منظمات أصحاب عمل عديدة إزاء عدم رقابة أصحاب العمل على منع العنف والتحرش، يشير المكتب إلى أن الملاحظات العامة الواردة في بداية التقرير تتناول هذه المسألة.

الاستنتاجات المقترحة

ترد فيما يلي الاستنتاجات المقترحة التي أُعدت بناءً على الردود المتلقاة والوارد تلخيصها والتعليق عليها في هذا التقرير. ولقد صيغت هذه الاستنتاجات على الشكل المعتاد ويُتوخى منها أن تكون بمثابة أساس للمناقشة التي سيجريها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٨) بشأن البند الخامس من جدول الأعمال.

ألف- شكل الصكوك

١. ينبغي أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي صكوكاً بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.
٢. ينبغي أن تتخذ هذه الصكوك شكل اتفاقية تكملها توصية.

باء- التعاريف والنطاق

٣. في مفهوم هذه المعايير:

- (أ) تُفهم عبارة "العنف والتحرش" على أنها سلسلة من التصرفات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف على أساس نوع الجنس؛
- (ب) يفهم تعبير "العنف على أساس نوع الجنس" على أنه العنف والتحرش الموجهان ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذان يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين؛
- (ج) يعني مصطلح "صاحب العمل" أي شخص أو كيان يوظف عمالاً، على نحو مباشر أو غير مباشر؛
- (د) يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في جميع القطاعات، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية، بمن فيهم:
 - "١" الأشخاص الضالعون في أي عمل أو مهنة، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية؛
 - "٢" الأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية؛
 - "٣" العمال المسرحون والعمال المتوقفون مؤقتاً عن العمل؛
 - "٤" المتطوعون؛
 - "٥" الباحثون عن عمل وطالبو الوظائف.

٤. ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ينبغي أن تغطي الحالات التي تحدث في ما يلي:

- (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؛
- (ج) عند التوجه إلى العمل والعودة منه؛
- (د) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات صلة بالعمل؛
- (هـ) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٥. ضحايا ومرتكبو العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن يكونوا من أصحاب العمل أو العمال أو أطراف ثالثة، بمن فيهم العملاء والزبائن ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

جيم- الاستنتاجات المقترحة من أجل اتفاقية

٦. ينبغي للاتفاقية أن تتضمن ديباجة تنص على ما يلي:

- (أ) تذكّر بأنّ إعلان فيلادلفيا يؤكد على أنّ لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛
- (ب) تؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛
- (ج) تذكّر بصكوك دولية أخرى ذات صلة 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؛
- (د) تقرّ بحق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؛
- (هـ) تذكّر بأنّ ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل انتهاك لحقوق الإنسان وتهديد لتكافؤ الفرص وغير مقبولة ولا تتماشى مع العمل اللائق؛
- (و) تقرّ بأنّ ظاهرة العنف والتحرش تؤثر على صحة العمال النفسية والجسدية والجنسية وعلى كرامتهم وعلى أسرهم وعلى البيئة الاجتماعية؛
- (ز) تقرّ بأنّ ظاهرة العنف والتحرش تؤثر كذلك على نوعية الخدمات التي يقدمها القطاعان العام والخاص، ويمكنها أن تحول دون الوصول إلى سوق العمل والبقاء فيه وتحقيق التقدم، لاسيما فيما يتعلق بالنساء؛
- (ح) تشير إلى أن ظاهرة العنف والتحرش لا تتماشى مع تعزيز المنشآت المستدامة وتؤثر سلباً على علاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشأة والإنتاجية؛
- (ط) تسلّم بأنّ نهجاً شاملاً ومتكاملاً ويستجيب لقضايا الجنسين ويتصدى للأسباب الكامنة ولعوامل الخطر، بما في ذلك القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين، ضروري للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ي) تسلّم بأن العنف المنزلي وغيره من أشكال العنف والتحرش، تتصل بعالم العمل عندما تؤثر في مكان العمل، وأن عالم العمل ومؤسساته يمكن أن تسهم في القضاء على العنف المنزلي.

٧. ينبغي لكل دولة عضو تصدق على الاتفاقية أن تعترف بحق التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وأن تعتمد، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يتضمن ما يلي:

- (أ) حظر قانوني لكافة أشكال العنف والتحرش؛
- (ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛
- (ج) اعتماد استراتيجية وقائية شاملة بشأن العنف والتحرش؛
- (د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد؛
- (هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛
- (و) النص على عقوبات؛
- (ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

٨. بغية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ينبغي لكل دولة عضو أن تحترم 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.
٩. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تحظر جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، ولاسيما جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس.
١٠. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز لجميع العمال، بمن فيهم العاملات والعمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المتأثرة بالعنف والتحرش بشكل غير تناسبي، بمن فيهم:

- (أ) العمال الشباب والمسنون؛
- (ب) العاملات الحوامل والمرضعات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية؛
- (ج) العمال ذوو الإعاقة؛
- (د) العمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية؛
- (هـ) العمال المهاجرون؛
- (و) العمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية؛
- (ز) العمال من الأقليات الإثنية أو الدينية؛
- (ح) العمال المنتمون إلى نظام الطوائف؛
- (ط) العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وأولئك الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم.

تدابير الوقاية

١١. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير لضمان منع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:
- (أ) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
 - (ب) اتخاذ تدابير لضمان حماية هؤلاء العمال فعلياً.
١٢. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات لمنع جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، ولاسيما القيام بما يلي:
- (أ) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند تنظيم السلامة والصحة المهنيين؛
 - (ب) اعتماد سياسة، بالتشاور مع العمال وممثليهم، بشأن جميع أشكال العنف والتحرش؛
 - (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
 - (د) تزويد العمال بالمعلومات وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية.

الإنفاد والرصد ودعم الضحايا

١٣. ينبغي لكل دولة عضو أن تقوم بما يلي:

- (أ) تتخذ تدابير ملائمة لضمان رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) تضمن لجميع العمال سبلاً سهلاً للوصول إلى سبل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات آمنة وعادلة وفعالة لتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك:
 - "١" آليات الشكاوى والتحقيق على مستوى مكان العمل؛
 - "٢" آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛
 - "٣" سبل الوصول إلى المحاكم أو هيئات القضاء؛
 - "٤" حماية مقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين، من التعرض للأذى؛
 - "٥" تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والإداري لمقدمي الشكاوى؛
- (ج) تنص على العقوبات الملائمة، في حالات العنف والتحرش في مكان العمل؛
- (د) تعتمد تدابير إضافية لضمان أن تتاح لضحايا العنف على أساس نوع الجنس في عالم العمل سبل الوصول الفعالة إلى آليات متخصصة لتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- (هـ) تعترف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل وتتخذ تدابير للتصدي لها؛
- (و) تضمن 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؛
- (ز) تضمن أن يمتلك مفتشو العمل 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.

الدعم والإرشاد

١٤. ينبغي لكل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، أن تضمن:

- (أ) أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛
- (ب) أن الإرشاد والموارد والتدريب والأدوات الأخرى متوفرة لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم ولهيئات الإنفاذ؛ وأن المبادرات، بما فيها حملات استنارة الوعي، متخذة.

وسائل التنفيذ

١٥. ينبغي أن تطبق الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح 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 المهنية بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة حيثما تقتضي الحاجة.

دال- الاستنتاجات المقترحة من أجل توصية

١٦. ينبغي للتوصية أن تتضمن ديباجة تشير إلى أنه ينبغي النظر إلى أحكام التوصية بالاقتران بأحكام الاتفاقية.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

١٧. ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد نهج شامل ومتكامل للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، أن تتناول جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال؛

١٨. 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، تمثيلاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

١٩. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير ترمي إلى ما يلي:

(أ) تشجيع المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها ومعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛

(ب) تسهيل المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

٢٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، ولاسيما العاملات المهاجرات في بلدان المنشأ والمقصد والعبور، من العنف والتحرش.

٢١. 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).

تدابير الوقاية

٢٢. ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي صكوك منظمة العمل الدولية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك: اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لها؛ توصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)؛ اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)، توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١)؛ توصية قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)؛ اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، توصية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٨)؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١).

٢٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تحدد أنه ينبغي للعمال وممثلهم أن يشاركوا في تصميم وتنفيذ ورصد السياسة التي يعتمدها صاحب العمل بشأن العنف والتحرش، كما هو مشار إليه في النقطة ١٢ (ب)، على أن تقوم هذه السياسة بما يلي:

(أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع أي شكل من أشكال العنف والتحرش؛

(ب) إرساء برامج للوقاية من العنف والتحرش، ذات أهداف قابلة للقياس؛

(ج) تحديد حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل؛

(د) النص على استشارة العمال وممثلهم وإعلامهم وتدريبهم، وتحديد الطرائق الملائمة لذلك؛

(هـ) توفير المعلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق؛

(و) ضمان أن تراعى على النحو الواجب، كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش، وأن يتخذ ما يلزم بصدها؛

٢٤. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل المشار إليها في النقطة ١٢ (ج) أن تراعي عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لاسيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العوامل الناجمة عن أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور، والناجمة كذلك عن التمييز، ووجود علاقات سلطة غير متكافئة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش؛

٢٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر عرضة للعنف والتحرش، من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه.

٢٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تقضي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد مشاركة النساء أو الفئات الأخرى من العمال المشار إليهم في النقطة ١٠، في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو إلى استبعادهم منها.

الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

٢٧. ينبغي لسبل الانتصاف المناسبة والفعالة المشار إليها في النقطة ١٣ (ب) في حالات العنف والتحرش، ألا تقتصر على حق الاستقالة مع تعويض وأن تشمل ما يلي:

- (أ) الإعادة إلى العمل؛
 - (ب) التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛
 - (ج) الأوامر التي تقتضي من صاحب العمل أن يتخذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان إيقاف سلوكيات بعينها أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛
 - (د) الرسوم والتكاليف القانونية.
٢٨. ينبغي لضحايا العنف والتحرش أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابات بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية من شأنها أن تؤدي إلى عجز عن العمل.
٢٩. ينبغي للآليات المتخصصة لتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في النقطة ١٣ (د)، أن تشمل ما يلي:

- (أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف على أساس نوع الجنس؛
 - (ب) الإجراءات المعجلة؛
 - (ج) توفير المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى؛
 - (د) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛
 - (هـ) نقل عبء الإثبات.
٣٠. ينبغي للدعم والخدمات وسبل الانتصاف المتخصصة المقدمة لضحايا العنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في النقطة ١٣ (د)، 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.
٣١. ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل والمشار إليها في النقطة ١٣ (هـ)، أن تشمل ما يلي:

- (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) استثارة الوعي بآثار العنف المنزلي.
٣٢. 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.
٣٣. ينبغي لمفتشي العمل والسلطات المختصة الأخرى أن تتبع تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.
٣٤. ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.
٣٥. 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 بمجموعات العمال المشار إليها في النقطة ١٠.

الدعم والإرشاد

٣٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وتنفذ وتنتشر ما يلي:
- (أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش، بما في ذلك التمييز وعلاقات السلطة 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، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، بشأن كافة أشكال العنف والتحرش، مع مراعاة الحالات الخاصة بالعمال المتضررين بشكل غير متناسبي؛
- (د) حملات لاستثارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنتشر مبدأ عدم قبول العنف والتحرش، لاسيما العنف على أساس نوع الجنس، وتتصدى للسلوكيات 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 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.
٣٧. ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم وجمعياتهم بغية الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما في الاقتصاد غير المنظم.

الملحق

ردود على الاستبيان*

الهئية المجيبة	البلد	شكل الصكوك		الدباجة										التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا				مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25									
حكومة	الجزائر	Y	R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	O													
حكومة	الأرجنتين	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	أستراليا	Y	R	Y	Y	Y			Y	O	O	O	O	N	O			N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	O									
حكومة	النمسا	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	O	Y	Y	N	O	O	Y	Y	N	Y	Y	Y									
حكومة	البحرين	Y	R	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	بنغلاديش	Y	R	O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y																			
حكومة	بلجيكا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y									
حكومة	بلغاريا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	الكاميرون	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	كندا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	تشاد	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	O	Y	N	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	شيلي	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y									
حكومة	كولومبيا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	جزر كوك	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	كوستاريكا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	كوبا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	قبرص	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	الجمهورية التشيكية	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	الدانمرك	O	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	Y	Y									
حكومة	أكوادور	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	مصر	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	استونيا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									
حكومة	فنلندا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y									

* Y = نعم N = لا O = ردود أخرى N/A = غير منطبقة F = اتحادية

الهيئة المجيبة	البلد	شكل الصكوك	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية	مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية	مضمون اتفاقية: الرصد ودعم الضحايا الإنفاذ	مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ
حكومة	فرنسا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	O	O	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	ألمانيا	O	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
حكومة	غانا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	اليونان	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
حكومة	غواتيمالا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	هنغاريا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	آيسلندا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	Y	Y	Y	O	O	Y
حكومة	الهند	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	إندونيسيا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
حكومة	جمهورية إيران الإسلامية	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	العراق	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	إسرائيل	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	إيطاليا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	جامايكا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
حكومة	اليابان	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O
حكومة	الأردن	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
حكومة	جمهورية كوريا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N	O	Y	Y	N	N	Y
حكومة	الكويت	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	O	Y
حكومة	جمهورية لاو الديمقراطية	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	لاتفيا	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O
حكومة	ليتوانيا	Y	C-R	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	لكسمبرغ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	مالي	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	N	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y
حكومة	مالطة	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	المكسيك	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	N	N	Y	Y	O
حكومة	الجبيل الأسود	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y
حكومة	ميانمار	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y
حكومة	ناميبيا	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
حكومة	هولندا	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y
حكومة	نيوزيلندا	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y
حكومة	النيجر	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	O	Y	Y	O	N	Y

شكّل الصكوك	الديباجة										التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية					مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25									
الهيئة المجيبة	البلد	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N				Y	Y	Y	Y	Y	Y		O	Y								
حكومة عُمان	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة بنما	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة باراغواي	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة بيرو	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة الفلبين	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة بولندا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة البرتغال	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة رومانيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة الاتحاد الروسي	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سانت فنسنت وجزر غرينادين	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة المملكة العربية السعودية	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة السنغال	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سيشل	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سنغافورة	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سلوفينيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة جنوب أفريقيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة اسبانيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سري لانكا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سورينام	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة السويد	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة سويسرا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة تايلند	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة ترينيداد وتوباغو	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة تونس	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة تركيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة أوكرانيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة الإمارات العربية المتحدة	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة المملكة المتحدة	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة أوروغواي	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة زامبيا	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								
حكومة زيمبابوي	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y								

مشاكل خاصة			مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا										مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية							
49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	البلد	الهيئة المجيبة		
N	N/A	N	O	Y	O	Y	O	Y	O	Y	O	O	Y	O	Y	O	O	Y			Y	Y			الجزائر	حكومة	
N	F	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	الأرجنتين	حكومة	
N	O	N		Y	O		O		Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	N	N	O		أستراليا	حكومة	
N	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	O	Y	Y	Y	O	O	Y	N	O	Y	Y	Y		النمسا	حكومة	
N	N/A	Y	Y	Y	N	Y	N	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		البحرين	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		بنغلاديش	حكومة	
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		بلجيكا	حكومة	
N	N/A	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y		بلغاريا	حكومة	
Y	N/A	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		الكاميرون	حكومة	
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y		كندا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y			Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		تشاد	حكومة	
N	N/A	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y		شيلي	حكومة	
Y	N/A	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y		كولومبيا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		جزر كوك	حكومة	
N	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O		كوستاريكا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		كوبا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		قبرص	حكومة	
Y	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y		الجمهورية التشيكية	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	O	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y		الدانمرك	حكومة	
N	N/A	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y		O	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y		أكوادور	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	O	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	N	O	Y	Y		مصر	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		استونيا	حكومة	
Y	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		فنلندا	حكومة	

مشاكل خاصة			مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية						البلد	الهيئة المجيبة
49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26			
Y	N/A		Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	O	Y	فرنسا	حكومة	
N	O	Y		Y	Y		Y	O	Y		O	O	Y	O	O	Y	Y	O	O	N	Y	Y	Y	ألمانيا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y		Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	غانا	حكومة	
Y	N/A	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	O	Y		Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	اليونان	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	غواتيمالا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	هنغاريا	حكومة	
Y	N/A	O	N	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	أيسلندا	حكومة	
Y	O	N	Y	Y	Y		Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	O	Y	O	Y	N	O	N	Y	الهند	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	إندونيسيا	حكومة	
Y	N/A	O	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	جمهورية إيران الإسلامية	حكومة	
Y	O	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	العراق	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	إسرائيل	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	إيطاليا	حكومة	
Y	N/A	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	جامايكا	حكومة	
N	N/A	O					O		Y	O			Y				O	Y			O	Y	O	اليابان	حكومة	
N	N/A	Y	N	Y	N		Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	الأردن	حكومة
N	N/A	Y	Y	Y	Y		N	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	جمهورية كوريا	حكومة	
Y	N/A	N		O	O		O		Y		Y	O	O	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	O	الكويت	حكومة	
N	N/A	Y	Y	Y	Y		Y	Y		Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	جمهورية لاو الديمقراطية	حكومة	
N	N/A	N	Y	O	Y		Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	لاتفيا	حكومة	
	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y			Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	ليتوانيا	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	لكسمبرغ	حكومة	
N	N/A	Y	N	Y			Y	Y	Y				Y		Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	مالي	حكومة	
Y	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	مالطة	حكومة	
Y	F	Y	N	Y	Y		Y	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	المكسيك	حكومة	
N	N/A	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	الجيل الأسود	حكومة	
N	N/A	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	ميانمار	حكومة	
N	N/A	N	O	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	ناميبيا	حكومة	
N	N/A	O	O	Y	Y		Y	Y	O	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	هولندا	حكومة	
Y	N/A	O	N	Y	Y		Y	Y	N	N	Y	O	O	O	N	N	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	نيوزيلندا	حكومة	
Y	N/A	O	O	Y	Y		Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	النيجر	حكومة	

مشاكل خاصة			مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا								مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية							
49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	البلد	الهيئة المجيبة
N	N/A	N	Y	O	Y	Y		Y		Y	O	O	Y		O	Y	Y		Y		Y		Y	عمان	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	بنما	حكومة
Y	N/A	O	Y	Y	O	Y	O	Y	N	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	باراغواي	حكومة
N	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	بيرو	حكومة
N	N/A	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	الفلبين	حكومة
Y	N/A	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	O			Y	Y	Y	Y				Y	Y	Y	بولندا	حكومة
Y	N/A	N	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	البرتغال	حكومة
N	N/A	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	رومانيا	حكومة
Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	الاتحاد الروسي	حكومة
N	N/A	N	N	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	سانت فنسنت وجزر غرينادين	حكومة
N	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	O	Y	المملكة العربية السعودية	حكومة
N	N/A	N	O	Y	Y	Y	Y	N	N	N	N	N	N	Y	N	Y	N	Y	O	N	Y	Y	Y	السنغال	حكومة
Y	N/A	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	سيشل	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	N	Y	Y	N	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	N	Y	N	Y	O	N	Y	سنغافورة	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	سلوفينيا	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	جنوب أفريقيا	حكومة
Y	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	اسبانيا	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	سري لانكا	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	سورينام	حكومة
Y	N/A	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	السويد	حكومة
N	O	N		N	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	N		N	O	Y	Y	N		Y	Y	Y	Y	سويسرا	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	تايلند	حكومة
Y	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	ترينيداد وتوباغو	حكومة
Y	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	تونس	حكومة
N	N/A	N				Y		Y							Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	تركيا	حكومة
Y	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	أوكرانيا	حكومة
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	O	O	Y	الإمارات العربية المتحدة	حكومة
Y	N/A	N	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	المملكة المتحدة	حكومة
N	N/A	N	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	أوروغواي	حكومة
N	N/A	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	زامبيا	حكومة
N	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	زمبابوي	حكومة

الهئية المجيبة	البلد	المختصر	شكل الصكوك	الديباجة					التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية	مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية	مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا	مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ									
25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14		13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
N	O	O	O	O	Y	O	O	N	Y	Y	O		Y	O	N	O	O	Y	N	O	O	N	O	O	O	ACCI	أستراليا	أصحاب العمل
N	O	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	N	O			O	N	O	O		O	N	Y	N	N	O	N	IV	النمسا	أصحاب العمل
						O							N			O		N						O	N	WKÖ	النمسا	أصحاب العمل
O	N	N	N	O	N	N	Y	N	N	N	O		N	N	N	O	N	N	N	Y	N	N	N	R	Y	OEB	قبرص	أصحاب العمل
Y	N	Y	N	N	Y	N	N	N	N	Y	N		N	N	N	N	Y	N	Y	N	N	Y	Y	R	N	DA	الدانمرك	أصحاب العمل
N	Y		N			N	N	N	O				N	Y	N	Y	Y	N		Y	Y	N	Y	R		ETK	استونيا	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O		N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R		GEA	جورجيا	أصحاب العمل
	O	O	O	N	O	N	O	N	O	O	O		N	O	O	O		N						O	N	BDA	ألمانيا	أصحاب العمل
Y	O		O	O	Y	O	O	O		O			N	O	O		O	N		O	O	Y	O	R	Y	Confcommercio	إيطاليا	أصحاب العمل
			N			N		N	N				N	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Keidanren	اليابان	أصحاب العمل
													Y	N	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	KEF	جمهورية كوريا	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	C		NCEKR	قيرغيزستان	أصحاب العمل
Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	O		Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	C-R	Y	ALI	لبنان	أصحاب العمل
N	N	N				O	O	N	N	N	N			O	N	N	N		N					O	N	FEDIL	لكسمبرغ	أصحاب العمل
O	O	N	N	O	O	O	O	N	O	N	O		N	O	N	O	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	CONCAMIN	المكسيك	أصحاب العمل
O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		N	N	N	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	R	Y	COPARMEX	المكسيك	أصحاب العمل
																									N	MEF	الجبل الأسود	أصحاب العمل
O	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	O	N	O		Y	N	O	N	N	N	O	O	O	N	O	O	O	BusinessNZ	نيوزيلندا	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	R	Y	EFP	باكستان	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	SLEF	سانت لوسيا	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y		N	O	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	R	Y	CNP	السنغال	أصحاب العمل
N	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	N	Y	N		N	N	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	SNEF	سنغافورة	أصحاب العمل
Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	N		Y	Y		Y	Y	N	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	R	Y	BUSA	جنوب أفريقيا	أصحاب العمل
N	O	O	O	O	Y	O	O	N	N		O		N	O	N	O	O	Y	Y	O	O	N	N	R	Y	CEOE	اسبانيا	أصحاب العمل
													N	O	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	R	Y	TISK	تركيا	أصحاب العمل
													N					N						N/A	O	USCIB	الولايات المتحدة	أصحاب العمل
													N		N		N	Y		O				R	Y	CNCS	أوروغواي	أصحاب العمل
O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y		N	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	EMCOZ	زيمبابوي	أصحاب العمل
Y	O	Y	N	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y		O	O	N	O	O	N	Y	Y	Y	N	N	O	N	IOE	العالم	أصحاب العمل

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					المختصر	البلد	الهيئة المجيبة
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26			
Y	Y	N	O	O	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	Y	O	Y	O	N	N	ACCI	أستراليا	أصحاب العمل
N		Y	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	O	N	N	O	N	N	N	Y	N	Y	IV	النمسا	أصحاب العمل
N	N							O		O	O		O										WKÖ	النمسا	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	N	O	N	Y	N	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	OEB	قبرص	أصحاب العمل
Y	N	Y	N	N	N	Y	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	Y	N	N	DA	الدانمرك	أصحاب العمل
N	N		Y													N				N	N		ETK	استونيا	أصحاب العمل
Y	N	Y	Y	Y	Y	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	GEA	جورجيا	أصحاب العمل
N	N							N	O		O		O		O	N			N				BDA	ألمانيا	أصحاب العمل
N	N	O		Y			Y		O	O		Y								O	O		Confcommercio	إيطاليا	أصحاب العمل
N	N		N		Y				Y	N	N	N	N	O	N	N	Y	N		Y	Y	Y	Keidanren	اليابان	أصحاب العمل
N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	Y	N	N	N	N	N	KEF	جمهورية كوريا	أصحاب العمل
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	NCEKR	فيرغيزستان	أصحاب العمل
Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	ALI	لبنان	أصحاب العمل
	N	N	O						N	N	N	N	N	N	N	N	N		N	N	N		FEDIL	لكسمبرغ	أصحاب العمل
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	N	O	O	O	Y	Y	Y	N	N	N	Y	CONCAMIN	المكسيك	أصحاب العمل
Y	N	N	O	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	O	N	N	O	Y	N	N	N	N	Y	COPARMEX	المكسيك	أصحاب العمل
																							MEF	الجبل الأسود	أصحاب العمل
Y	O	N	N	N	N	Y	N	N	Y	N	O	O	O	N	N	N	Y	N	O	O	N	O	BusinessNZ	نيوزيلندا	أصحاب العمل
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	EFP	باكستان	أصحاب العمل
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	SLEF	سانت لوسيا	أصحاب العمل
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CNP	السنغال	أصحاب العمل
N	N	Y	Y	N	Y	Y	N	N	Y	N	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	Y	SNEF	سنغافورة	أصحاب العمل
Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	O	N	O	Y	O	N	O	N	N	N	N	N	Y	O	BUSA	جنوب أفريقيا	أصحاب العمل
N	Y	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	Y	O	O	N	O	N	Y	N	O	CEOE	اسبانيا	أصحاب العمل
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	O	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	TISK	تركيا	أصحاب العمل
N	N	O	Y	O	N	Y	N	N	N	N	N	N		N	N	N	Y	N	N	N	N	N	USCIB	الولايات المتحدة	أصحاب العمل
N	N	Y						N	N			N	O		N		N	N	O	O		O	CNCS	أوروغواي	أصحاب العمل
N	N	Y	O	Y	O	N	Y	N	Y	Y	O	Y	O	O	Y	O	N	Y	N	N		Y	EMCOZ	زيمبابوي	أصحاب العمل
Y	N	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	N	N	N	Y	O	O	N	N	N	N	N	N	Y	O	IOE	العالم	أصحاب العمل

الهئية المجيبة	البلد	المختصر	شكل الصكوك		الديباجة										التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا				مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
عمال	ألبانيا	BSPSH	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

الهينة المجيبة	البلد	المختصر	شكل الصكوك		الديباجة										التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا				مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25				
عمال	شيلي	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كولومبيا	CGT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كولومبيا	CTC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كولومبيا	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	جزر القمر	CTTC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	جمهورية الكونغو الديمقراطية	CWA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	جزر كوك	CSJMP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كوستاريكا	CTRN	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كوستاريكا	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كوستاريكا	FENATSEA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كوستاريكا	FEREPRODIS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كوستاريكا	UGTCI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	كوت ديفوار	PEO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	قيرص	CMKOS	O	R	Y	Y	O	O	Y	N	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	الجمهورية التشيكية	CSC	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	الدانمرك	LO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	الجمهورية الدومينيكية	CASC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	الجمهورية الدومينيكية	CNTD	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	الجمهورية الدومينيكية	CNUS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	الجمهورية الدومينيكية	FENAMUTRA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	اكوادور	CEDOCUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	السلفادور	CATS	Y	C	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	السلفادور	CNTS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	فيجي	FTUC	Y	C	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	فرنسا	CGT	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	فرنسا	CGT-FO	Y	C-R	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	غابون	COSYGA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	غابون	FLETAIG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	غابون	USYTZPOG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
عمال	جورجيا	GTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				

[illegible]

الهينة المجيبة	البلد	المختصر	شكل الصكوك		الديباجة										التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25						
عمال	لاتفيا		LBAS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	ليتوانيا		LPSK	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	لكسمبرغ		LCGB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	لكسمبرغ		OGBL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	ملاوي		CIAWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	ملاوي		HFPCWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	ملاوي		MCTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	ماليزيا		MTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	موريتانيا		CGTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	موريتانيا		CLTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	موريتانيا		SNTIA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	المكسيك		CAT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	المكسيك		CROC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	المكسيك		CROM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O			
عمال	المكسيك		CTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	المكسيك		UNT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	جمهورية مولدوفا		MOLDSINDCOOPMERT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	جمهورية مولدوفا		CNSM	Y	C	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	جمهورية مولدوفا		SindLUCAS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	منغوليا		CMTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	الجبيل الأسود		CTUM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	الجبيل الأسود		UFTUM	Y	C	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	المغرب		UGTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	نيبال		ANTUF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	نيبال		NTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	هولندا		CNV	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	هولندا		FNV	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	هولندا		VCP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	نيوزيلندا		NZCTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
عمال	نيكاراغوا		FESITUN	Y	C-R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y			

مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة						شكل الصكوك				
مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ																									مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية				مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية	التعاريف والنطاق					الدباجة										

الهئية المجيبة	البلد	المختصر	شكل الصكوك	الديباجة										التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية	مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا	مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ
25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	HRF	السويد	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	UNIA	سويسرا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	USS	سويسرا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Travail.Suisse	سويسرا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	TUCTA	جمهورية تنزانيا المتحدة	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	UGTT	تونس	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	HAK-IS	تركيا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	KESK	تركيا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	NOTU	أوغندا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	FPPMSPU	أوكرانيا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	TUC	المملكة المتحدة	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	AFL-CIO	الولايات المتحدة	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	UFCW	الولايات المتحدة وكندا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	SEIU	الولايات المتحدة وكندا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	USW	الولايات المتحدة وكندا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	PIT-CNT	أوروغواي	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	CTASI	جمهورية فنزويلا البوليفارية	عمال	
											O	N	O	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	R	Y	CTV	جمهورية فنزويلا البوليفارية	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	FFAWUZ	زيمبابوي	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	ZCTU	زيمبابوي	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	ZDAWU	زيمبابوي	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	BWI	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	IDWF	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	IFJ	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	IndustriALL	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	ITF	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	ITUC	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	IUF	العالم	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	C-R	Y	PSI	العالم	عمال	

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية					مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية										
																									المختصر	البلد	الهيئة المجيبة		
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26							
N	N	O																						BSPSH	ألبانيا	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		UNTA	أنغولا	عمال			
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		ABPSA	أنتيغوا وبربودا	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		AEFIP	الأرجنتين	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		APOC	الأرجنتين	عمال			
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		CTAA	الأرجنتين	عمال			
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		CGT-RA	الأرجنتين	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		UEJN	الأرجنتين	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		ACTU	أستراليا	عمال			
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		BAK	النمسا	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		GFBTU	البحرين	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		BJSD	بنغلاديش	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		BJSL	بنغلاديش	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		BLF	بنغلاديش	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		NUPW	بربادوس	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		BKDP	بيلاروس	عمال			
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		CGSLB	بلجيكا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		CSC	بلجيكا	عمال			
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		FGTB	بلجيكا	عمال			
N	Y			Y		Y	Y		Y	Y		Y		O	Y	O	Y	Y	Y		Y	Y		CONTRATUH	البرازيل	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		CUT	البرازيل	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		UGT	البرازيل	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		CITUB	بلغاريا	عمال			
N	N	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y		CNTB	بوركنيا فاسو	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		CSB	بوركنيا فاسو	عمال			
Y	O	O	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y		CSB	بوروندي	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		CCT	الكاميرون	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		CSAC	الكاميرون	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		CLC	كندا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		UST	تشاد	عمال			

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية								
																								المختصر	البلد	الهيئة المجيبة
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	المختصر	البلد	الهيئة المجيبة	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CUT	شيلي	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	CGT	كولومبيا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CTC	كولومبيا	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CUT	كولومبيا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CTTC	جزر القمر	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CWA	جمهورية الكونغو الديمقراطية	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CSJMP	جزر كوك	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CTRN	كوستاريكا	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CUT	كوستاريكا	عمال	
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	FENATSEA	كوستاريكا	عمال	
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	FEREPRODIS	كوستاريكا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	UGTCI	كوستاريكا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	PEO	كوت ديفوار	عمال	
N	N	O	O	O	O	Y	N	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	CMKOS	قبرص	عمال	
Y	O	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	CSC	الجمهورية التشيكية	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	LO	الدانمرك	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CASC	الجمهورية الدومينيكية	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CNTD	الجمهورية الدومينيكية	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CNUS	الجمهورية الدومينيكية	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FENAMUTRA	الجمهورية الدومينيكية	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CEDOCUT	اكوادور	عمال	
N	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CATS	السلفادور	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CNTS	السلفادور	عمال	
O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FTUC	فيجي	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	CGT	فرنسا	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CGT-FO	فرنسا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	COSYGA	غابون	عمال	
		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	FLETAIG	غابون	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	USYTZPOG	غابون	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	GTUC	جورجيا	عمال	

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية						المختصر	البلد	الهيئة المجيبة
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26				
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	DGB	ألمانيا	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	NGG	ألمانيا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	GTPCWU	غانا	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	TUC	غانا	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	GSEE	اليونان	عمال	
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	CGTG	غواتيمالا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CUSG	غواتيمالا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FESTRAS	غواتيمالا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	UNSITRAGUA Histórica	غواتيمالا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CNTG	غينيا	عمال	
N	O	Y	O	Y	Y	O	Y	O	O	O	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	CTH	هايتي	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	HKCTU	هونغ كونغ، الصين	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	HMS	الهند	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	INTUC	الهند	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	SEWA	الهند	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	KSBSI	إندونيسيا	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	KSPI	إندونيسيا	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	GFITU	العراق	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Histadrut	إسرائيل	عمال	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CGIL	إيطاليا	عمال	
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	UIL	إيطاليا	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	JTUC-RENGO	اليابان	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	FITU-J	الأردن	عمال	
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FPRK	كازاخستان	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	COTU	كينيا	عمال	
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	KUCFAW	كينيا	عمال	
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	KUDHEIHA	كينيا	عمال	
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	KUSPAW	كينيا	عمال	
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	FKTU	جمهورية كوريا	عمال	
N	Y	Y	O	Y		Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y		O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FTU	قيرغيزستان	عمال	

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية					مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية									
																									المختصر	البلد	الهيئة المجيبة	
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26						
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	LBAS		لاتفيا	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	LPSK		ليتوانيا	عمال		
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	LCGB		لكسمبرغ	عمال		
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	OGBL		لكسمبرغ	عمال		
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CIAWU		ملاوي	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	HFPCWU		ملاوي	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	MCTU		ملاوي	عمال		
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	MTUC		ماليزيا	عمال		
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CGTM		موريتانيا	عمال		
Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CLTM		موريتانيا	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	SNTIA		موريتانيا	عمال		
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CAT		المكسيك	عمال		
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CROC		المكسيك	عمال		
Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	O	O	O	O	Y	Y	Y	O	O	Y	CROM		المكسيك	عمال		
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	CTM		المكسيك	عمال		
Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	UNT		المكسيك	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	MOLDSINDCOOPMERT		جمهورية مولدوفا	عمال		
N	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CNSM		جمهورية مولدوفا	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	SindLUCAS		جمهورية مولدوفا	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CMTU		منغوليا	عمال		
N	O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CTUM		الجبل الأسود	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	UFTUM		الجبل الأسود	عمال		
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	UGTM		المغرب	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	ANTUF		نيبال	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	NTUC		نيبال	عمال		
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CNV		هولندا	عمال		
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FNV		هولندا	عمال		
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	VCP		هولندا	عمال		
Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	NZCTU		نيوزيلندا	عمال		
N	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	FESITUN		نيكاراغوا	عمال		

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا										مضمون توصية: تدابير الوقاية					مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية									
																										المختصر	البلد	الهيئة المجيبة	
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26							
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CNT		النيجر	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	SNTIN		النيجر	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	NLC		نيجيريا	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	GFOTU		عمان	عمال			
N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	PWF		باكستان	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CONATO		بنما	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	CONUSI		بنما	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	CTRP		بنما	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CUT-A		باراغواي	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CATP		بيرو	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CGTP		بيرو	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	CUT		بيرو	عمال			
Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	FFW		الفلبين	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	TUCP		الفلبين	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	NSZZ		بولندا	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	BNS		رومانيا	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	COTRAF		رواندا	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CNTS		السنغال	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	SYGAS		السنغال	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	UDTS		السنغال	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	SLLC		سيراليون	عمال			
N	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	SNTUC		سنغافورة	عمال			
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	COSATU		جنوب أفريقيا	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	SACCAWU		جنوب أفريقيا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CCOO		اسبانيا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	UGT		اسبانيا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	CWC		سري لانكا	عمال			
N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	JSS		سري لانكا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	SLNSS		سري لانكا	عمال			
N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Ravaksur		سورينام	عمال			

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية					مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية						المختصر		البلد	الهيئة المجيبة																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															</

موجز الردود

حكومات	شكل الصكوك		الديباجة							التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية				مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا				مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
ردود: اتفاقية		2																									
ردود: توصية		30																									
ردود: اتفاقية - توصية		48																									
ردود: اتحادية																											
ردود: غير منطبقة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
ردود: نعم	79	0	80	74	82	79	79	44	69	55	55	50	36	55	67	67	52	58	67	63	58	61	67	67	60		
ردود: لا	0	0	1	3	0	0	39	2	1	16	4	44	5	2	2	2	8	0	3	1	3	10	3	1	2		
ردود: أخرى	4	5	4	2	7	4	4	1	14	29	12	30	4	16	3	3	10	15	12	7	5	7	6	6	9		
مجموع عدد الردود باستثناء غير المنطبقة	83	85	84	85	83	83	84	85	85	83	85	84	84	76	72	72	70	73	73	74	73	71	74	71	71		
لا رد	2	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	9	13	13	15	12	12	11	12	12	14	11	14	14		

مشاكل خاصة			مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني			مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا									مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					حكومات
49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	
																								ردود: اتفاقية
																								ردود: توصية
																								ردود: اتفاقية - توصية
	2																							ردود: اتحادية
0	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ردود: غير منطبقة
29	0	23	59	77	72	79	70	73	54	71	47	48	76	66	64	77	73	74	67	63	73	63	78	ردود: نعم
55	0	50	9	2	5	1	5	4	16	8	12	5	2	4	7	2	4	6	4	12	3	11	1	ردود: لا
0	10	11	11	4	5	2	6	6	10	1	19	24	2	11	11	4	8	3	9	5	9	9	5	ردود: أخرى
84	12	84	79	83	82	82	81	83	80	80	78	77	80	81	82	83	85	83	80	80	85	83	84	مجموع عدد الردود باستثناء غير المنطبقة
1	0	1	6	2	3	3	4	2	5	5	7	8	5	4	3	2	0	2	5	5	0	2	1	لا رد

أصحاب العمل	شكل الصكوك	الديباجة					التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية			مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا				مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ	
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21			22
	1	2											14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
ردود: اتفاقية		1																						
ردود: توصية		11																						
ردود: اتفاقية وتوصية		4																						
ردود: غير منطبقة	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ردود: نعم	13	0	16	16	17	15	16	7	14	8	7	7	6	7	6	7	6	13	7	16	10	8	13	10
ردود: لا	10	0	4	7	2	2	4	19	4	3	16	6	19	4	4	3	13	8	3	2	3	10	4	6
ردود: أخرى	3	10	3	0	4	7	2	0	7	14	3	12	1	9	2	4	3	6	9	2	7	4	3	8
مجموع عدد الردود باستثناء غير المنطبقة	26	26	23	23	24	22	26	25	25	26	25	26	20	20	22	22	24	20	20	22	20	22	21	21
لا رد	3	1	6	6	5	7	3	4	4	4	3	4	3	9	9	8	7	5	9	9	7	9	7	8

أصحاب العمل		مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					مضمون توصية: تدابير الوقاية					مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا										مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني				مشاكل خاصة	
		30	29	28	27	26	34	33	32	31	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49			
ردود: اتفاقية																											
ردود: توصية																											
ردود: اتفاقية وتوصية																											
ردود: غير منطبقة		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ردود: نعم		13	10	11	8	9	14	8	9	7	5	13	6	7	14	6	13	15	13	11	16	16	8	10			
ردود: لا		5	13	10	14	12	10	11	11	8	8	8	9	7	13	7	4	3	6	3	5	17	17	17			
ردود: أخرى		5	1	5	2	0	0	5	5	5	11	4	12	5	5	5	2	2	5	5	3	2	0	0			
مجموع عدد الردود باستثناء غير المنطبقة		23	24	26	24	23	24	25	25	23	25	25	25	25	26	24	22	21	22	24	24	27	27	27			
لا رد		6	5	3	5	6	5	4	4	6	4	4	4	4	3	5	7	8	7	7	5	2	2				

عمال	شكل الصكوك		الديباجة							التعاريف والنطاق					مضمون اتفاقية	مضمون اتفاقية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية			مضمون اتفاقية: تدابير الوقاية		مضمون اتفاقية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا				مضمون اتفاقية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني	مضمون اتفاقية: وسائل التنفيذ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
ردود: اتفاقية		9																								
ردود: توصية		5																								
ردود: اتفاقية وتوصية		164																								
ردود: غير منطبقة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ردود: نعم	177	0	177	176	178	175	176	160	173	168	167	161	45	169	175	173	168	171	173	175	174	177	177	171	176	
ردود: لا	0	0	1	1	0	0	0	17	2	3	7	0	34	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
ردود: أخرى	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	16	99	6	3	0	7	4	4	2	3	1	5	2	178	
مجموع عدد الردود باستثناء غير المنطبقة	178	178	179	179	179	179	179	179	177	176	177	178	178	175	178	177	177	175	177	177	177	178	178	176	178	
لا رد	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	

مشاكل خاصة		مضمون توصية: الدعم والإرشاد على المستوى الوطني				مضمون توصية: الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا										مضمون توصية: تدابير الوقاية				مضمون توصية: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية					عمال
49	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26			
																							ردود: اتفاقية		
																							ردود: توصية		
																							ردود: اتفاقية وتوصية		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ردود: غير منطبقة		
63	67	173	167	173	172	174	175	167	173	168	165	177	103	174	175	175	177	174	81	174	76	178			
113	89	1	0	3	1	0	1	1	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	ردود: نعم		
2	22	3	9	1	3	4	2	9	3	8	9	1	73	3	2	3	0	3	96	3	99	0	ردود: لا		
																							ردود: أخرى		
178	178	177	176	177	176	178	178	177	178	177	175	178	176	178	177	178	177	177	178	177	177	178	مجموع عدد الردود باستثناء غير المنطبقة		
1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	2	4	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	لا رد		