

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

التقرير الخامس (١)

القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل

البند الخامس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-631169-5 (print)
ISBN 978-92-2-631170-1 (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.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com. وللإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان: ilopubs@ilo.org.

المحتويات

الصفحة

١		مقدمة
١		السياق
٣		غرض التقرير الراهن ومنهجيته
٣		توجيهات بشأن الاستبيان المرفق بالتقرير
		الفصل ١: فهم ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل:
٥		ماهيتها ومكان حدوثها والأطراف المعنية بها
٥		١-١ ما الذي يشكل عنفاً وتحرشاً في عالم العمل؟
٨		١-١-١ العنف
٩		٢-١-١ العنف القائم على نوع الجنس
١٣		٣-١-١ العنف والتحرش الجسديان
١٣		٤-١-١ العنف والتحرش النفسيان
١٥		٥-١-١ المخاطر النفسية والاجتماعية
١٦		٢-١ من هم المعنيون بالعنف والتحرش في عالم العمل؟
		١-٢-١ من هم المشمولون بالقوانين الوطنية التي تعالج العنف والتحرش في عالم العمل؟
١٦		٣-١ أين يحدث العنف والتحرش في عالم العمل؟
١٨		١-٣-١ "مكان العمل" بموجب القوانين الوطنية التي تعالج العنف والتحرش في عالم العمل
١٨		
		الفصل ٢: فهم العنف والتحرش في عالم العمل:
٢١		الأثر والمحركات وعوامل الخطر والمجموعات المعنية
٢٢		١-٢ انتشار ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل
٢٢		١-١-٢ العنف والتحرش الجنسيان
٢٣		٢-١-٢ العنف والتحرش القائمان على الجنس ونوع الجنس
٢٣		٣-١-٢ العنف والتحرش الجسديان
٢٣		٤-١-٢ العنف والتحرش النفسيان
٢٤		٢-٢ تأثير العنف والتحرش في عالم العمل
٢٤		١-٢-٢ التأثير على العمال
٢٥		٢-٢-٢ التأثير على المنشآت والاقتصادات
٢٦		٣-٢ عوامل الخطر فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل
٢٦		٤-٢ مجموعات وقطاعات ومهن محددة يمكن أن تواجه قدراً أكبر من التعرض للعنف والتحرش

٢٩	 الأطر الدولية والإقليمية التي تتصدى للعنف والتحرش في عالم العمل	الفصل ٣:
٢٩	 معايير منظمة العمل الدولية التي تتصدى للعنف والتحرش في عالم العمل	١-٣
٢٩	 ١-١-٣ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية	
٣١	 ٢-١-٣ المعايير الأخرى لمنظمة العمل الدولية	
٣٤	 استنتاجات وأطر منظمة العمل الدولية	٢-٣
٣٤	 صكوك وآليات إشراف الأمم المتحدة	٣-٣
٣٥	 مبادرات الأمم المتحدة الأخرى	٤-٣
٣٦	 الصكوك الإقليمية	٥-٣
٣٧	 مبادرات المنظمات الدولية والإقليمية والقطاعية للعمال ولأصحاب العمل	٦-٣
٣٩	 مبادرات الهيئات الدولية والإقليمية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين وتفتيش العمل	٧-٣
٤١	 الإطار التنظيمي الوطني للحماية من العنف والتحرش في عالم العمل	الفصل ٤:
٤١	 العنف على أساس نوع الجنس في عالم العمل	١-٤
٤٢	 ١-١-٤ الحماية من العنف والتحرش الجنسيين	
٤٤	 ٢-١-٤ الحماية من العنف والتحرش على أساس الجنس وعلى أساس نوع الجنس	
٤٥	 ٣-١-٤ مواجهة العنف المنزلي من خلال عالم العمل	
٤٧	 العنف والتحرش الجسديان والنفسيان في عالم العمل	٢-٤
٤٨	 ١-٢-٤ الحماية من العنف والتحرش الجسديين	
٤٩	 ٢-٢-٤ الحماية من العنف النفسي: التحرش والتنمر والمضايقة النفسية	
٥١	 ٣-٢-٤ التدابير الخاصة بفئات محدّدة	
٥٤	 ٣-٤ الاتفاقات الجماعية التي تحمي من العنف والتحرش في عالم العمل وتدعم ضحايا العنف المنزلي	
٥٧	 الإطار التنظيمي الوطني لمنع العنف والتحرش في عالم العمل	الفصل ٥:
٥٧	 منع التحرش الجنسي	١-٥
٥٩	 منع العنف الجسدي والتحرش	٢-٥
٥٩	 منع العنف النفسي: التحرش والتنمر والمضايقة النفسية	٣-٥
٦١	 تنظيم ظروف العمل في قطاعات واقتصادات محددة	٤-٥
٦٢	 ١-٤-٥ قطاع الرعاية الصحية	
٦٣	 ٢-٤-٥ خدمات الطوارئ العامة	
٦٣	 ٣-٤-٥ قطاع التعليم	
٦٣	 ٤-٤-٥ خدمات النقل	
٦٣	 ٥-٤-٥ العمل المنزلي	
٦٤	 ٦-٤-٥ الزراعة والاقتصاد الريفي	
٦٤	 ٧-٤-٥ العمل المؤقت عبر الوكالات وأشكال العمالة الأخرى غير المعتادة	
٦٥	 ٨-٤-٥ العمال في الاقتصاد غير المنظم	
٦٥	 ٥-٥ التصدي للأخطار والمخاطر النفسية والاجتماعية	
٦٧	 ١-٥-٥ نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين والمخاطر النفسية والاجتماعية	
٦٩	 ٦-٥ الاتفاقات الجماعية المتعلقة بمنع العنف والتحرش في عالم العمل	

٧١	الفصل ٦: الرصد والإنفاذ.....
٧١	١-٦ رصد العنف والتحرش.....
٧٢	٢-٦ آليات تسوية النزاعات.....
٧٢	١-٢-٦ إجراءات التظلم في مكان العمل إزاء العنف والتحرش.....
٧٣	٢-٢-٦ هيئات تسوية النزاعات والإنفاذ.....
٧٤	٣-٢-٦ أوجه حماية المشتكين والشهود والمبلغين عن المخالفات.....
٧٥	٣-٦ الدور الاستباقي لمفتشية العمل وغيرها من هيئات الإنفاذ.....
٧٧	٤-٦ العقوبات وسبل الانتصاف ودعم الضحايا وحمايتهم.....
٧٧	١-٤-٦ العقوبات.....
٧٧	٢-٤-٦ سبل الانتصاف.....
٨٠	٣-٤-٦ عبء الإثبات ودعم الضحايا وحمايتهم.....
٨١	٤-٤-٦ دور الشركاء الاجتماعيين.....
٨٣	الفصل ٧: السياسات والمبادئ التوجيهية والتدريب والتوعية.....
٨٣	١-٧ السياسات والبرامج الوطنية.....
٨٤	٢-٧ المبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات القطاعية والوطنية.....
٨٥	٣-٧ سياسات التدريب والتوعية ومكان العمل.....
٨٥	١-٣-٧ مبادرات الهيئات والمعاهد الحكومية.....
٨٦	٢-٣-٧ مبادرات أصحاب العمل: سياسات مكان العمل.....
٨٦	٣-٣-٧ مبادرات منظمات العمال: حملات التوعية وبرامج التدريب.....
	الفصل ٨: نحو وضع معيار أو معايير دولية بشأن العنف
٨٩	والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل.....
٨٩	١-٨ تحليل الثغرات في القوانين المتعلقة بالعنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل.....
٩٢	٢-٨ القيمة المضافة لصك أو صكوك دولية جديدة.....
٩٣	٣-٨ نهج شامل ومتكامل.....
٩٣	٤-٨ عناصر أساسية مقترحة لاتفاقية وتوصية لمنظمة العمل الدولية.....
٩٩	الاستبيان.....
١١٣	المراجع.....

مقدمة

١. ينص إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) على أن "الجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص".^١ وفي عام ٢٠١٦، ذكر المشاركون في اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية بشأن العنف ضد المرأة والرجل في مكان العمل، بالإعلان عندما قاموا بصياغة إرشادات عن بند وضع معيار بشأن العنف، ترمع مناقشته في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٨ (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، أ، الصحتان ٧-٨). ولاحظ الخبراء من خلال مناقشاتهم الموسعة والمتنوعة، أن ظاهرة العنف والتحرش غير مقبولة في عالم العمل، بل ولا تتفق مع العمل اللائق، ولا بد من التصدي لها. وخُصص الخبراء إلى أن مسألة العنف والتحرش هي "قضية من قضايا حقوق الإنسان وتمس العلاقات في مكان العمل والتزام العمال والصحة والإنتاجية ونوعية الخدمات العامة والخاصة وسمعة المنشآت. وتؤثر هذه الظاهرة على المشاركة في سوق العمل، ويمكن أن تحول بشكل خاص دون دخول النساء إلى سوق العمل، لا سيما في القطاعات والوظائف التي يهيمن فيها الذكور، ويمكن أن يبقين خارج سوق العمل. وقد يؤدي العنف إلى تقويض صنع القرار الديمقراطي وسيادة القانون" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، أ، الملحق الأول، الفقرة ١).

٢. وفي هذا الإطار، اتفق الخبراء على أنه يجب معالجة مسألة العنف في عالم العمل "على أنها مسألة ملحة" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، أ، الملحق الأول، الفقرتان ١ و ٢).

السياق

٣. هناك وعي متزايد ودعوات إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لمعالجة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل. وجرى التركيز بشدة على المسألة على المستوى العالمي، حين اعتمد منذ عهد قريب برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ الذي يدعو إلى ما يلي: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال بموجب المقصد ٥-٨؛ الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها بموجب الهدف ١٠؛ ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية بموجب الهدف ٣؛ تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات بموجب الهدف ٥.

٤. ويشمل الهدف ٥ من برنامج عام ٢٠٣٠، مقاصد تتمثل في: القضاء على "جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان"؛ القضاء على "جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال"؛ القيام "بإصلاحات لمنح المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق ملكية الأراضي والتصرف بها وغير ذلك من أشكال الملكية والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية"؛ اعتماد وتعزيز "سياسات سليمة وتشريعات واجبة النفاذ للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات".^٢ وانطلاقاً من ذلك، يرتبط الهدف ٥ من برنامج عام ٢٠٣٠، ارتباطاً وثيقاً بهدف القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، إذ يتوقف كلاهما على القضاء على التمييز وتعزيز المساواة وتوسيع نطاق الأمن الاقتصادي.

^١ الإعلان المتعلق بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (إعلان فيلادلفيا)، ١٩٤٤، ثانياً (أ).

^٢ المقاصد ١-٥ و ٢-٥ و ٣-٥ و ٤-٥ و ٥-ج.

٥. وكان الزخم الذي اتسم به المقترح الأولي بشأن إرساء معيار متعلق بالعنف، هو إنفاذ القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق. وكان مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد هذا القرار في دورته ٩٨ (٢٠٠٩)، الذي يدعو إلى حظر العنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل وتنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات وغير ذلك من التدابير لمنع^٣. وقُدِّم المقترح إلى مجلس الإدارة سبع مرات وجرى النظر فيه في دورات المجلس ٣١٦ و٣١٧ و٣١٩ و٣٢٠ و٣٢٢ و٣٢٣ و٣٢٥^٤. وأعرب مجلس الإدارة في الدورة ٣٢٣ عن دعمه الكبير لبند جدول الأعمال (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥ ب، الفقرات ١٢ و ١٣ و ٢٨، الملحق الثالث، الفقرات ١٤-٢١).

٦. وفي الدورة ٣٢٥، خلص المكتب إلى أنه "في الوقت الذي أعرب فيه جميع المتحدثين تقريباً، عن دعمهم للبند المتعلق بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل... فإن أصحاب العمل كانوا من بين من اقترحوا أنه ينبغي إجراء مزيد من المناقشة بشأن نطاق هذا البند، قبل مناقشته كبند متعلق بوضع معيار" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥ أ، الفقرة ٢٠). وعليه، قرر مجلس الإدارة "إدراج بند متعلق بوضع معيار بشأن "العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل في جدول أعمال الدورة ١٠٧ (حزيران/يونيه ٢٠١٨) للمؤتمر و"عقد اجتماع ثلاثي للخبراء لتوفير الإرشاد بشأن أي أساس سيستند إليه مجلس الإدارة للنظر في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)، في الأعمال التحضيرية للمناقشة الأولى بشأن الصكوك التي يحتمل أن يعتمدها المؤتمر" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥ أ، الفقرة ٣٣ (أ) و (ب)).

٧. وجرى إعداد تقرير أساسي لاجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، يحدد نطاق ظاهرة العنف والتحرش وتعريفها ومدى انتشارها وأثرها، ويبرز بعضاً من الاستجابات المتخذة على المستويات الدولية والإقليمية والمحلية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ ب).^٥ وانعقد اجتماع الخبراء من ٣ إلى ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، وخلص إلى مجموعة من الاستنتاجات (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ أ)، أجاز مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ طبعاتها ونشرها لاحقاً، وشملت الاستعاضة عن تعبير "العنف" بتعبير "العنف والتحرش" في عنوان البند، لضمان فهم ومعالجة كافيين لنطاق السلوك غير المقبول. (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ أ، الفقرة ١٢ والملحق الأول، الفقرة ٣٣).^٦ وإضافة إلى هذه الاستنتاجات، أعد المكتب تقريراً عن الاجتماع (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ ج). ولا يكرر هذا التقرير عن القوانين والممارسات، ذكر جميع المعلومات الواردة في التقرير الأساسي، ولا يستنسخ جميع المعلومات الواردة في تقرير الاجتماع المتعلق باجتماع الخبراء. وبذلك، يمكن قراءة التقرير الأساسي - وتقرير الاجتماع واستنتاجات الاجتماع - على أنها تتضمن معلومات مكتملة للمعلومات الواردة في هذا التقرير.

٨. وكانت هناك مناقشات مستفيضة، خلال اجتماع الخبراء، بشأن طبيعة العنف والتحرش وأسبابهما وآثارهما والإجراءات اللازمة لمواجهتهما. ووافق الاجتماع على أن مجموعة كبيرة من الأدلة تظهر أن العنف والتحرش في عالم العمل ما زالا قائمين ضد العمال وغيرهم. ولكن، جرى الإقرار بالحاجة إلى مزيد من البيانات، خاصة تلك التي لها قابلية أكبر للمقارنة. وتوقع الخبراء من التقرير الراهن أن يوفر مزيداً من المعلومات بشأن الممارسة الوطنية، بما يشمل الكشف عن العناصر التي تعتبرها الدول على أنها تشكل عنفاً وتحرشاً وطريقة اتخاذ الجهات الفاعلة في عالم العمل الإجراءات اللازمة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ أ).

٩. وناقش الخبراء كيف أن تجربة العنف والتحرش تتقاطع في بعض الأحيان بين مجموعة من الفئات والتعاريف. وترتبط هذه المسألة باستنتاجهم أنه ينبغي معالجة ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل على أنها جزء من سلسلة متصلة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، يمكن أن تشمل جوانب جسدية ونفسية وجنسية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ أ، الملحق الأول، الفقرة ٣).

^٣ الفقرة ٥. انظر كذلك الفقرة ٥٤ من القرار.

^٤ انظر مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢ ب، الفقرات ٦٧-٧٦؛ ٢٠١٣ ج، الملحق الأول، الفقرات ٢٠-٢٩؛ ٢٠١٣ ب، الملحق الرابع، ٢٠١٤ أ، الملحق الثاني (٢)، الفقرات ٢١-٢٤؛ ٢٠١٤ د، الفقرات ٨-١٥؛ ٢٠١٥ ب، الفقرات ١٢ و ١٣ و ٢٨؛ الملحق الثالث، الفقرات ٢١-١٤.

^٥ انظر: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm.

^٦ انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

^٧ انظر: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm.

١٠. ولاحظ الخبراء أن عدداً من معايير العمل الدولية القائمة يوفر حمايةً من بعض أشكال العنف والتحرش في مكان العمل أو يوفر الحماية لمجموعات محدّدة من العمال، وتوفر معايير أخرى بعضاً من العناصر الأساسية لإطار تنظيمي، وإن كانت لا تشير إلى العنف والتحرش صراحةً. ولكنهم أقرّوا بأن هذه الصكوك لا تعرّف ظاهرة "العنف والتحرش" ولا توفر الإرشاد بشأن طريقة معالجة مختلف مظاهرها، ولا تشمل إلا مجموعات محددة من العمال.

١١. وعليه، اتفق الخبراء على الحاجة إلى نهج متكامل للتصدي للعنف والتحرش في مكان العمل، وحددوا مسؤوليات واضحة بالنسبة إلى أصحاب العمل والعمال في القطاعين العام والخاص ومنظمات كل منهم، والحكومات والاستراتيجيات المشتركة والتعاون (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرات ١٦-٢٩، والفصل ٨). واتفق الخبراء كذلك على الحاجة إلى صك جديد أو صكوك جديدة يمكن أن تتصدى لمختلف الوقائع الاجتماعية والاقتصادية والمنشآت وأشكال العنف والسياقات. (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرتان ١٧ و ١٨).

غرض التقرير الراهن ومنهجيته

١٢. الغرض من التقرير الراهن هو تسهيل مناقشة وضع المعايير بشأن العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، في المؤتمر. ويوفر التقرير معلومات عن القوانين والممارسات في جميع أنحاء العالم، يمكن أن تكون مفيدة كذلك في الرد على الاستبيان المرفق به. وتتعدد أوجه مسألة العنف والتحرش، ولا يمكن مناقشة جميع أبعاد هذه الظاهرة في هذا التقرير. فعلى سبيل المثال، لا يركز التقرير على قوانين وممارسات البلدان فيما يتعلق ببعض الجوانب المحددة في العنف والتحرش، كعمل الأطفال والعمل الجبري، اللذين جرى تناولهما بالتفصيل في معايير العمل الأساسية (انظر القسم ٣-١-١ للاطلاع على معالجة العنف والتحرش في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال).

١٣. وإذا كانت مسألة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على جميع المهن وقطاعات النشاط الاقتصادي في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك القطاع الخاص والعام والاقتصادان المنظم وغير المنظم، فإن التقرير يبحث هذه المسألة من منظور الحقوق والحماية والوقاية للجميع؛ ولكنه يراعي كذلك التجارب المتنوعة للعمال المتأثرين والقطاعات المتأثرة. ويركز التقرير على أشكال العنف والتحرش في عالم العمل حيث تكون المعايير الدولية غير موجودة أو محدودة، خاصة فيما يتعلق بالعنف الجسدي المرتبط بالعمل من قبيل: الاعتداء؛ العنف النفسي مثل المضايقة النفسية والتنمر والتحرش؛ العنف الجنسي مثل التحرش الجنسي.

١٤. وفي سياق إعداد هذا التقرير، أجرى المكتب تحليلاً قانونياً منتظماً لـ ٨٠ إطاراً تنظيمياً قوطياً للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل. واختار المكتب هذه البلدان الثمانية بهدف أن تُمثل جميع الأقاليم والأقاليم الفرعية ومجموعات الدخل، واستناداً إلى المعلومات المتاحة. وباستخدام مجموعة موحدة من الأسئلة، اطلع فريق الباحثين على التشريعات والاتفاقات الجماعية والسياسات الوطنية ومجموعة متنوعة من المبادرات داخل كل بلد. واعتُبرت اللوائح بشأن العنف والتحرش غير الخاصة بالعمل (مثل أحكام القانون الجنائي بشأن الاعتداء والاعتداء الجنسي)، خارج نطاق هذا التقرير ولم تشملها الدراسة المتعلقة بالبلدان الثمانية.

١٥. وتهدف البيانات الناتجة عن هذا التحليل القانوني إلى رسم صورة عن المشهد التنظيمي لتوفير الهيئات المكونة بشأن الخيارات القائمة حالياً والمساعدة على وضع نهج متكامل للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل. ويجري توفير مؤشرات كمية متى كانت الأحكام قابلة للمقارنة. وعندما يتعذر ذلك، يجري تقديم أمثلة نوعية لإظهار الاتجاه الذي سلكته مختلف البلدان للتصدي للظاهرة. وما لم يذكر خلاف ذلك، تمثل العينة عن كل رقم ٨٠ بلداً؛ ٢٠ بلداً من أفريقيا؛ ١٥ بلداً من الأمريكتين؛ أربعة بلدان من الدول العربية؛ ١٥ بلداً من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٦ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى. وقد لا تبلغ المجاميع في الأشكال ١٠٠ في المائة بسبب تدوير الأرقام.

توجيهات بشأن الاستبيان المرفق بالتقرير

١٦. سيعالج المؤتمر هذا البند وفق إجراء المناقشة المزدوجة، الوارد في الفقرة ١-٥-٤ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة والمادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر. وتمشياً مع المادة ٣٩، أعد المكتب هذا التقرير والاستبيان كأساس لمناقشة أولية في المؤتمر. ويُسترعى انتباه الحكومات إلى المادة ٣٩(١) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، التي يطلب فيها من الحكومات "أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال قبل وضع الصيغة النهائية لردودها". وينبغي أن تنعكس نتائج هذا التشاور في ردود الحكومات. ويطلب من الحكومات أن تذكر في ردودها أسماء المنظمات التي استشارتها. وعملاً ببرنامج الفترات المخفضة فيما يتعلق بالتقارير، الذي وافق عليه مجلس الإدارة، يكون تاريخ ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، الموعد النهائي لكي يتسلم المكتب الردود على الاستبيان (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الثاني).

فهم ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل: ماهيتها ومكان حدوثها والأطراف المعنية بها

١٧. لا يوجد حالياً تعريف عالمي مقبول لمصطلح "التحرش" أو مصطلح "العنف" في عالم العمل بشكل جزئي، إلى كون عالم العمل ما زال في طور عملية توحيد المفردات لوصف هذه المفاهيم. (Chappell and Di Martino, 2006, page. 30; de Haan, 2008, page. 28)، ويعود السبب في ذلك

١٨. ولكن رغم الاختلافات، فإن هناك توافقاً عاماً على أن العنف والتحرش في مكان العمل لا يقتصران على الجوانب الجسدية فحسب، بل يشملان الجوانب النفسية والجنسية (المركز الكندي للصحة والسلامة المهنية، ٢٠١٦؛ الأكاديمية الأمريكية للخبراء في الإجهاد الناجم عن صدمة عصبية، ٢٠١٤؛ Chappell and Di Martino، ٢٠١٦؛ انظر كذلك القسم ١-١-١). وورد في أحد المصادر ما يلي:

مع تزايد الاهتمام بالمسألة، فإن أخصائيي السلامة المهنية ومحللين آخرين اتفقوا عموماً على أن التصدي للعنف في مكان العمل، يتطلب اهتماماً لا يقتصر على الاعتداء الجسدي الفعلي فقط. فالقتل والاعتداءات الجسدية الأخرى تندرج في سلسلة متصلة تشمل كذلك العنف المنزلي والتعقب والتهديدات والتحرش والتنمر والإيذاء النفسي والترهيب وغير ذلك من أشكال السلوك التي تخلق شعوراً بالقلق والخوف وجواً من انعدام الثقة في مكان العمل. وجميع هذه الأشكال من السلوك هي جزء من مشكلة العنف في مكان العمل. (وزارة العدل الأمريكية، ٢٠٠٤، الصفحة ١٣).

١٩. وبالتالي، بغية تفادي الوقوع في شرك الاختلافات اللغوية أو الدلالية لمصطلحات بعينها، سيستخدم في هذا التقرير عبارة "العنف والتحرش" لوصف سلسلة متصلة من السلوكيات التي ينشأ عنها إيذاء جسدي ونفسي وجنسي، تمثيلاً مع استنتاجات اجتماع الخبراء، كما سيناقش أدناه (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول).

١-١ ما الذي يشكل عنفاً وتحرشاً في عالم العمل؟

٢٠. في حين يشير عدد من معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية إلى أشكال مختلفة من ظاهرة العنف والتحرش، فليس هناك معيار من هذه المعايير يُعرّف أي شكل من أشكالها، إذ إن ظاهرة العنف والتحرش ليست محل تركيز أي صك من الصكوك.

٢١. واعتمد اجتماع خبراء ثلاثي لمنظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٣ تعريفاً للعنف في سياق قطاعات الخدمات، ووضع هذا الاجتماع مدونة ممارسات بعنوان *العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات وتدبير مكافحة هذه الظاهرة* (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤). وتُعرّف هذه المدونة العنف على أنه "أي فعل أو حادث أو تصرف يخرج عن نطاق سلوك معقول ويتعرض فيه الشخص للاعتداء والتهديد والإيذاء والإصابة، خلال العمل أو كنتيجة مباشرة لعمله". وفي عام ٢٠١٦، قام اجتماع الخبراء لمنظمة العمل الدولية بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، بالنظر في مفهوم العنف لعام ٢٠٠٣ واختار إطاراً أوسع. وكما جرى ذكره مسبقاً، فإن اجتماع الخبراء اختار الإشارة إلى "عبارة 'العنف والتحرش'، التي تعني في فهم الخبراء أنها "تشمل سلسلة متصلة من التصرفات والممارسات غير المقبولة التي يحتمل أن تؤدي إلى إيذاء أو معاناة جسدياً أو نفسياً أو جنسياً". وأكدوا كذلك على أنه "من المهم التمييز بين مختلف أشكال العنف والتحرش والسياق الذي تحدث فيه، إذ قد تكون هناك حاجة إلى استجابات مختلفة" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول).

^١ يرد في المدونة أن "المقصود من الإشارة إلى 'نتيجة مباشرة' هو الإفادة بأن هناك صلة واضحة بالعمل وبأن الفعل أو الحادث أو السلوك وقع ضمن فترة زمنية معقولة بعد ذلك".

٢٢. وتبين من خلال الدراسة بشأن البلدان الثمانين، التي أُعدت لهذا التقرير، أن ٦٠ بلداً يصنف أشكال العنف والتحرش الجسديين والنفسيين في عالم العمل وفق مجموعة من المصطلحات مثل "التحرش" و"التنمر" و"المضايقة النفسية" و"العنف" و"الإيذاء" و"سوء المعاملة" (انظر القسم ٤-٢). وتبين أن ٦٥ بلداً يضع قوانين تتعلق على وجه التحديد بالعنف والتحرش الجنسيين في عالم العمل (انظر القسم ٤-١).

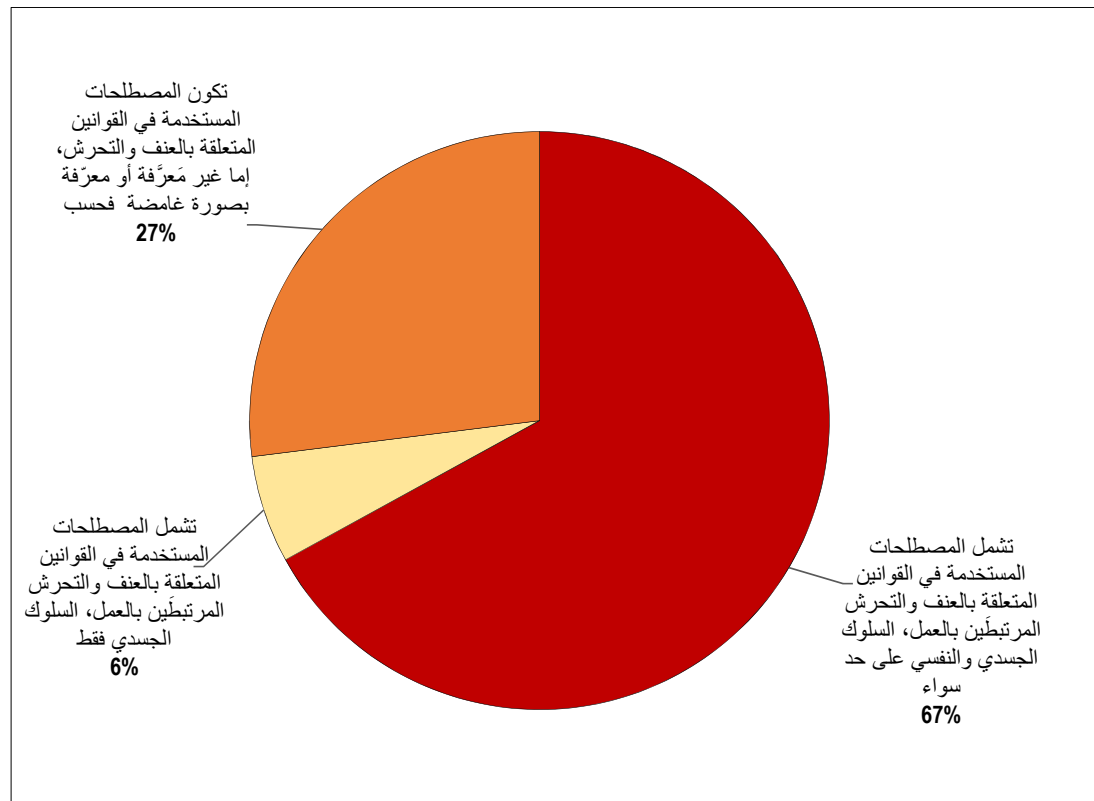
٢٣. ولم تتبثق عن هذه الدراسة الاستقصائية أية تعاريف عالمية للعنف والتحرش، إذ إن العديد من مختلف المصطلحات مثل "العنف" و"التحرش" و"التنمر" و"المضايقة النفسية" تستخدم كمترادفات، أو قد تستخدم نفس المصطلحات بمعانٍ مختلفة.

٢٤. ورغم عدم وجود تعريف عالمي، فإن الأغلبية الساحقة من المصطلحات المستخدمة تشترك في عنصرين بشأن التصدي للعنف والتحرش النفسيين والجسديين، كما هو مبين أدناه.

□ في البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، كثيراً ما تشمل تعاريف مختلف أشكال العنف والتحرش، السلوك الجسدي والنفسي على حد سواء:

- تشمل المصطلحات المستخدمة في ٤٠ بلداً، للإشارة إلى العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، السلوك الجسدي والنفسي على السواء؛
- تشمل المصطلحات المستخدمة في أربعة بلدان، للإشارة إلى العنف والتحرش، السلوك الجسدي فقط؛
- يجري التصدي لسلوك العنف والتحرش المرتبط بالعمل، في ١٦ بلداً، لكن المصطلحات المستخدمة تكون إما غير معرّفة أو معرّفة بصورة غامضة فحسب، وبذلك لا يكون واضحاً ما إذا كان السلوك المشار إليه جسدياً أو نفسياً (انظر الشكل ١-١).

الشكل ١-١: عناصر العنف والتحرش

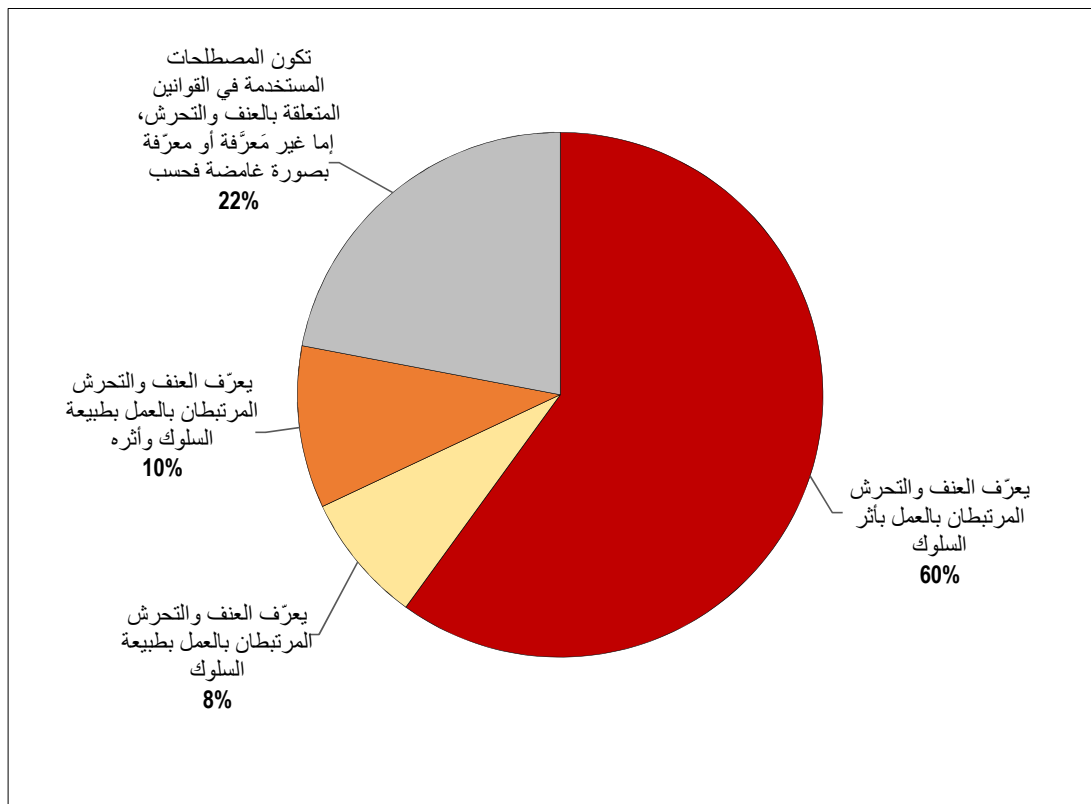


ملاحظة: تتكون العينة من ٦٠ بلداً: ١٥ بلداً من أفريقيا؛ ١١ بلداً من الأمريكتين؛ بلدان اثنتان من الدول العربية؛ عشرة بلدان من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٢ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

- في البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، كثيراً ما تركز تعاريف مختلف أشكال العنف والتحرش على نتيجة أو أثر السلوك (مثل الإيذاء وإهانة الكرامة)، يقابلها تركيز على السلوك بعينه (مثل الضرب والألفاظ المهينة والبصق والصراخ):
- يعرف ٣٦ بلداً العنف والتحرش المرتبطين بالعمل بالأثر الذي يخلفه الفعل، ولا تصف قوانين هذه البلدان طبيعة السلوك بعينه؛
- تعرّف خمسة بلدان العنف والتحرش المرتبطين بالعمل بطبيعة السلوك دون تحديد أثره؛
- تُعرّف ستة بلدان العنف والتحرش المرتبطين بالعمل بطبيعة الفعل وأثره؛
- تكون المصطلحات المستخدمة في ١٣ بلداً، إما غير معرفة أو معرفة بصورة غامضة فحسب فيما يتعلق بطبيعة السلوك وأثره (انظر الشكل ٢-١)

الشكل ٢-١: عناصر العنف والتحرش



ملاحظة: تتكون العينة من ٦٠ بلداً: ١٥ بلداً من أفريقيا؛ ١١ بلداً من الأمريكتين؛ بلدان اثنان من الدول العربية؛ عشرة بلدان من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٢ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٥. ويتيح ترك الطبيعة الدقيقة لهذا السلوك مفتوحة، المجال أمام تغطية المجموعة الكاملة من الأفعال التي يمكن أن تسبب أذى جسدياً ونفسياً وجنسياً، بما في ذلك المظاهر الناشئة من مظاهر العنف والتحرش. ويتمشى هذا الأمر مع استنتاجات اجتماع الخبراء، التي تفيد أنه ينبغي أن تكون الصكوك المعنية مرنة بما فيه الكفاية لكي يكون بوسعها التصدي "لمختلف أشكال العنف والتحرش، ومعالجة سياقات مختلفة"، وأنه ينبغي أن تكون هذه الصكوك "قادرة كذلك على أن تستجيب للتحديات والمخاطر الجديدة التي قد تؤدي إلى العنف والتحرش في عالم العمل، كتلك التي تنشأ عن تغير أشكال العمل والتكنولوجيا" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ١٨).

٢٦. وسنناقش في القسم التالي بمزيد من التفاصيل، أكثر المصطلحات شيوعاً في الاستخدام، بغرض وضع قوانين بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

١-١-١ العنف

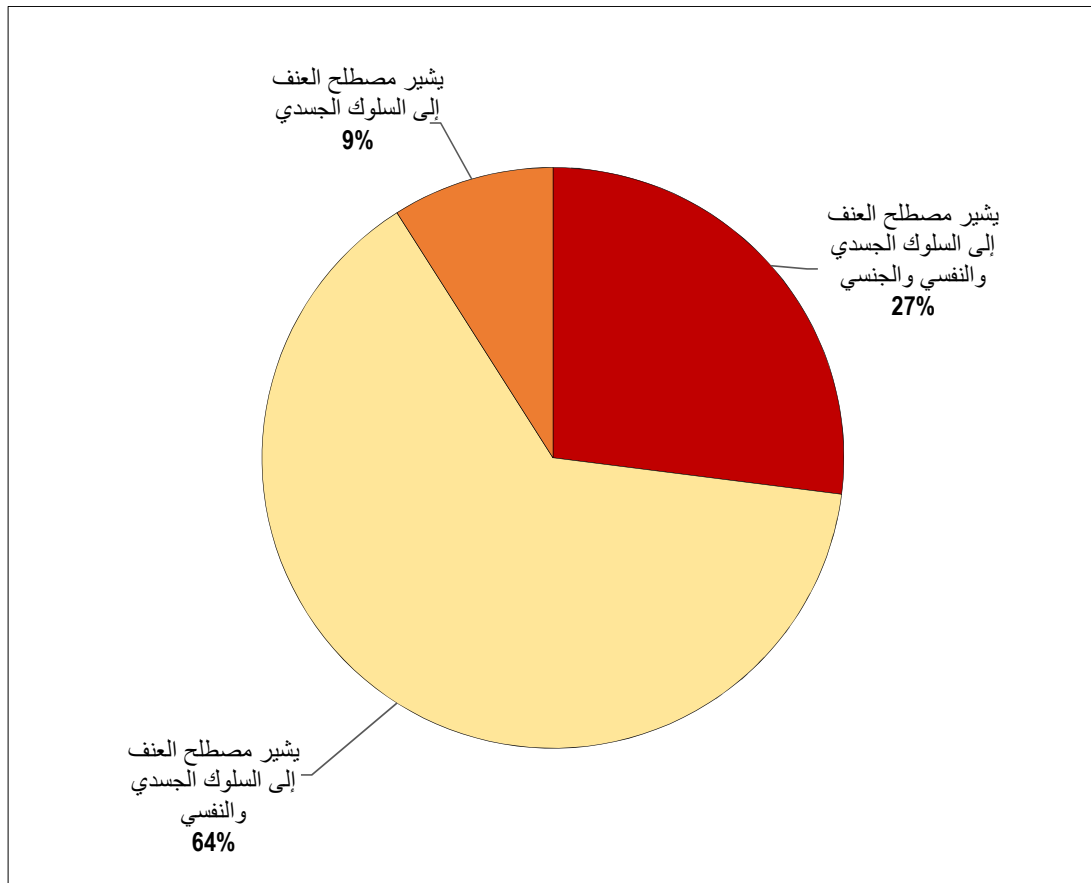
٢٧. يستخدم خمسة وعشرون بلداً من البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، المصطلح المحدد "العنف" داخل أطرها التنظيمية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

٢٨. وحيث يُعرّف المصطلح المحدد "العنف" ارتباطاً بعالم العمل، فإنه يشمل في غالب الأحيان العنف والتحرش الجسديين والنفسيين، ويشمل في بعض الأحيان العنف والتحرش الجنسيين (انظر الشكل ١-٣). وفي المجموع، خلّصت الدراسة الاستقصائية إلى أن عشرة بلدان تصف العنف المرتبط بالعمل على أنه يشمل العنصر الجسدي والعنصر النفسي على حد سواء، وثلاثة من هذه البلدان تدرج فيه كذلك العنصر الجنسي (انظر الإطار ١-١).

٢٩. وخلصت الدراسة الاستقصائية إلى أن بلداً واحداً فقط يصف "العنف" على أنه سلوك جسدي فقط. وهذا البلد هو جمهورية كوريا، حيث ينص حظر "العنف" على منع أصحاب العمل من الإساءة إلى العامل جسدياً.^٢

٣٠. ويستخدم ١٤ بلداً آخر مصطلح "العنف" في القوانين المرتبطة بالعمل، لكن هذه البلدان لا تُعرّفه.

الشكل ٣-١: عناصر تعريف العنف



ملاحظة: تتكون العينة من ١١ بلداً: خمسة بلدان من أفريقيا؛ ٣ بلدان من الأمريكتين؛ لا ينطبق على أي بلد من الدول العربية؛ بلد واحد من آسيا والمحيط الهادئ؛ بلدان اثنان من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

^٢ قانون معايير العمل رقم ٥٣٠٩ لعام ١٩٩٧ (بصيغته المعدلة) في جمهورية كوريا.

الإطار ١-١ التعاريف التشريعية للعنف في مكان العمل

- وفق الأمر رقم ١٥٠٤ لعام ٢٠١٥ بشأن العنف المرتبط بالعمل خارج ساعات العمل، الذي أصدرته هيئة بيئة العمل الدانمركية، فإن العنف المرتبط بالعمل يرتكبه أشخاص مثل العملاء والزبائن، وينطوي على تعريض المستخدمين إلى اعتداءات جسدية وتوجيه تهديدات إليهم وممارسة سلوك عدواني عليهم، بما في ذلك التحرش.
- بموجب قانون عمل غينيا لعام ٢٠١٤، يمثل العنف في مكان العمل كل حالة يتعرض فيها صاحب العمل أو العامل إلى الاضطهاد أو التهديد أو الاعتداء نفسياً أو جسدياً خلال أداء عمله في مكان العمل.
- في السلفادور، يعتبر القانون الشامل الخاص بشأن حياة خالية من العنف ضد النساء (بموجب المرسوم رقم ٥٢٠ عام ٢٠١٠) أن أشكال العنف التي يمكن أن تحدث في "بيئة العمل" تكون اقتصادية وجسدية ونفسية وعاطفية وجنسية. ويُعرّف القانون العنف "في العمل" على أنه "القيام بأفعال أو الامتناع عن القيام بأفعال، ضد النساء، تُمارس عليهن بشكل متكرر ومستمر في الزمن، في مراكز العمل في القطاع العام أو الخاص، وتشكل اعتداءً جسدياً ونفسياً ينتهك سلامتهن أو كرامتهن الشخصية والمهنية، مما يعوق سبل حصولهن على العمالة أو الترقية أو الاستقرار فيها، أو ينتهك الحق في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية".
- يُعرّف قانون حقوق العمل لعام ٢٠٠٨ (رقم ٣٣ لعام ٢٠٠٨) في موريشيوس العنف في العمل، على أنه يشمل التحرش الجنسي والتحرش والاعتداءات والاعتداء اللفظي والتهمز واستخدام حركات أو كلمات أو أعمال عدائية خلال القيام بالعمل أو كنتيجة للقيام به.
- ينص قانون العمل في بوركينا فاسو لعام ٢٠٠٨ على أنه يجب على صاحب العمل أن يحظر جميع أشكال العنف الجسدي والذهني في مكان العمل.
- يُعرّف القانون الذي ينظم قانون العمل في رواندا، رقم ٢٠٠٩/١٣، العنف القائم على نوع الجنس على أنه "أي نوع من الحركات أو الأعمال الجسدية أو النفسية أو الجنسية الموجهة إلى شخص أو الاعتداء على ممتلكاته لأسباب متعلقة بجنسه"، مما يحرمه من حقوقه ويؤثر عليه بصورة سلبية.
- في المكسيك، تُعرّف اللوائح الاتحادية بشأن السلامة والصحة وبيئة العمل لعام ٢٠١٤، العنف في مكان العمل على أنه أعمال مضايقة نفسية أو تحرش أو سوء معاملة ضد العامل، مما قد يلحق الضرر بسلامته أو بصحته.
- في بلجيكا، يُعرّف قانون ٤ آب/ أغسطس ١٩٩٦ بشأن رفاه العمال عند أداء عملهم، العنف في العمل على أنه أي عمل يتعرض خلاله عامل إلى التهديد أو الاعتداء النفسي أو الجسدي خلال القيام بعمله.
- تلزم مدونة العمل (القانون رقم ٢٠١٢-٤٥) في النيجر، صاحب العمل بحظر جميع أشكال العنف الجسدي والنفسية المرتبطة بعلاقات العمل.
- بموجب قانون العمل الكندي (RSC, 1985, c. L-2)، فإن "العنف في مكان العمل" يشكل أي عمل أو سلوك أو تهديد أو حركة من شخص تجاه مستخدم في مكان العمل، قد يُتوقع في حدود المعقول، أن يتسبب في ضرر أو إصابة أو مرض ذاك المستخدم.

٣١. وأظهرت دراسة استقصائية بشأن تعاريف العنف في ٨٠ بلداً، أن ستة بلدان تُعرف العنف حسب درجة أثره على الضحية، وتُعرفه أربعة بلدان حسب طبيعة السلوك تحديداً، ويُعرفه بلد واحد حسب طبيعة السلوك ودرجة أثره على الضحية على حد سواء.

٢-١-١ العنف القائم على نوع الجنس

٣٢. يمكن أن يُعتبر العنف الجسدي والنفسية والجنسي قائماً على نوع الجنس إذا كان نابعاً من علاقات نفوذ غير متكافئة بين الرجل والمرأة (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٠٩، الصفحة ٣) أو إذا مارس ضد أشخاص لأنهم لا يتوافقون مع أدوار الجنسين المقبولة اجتماعياً (van der Veur et al., ٢٠٠٧، الصفحة ٤٣).

٣٣. والعنف القائم على نوع الجنس ليس مرادفاً للعنف ضد المرأة؛ ولكن النساء والفتيات هن "المستهدفات في المقام الأول" في العنف القائم على نوع الجنس، وغالبية من يرتكبون هذه الممارسات هم من الرجال (صندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٠٠٩، الصفحة ٧؛ المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، التاريخ غير محدد). ويمكن أن يمارس الرجل والمرأة العنف القائم على نوع الجنس أو يمكن أن يمارس ضدهما على حد سواء، مثل العنف ضد الرجال الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم، بما في ذلك الرجال الذين يُنظر إليهم على أنهم مثليون أو مزدوجو الميل الجنسي أو حاملو صفات الجنسين.^٣

^٣ يُحيل مصطلح: "حاملو صفات الجنسين" إلى تعابير متنوعة عن الهوية الجنسانية التي تشمل مصطلحات: "مغايرو الجنس" و"مغايرو الهوية الجنسية" و"المتشبهون بالجنس الآخر".

٣٤. وتُعرّف اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في توصيتها العامة رقم ١٩، العنف القائم على نوع الجنس بأنه "عنف يكون موجهاً ضد المرأة لكونها امرأة، أو عنف يؤثر على المرأة بشكل غير متناسب" ويشمل "أفعالاً تسبب ضرراً أو معاناة من الناحية الجسدية والعقلية والجنسية، وإكراهاً وتهديدات بارتكاب هذه الأفعال، وغير ذلك من أشكال الحرمان من الحرية" بما في ذلك "التحرش الجنسي". ويُعرّف إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٣، العنف ضد المرأة بأنه أي فعل من أفعال العنف الذي يكون قائماً على نوع الجنس و"يترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية"، ويشمل التعريف كذلك "العنف الجسدي والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل".^٤ وجرى إدراج تعريف مماثل في اتفاقية المجلس الأوروبي بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (يشار إليها عادةً باسم اتفاقية اسطنبول) وفي اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه والقضاء عليه، المعروفة كذلك باسم اتفاقية بيليم دو بارا (اللجنة النسائية للبلدان الأمريكية، ٢٠١٢، الصفحة ١٩).

٣٥. ويوصي دليل الأمم المتحدة للتشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، عند تعريف أشكال العنف القائم على نوع الجنس، بأنه ينبغي أن ينطبق التعريف على جميع أشكال العنف، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: العنف المنزلي والعنف الجنسي (بما يشمل الاعتداء والتحرش) والممارسات المؤذية والاتجار والاسترقاق الجنسي (الأمم المتحدة، ٢٠١٠، الصفحة ٢٣).

٣٦. وتختص القوانين المحلية في بعض الأحيان في "العنف القائم على نوع الجنس"^٥ ولكن على نحو أكثر شيوعاً، تختص قوانين العمل أو قوانين التمييز في معالجة أشكال محددة من العنف القائم على نوع الجنس والمرتبطة بالعمل. وتتعلق أشكال العنف القائم على نوع الجنس، التي تجري معالجتها بشكل شائع في سياق عالم العمل، بالعنف الجنسي (خاصة التحرش الجنسي)، والعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس والعنف المنزلي في مكان العمل أو المرتبط بمكان العمل.

٣٧. وخُصّ اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٦ فيما يتعلق بالتصدي للعنف في عالم العمل، إلى أنه "يتعين معالجة الأبعاد الجنسانية للعنف على وجه التحديد" (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ٢). وانطلاقاً من ذلك، يستعرض هذا التقرير أشكالاً من العنف والتحرش قائمة على نوع الجنس، (أي أنها موجّهة ضد الرجل والمرأة بسبب نوع جنسهما) والطرق الفريدة التي يتعرض من خلالها الرجل والمرأة إلى العنف.

١-٢-١-١ العنف والتحرش الجنسيان

٣٨. إن العنف الجنسي في عالم العمل هو شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، يمكن أن يجمع عنصري العنف الجسدي والعنف النفسي ويمكن أن يشمل مجموعة من التصرفات مثل تعليقات أو مغازلات غير مرغوب فيها و"نكات" وتلامس جسدي وجيز واعتداء جنسي (McCann، ٢٠٠٥، الصفحة ٢). وكما في حالة العنف القائم على نوع الجنس بصفة عامة، فإنه من الممكن أن يتعرض الرجال والفتيان للعنف والتحرش الجنسيين، لكن الأغلبية الساحقة من القضايا المبلغ عنها تتناول النساء والفتيات.

٣٩. والتحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف الجنسي التي عادةً ما تحدث في عالم العمل، وتُصنف في كثير من الأحيان بطريقتين: "المقابل" أو "بيئة عمل عدائية". فالتحرش الجنسي بمقابل يحدث حينما يُطلب من عامل إتاحة خدمة جنسية، ويُستخدم خضوع العامل لذلك الطلب أو رفضه له، كذريعة لاتخاذ قرار بشأن مصير وظيفته. ويغطي التحرش في بيئة عمل عدائية، تصرفاً يُنشئ بيئة عمل مرهبة أو عدائية أو مُهينة. وتفيد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في دراستها الاستقصائية بشأن الاتفاقيات الأساسية، بأنها "تعتبر أنه في غياب تعريف وحظر واضحين للتحرش الجنسي بمقابل والتحرش الجنسي في بيئة عمل عدائية على حد سواء، فإن الشكوك تظل قائمة بشأن ما إذا كانت التشريعات تعالج بفعالية جميع أشكال التحرش الجنسي" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩١) (انظر القسم ٣-١-١).

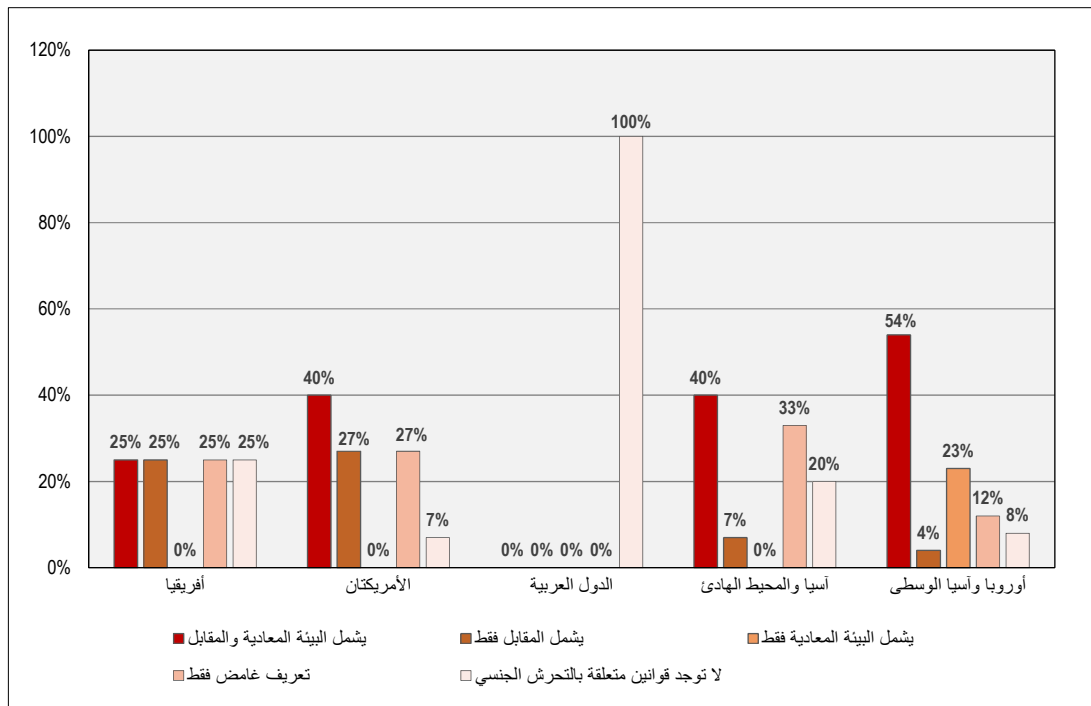
^٤ الجمعية العامة للأمم المتحدة، الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، الوثيقة A/RES/48/104.

^٥ على سبيل المثال، القانون الجمهوري رقم ٩٢٦٢ في الفلبين.

٤٠. وفي البلدان البالغة ٦٥ بلداً، التي خضعت للتحليل في هذا التقرير والتي لديها قوانين متعلقة بالتحرش الجنسي، تمثلت الطريقة الأكثر شيوعاً لتعريفه في إدراج فئتي التحرش الجنسي بمقابل والتحرش الجنسي في بيئة عمل عدائية على حد سواء. وفي المجموع، يُعرّف ٣١ بلداً (٢٨ في المائة) التحرش الجنسي على أنه يشمل التحرش الجنسي بمقابل والتحرش الجنسي في بيئة عمل عدائية. والتوزيع الجغرافي لهذه البلدان البالغة ٣١ بلداً، هو كالتالي: ١٤ بلداً (٥٤ في المائة) من أوروبا وآسيا الوسطى؛ ستة بلدان (٤٠ في المائة) من آسيا والمحيط الهادئ؛ ستة بلدان (٤٠ في المائة) من الأمريكتين؛ خمسة بلدان (٢٥ في المائة) من أفريقيا؛ ولا ينطبق الأمر على أي بلد من الدول العربية (انظر الشكل ٤-١).

٤١. وفي المجموع، تدرج ستة بلدان عنصر البيئة العدائية فقط في تعريف التحرش الجنسي، ويدرج ١١ بلداً عنصر المقابل فقط في تعريف التحرش الجنسي. وكانت لبلدان أخرى بلغ عددها ١٦ بلداً تعريف غامض أو ضيق فحسب، يركز معظمها على المغازلات الجنسية غير المرغوب فيها التي توجه إلى عامل آخر. وفي ١٦ بلداً، لا توجد قوانين متعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل (انظر القسم ٤-١-١).

الشكل ٤-١: تعريف التحرش الجنسي حسب الإقليم (ضمن المجموعة بالنسبة المئوية)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٤٢. ويمكن أن يشمل التحرش الجنسي في بيئة عدائية سلوكاً يكون إما موجهاً إلى فرد بعينه أو لا يكون موجهاً إلى أي أحد على وجه الخصوص، مثل عرض مواد إباحية في موقع عمل.^٦

٤٣. وفي بعض البلدان، تشمل تعريف التحرش الجنسي، التحرش القائم على نوع الجنس أو التحرش على أساس الهوية الجنسية (انظر القسم ١-٢-٢). وتُفيد لجنة حقوق الإنسان في أونتاريو بالتالي،

التحرش القائم على نوع الجنس هو "أي تصرف يضبط ويعزز المعايير الجنسانية التقليدية لغير المثليين..." "ويستخدم في الغالب لدفع الناس إلى اتباع قوالب نمطية تقليدية حسب الجنس (ذكور متسلطون وإناث خاضعات). ويستخدم كذلك كوسيلة للتنمر، ويكون ذلك في الغالب بين أفراد من نفس الجنس..." "وخلافاً لبعض الأشكال الأخرى من التحرش الجنسي، لا يكون التحرش القائم على نوع الجنس بدافع اهتمام بالجنس أو نية في الجنس عموماً. ويكون التحرش في غالب الأحيان على أساس العداوة، ويستخدم في الغالب من أجل السعي إلى جعل الشخص المستهدف يشعر بأنه غير مرحب به في بيئته. وفي بعض الحالات قد يبدو التحرش على أساس نوع الجنس وكأنه مماثل للتحرش على أساس التوجه الجنسي أو التمتع على أساس كراهية المثليين." (لجنة حقوق الإنسان في أونتاريو، ٢٠١١)

^٦ على سبيل المثال، القانون الألماني المنفذ للتوجيهات الأوروبية بوضع مبدأ المساواة في المعاملة موضع التنفيذ (القانون العام بشأن المساواة في المعاملة بتاريخ ١٤ آب/ أغسطس ٢٠٠٦، بصيغته المعدلة).

١-٢-٢-١ العنف والتحرش على أساس الجنس وعلى أساس نوع الجنس

٤٤. وفقاً للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإن التمييز على أساس الجنس بما في ذلك العنف والتحرش، في مختلف الولايات القضائية، قد يشير تحديداً إلى "خصائص بيولوجية" وقد يشير كذلك إلى "أدوار ومسؤوليات محددة تُسند إلى جنس بعينه (نوع الجنس)" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٨٢).

٤٥. وهناك شكل شائع من أشكال العنف والتحرش القائمة على الجنس، هو "التحرش بسبب الأمومة" أو "ممارسة التحرش على امرأة بسبب الحمل أو الولادة أو حالة طبية مرتبطة بالحمل أو الولادة، أو التحرش بعامل بسبب المسؤوليات العائلية" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الصفحة ٥٧). وعلى غرار ذلك، يمكن أن يتخذ التحرش القائم على الجنس شكل بيئات عدائية أنشئت للمرأة بسبب جنسها، مثل "نكات" مهينة أو مسيئة للمرأة (ويمكن أن يتخذ ذلك في الغالب شكل تحرش جنسي).

٤٦. وهناك شكل شائع من أشكال العنف والتحرش القائم على نوع الجنس، هو العنف والتحرش ضد الرجال والنساء الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم، لأنهم مثليون أو مثليات أو مزدوجو الجنس أو مغايرو الجنس أو لأنه ينظر إليهم على أنهم كذلك.

١-٢-٣ العنف المنزلي

٤٧. تشهد ظاهرة العنف المنزلي فيما يرتبط بعالم العمل، توسعاً سريعاً في مجال استحداث القوانين المتعلقة بها. وعادةً ما يقتصر مصطلح "الأسرة" أو "العلاقات المنزلية" على العلاقات المتعارف عليها تقليدياً على أنها علاقات أسرية، مثل علاقات من خلال رابط الدم أو الزواج أو علاقة بين شريكين حميمين. ولكن البلدان باتت تدرج على نحو متزايد، العمال المنزليين وأشخاصاً آخرين يعيشون ضمن الأسرة في نطاق تطبيق هذه القوانين، بسبب تعرضهم إلى العنف والتحرش في "الوسط المنزلي" (انظر القسم ٥-٤ بشأن تنظيم ظروف العمل في العمل المنزلي).

٤٨. ووفقاً لدراسة أجراها البنك الدولي عن ١٢٧ بلداً لديه قوانين بشأن العنف المنزلي (البنك الدولي، ٢٠١٥)، فإن تعريف العنف المنزلي يُفهم عادة على أنه يشمل العنف الجسدي والجنسي والنفسي، وعلى أنه يشمل العنف الاقتصادي على نحو متزايد.^٧

٤٩. ويُعرّف العنف الاقتصادي في ٢٠ بلداً (أي ما يمثل ٢٥ في المائة) من أصل ٨٠ بلداً مشمولاً بالدراسة الاستقصائية في هذا التقرير، بحيث يشمل منع شخص من دخول وظيفة أو البقاء فيها. وفي نيبال مثلاً، يشمل تعريف العنف المنزلي "التعسف الاقتصادي" الذي يُعرّف بأنه حرمان شريك من فرص العمالة والموارد الاقتصادية.^٨ وينص قانون البرازيل بشأن العنف المنزلي والأسري، المعروف باسم قانون ماريلا د، بينها،^٩ على أن "العنف في مجال حقوق الملكية" مثل الاستحواذ على أدوات عمل الضحية أو إلتهامها أو تدميرها بشكل جزئي أو كامل، هو شكل من أشكال العنف المنزلي. ويتخذ العنف الاقتصادي في الجمهورية الدومينيكية^{١٠} وفرنسا^{١١} شكل أفعال ينتج عنها استحالة العمل لفترة من الزمن أو عدم القدرة على ذلك.

٥٠. وتطلب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في توصياتها المتعلقة بصياغة تشريعات بشأن العنف ضد النساء والفتيات، إدراج العنف الجسدي والجنسي و"التحكم القسري" في تعريف العنف المنزلي، كالتالي:

^٧ يُعرف البنك الدولي العنف الأسري المالي أو الاقتصادي بأنه "أي سلوك أو تصرف يشمل استخدام أو إساءة استخدام موافقة الشريك فيما يتعلق بالموارد أو الأصول المالية، بما في ذلك الحرمان من مال أو ملك أو الاستحواذ عليه أو الاستيلاء عليه، أو جعل المرأة أو محاولة جعلها بواسطة وسائل أخرى، غير مستقلة مادية من خلال الاستمرار في التحكم بالموارد المالية" (مجموعة البنك الدولي، ٢٠١٥، الصفحتان ٢٠ و ٢١).

^٨ قانون العنف المنزلي في نيبال لعام ٢٠٠٩ (الجرائم والعقوبات). انظر كذلك قانون الحماية من العنف المنزلي في كينيا (رقم ٢ لعام ٢٠١٥).

^٩ القانون الاتحادي رقم 11.340/2006.

^{١٠} القانون المتعلق بالعنف بين أفراد الأسرة، رقم ٢٤ لعام ١٩٩٧ في الجمهورية الدومينيكية.

^{١١} المادة رقم ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات الفرنسي.

فعل أو أفعال متكررة من الاعتداء والإكراه الجنسي والتهديدات والإذلال والترهيب أو نوع آخر من الإساءة، بغرض إلحاق الضرر بضحية أو معاقبتها أو تخويفها. ويشمل هذا التحكم مجموعة من الأفعال التي تهدف إلى جعل الضحايا تابعين/و/أو غير مستقلين، من خلال عزلهم عن مصادر الدعم واستغلال مواردهم وقدراتهم بهدف تحقيق مرتكبي هذه الممارسات لمكاسب شخصية، وحرمانهم من الوسائل الضرورية للاستقلال بأنفسهم ومن المقاومة والهرب وضبط تصرفاتهم اليومية.^{١٢}

٥١. ووفقاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن "الاستعاضة عن مصطلح 'التحكم التعسفي' بمصطلح 'العنف النفسي' و'العنف الاقتصادي'، تتيح للدول أن تستهدف التصرفات الضارة فعلاً وأن تتجنب ما يترتب عن القانون من نتائج غير مقصودة".^{١٣}

٣-١-١ العنف والتحرش الجسديان

٥٢. تشمل أوجه فهم مفيدة عن العنف الجسدي "استخدام قوة جسدية ضد شخص آخر أو مجموعة أخرى، ينتج عنها ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي" (مكتب العمل الدولي، et al، ٢٠٠٢، الصفحة ٤) أو "أي محاولة لإلحاق إصابة جسدية بشخص أو الهجوم عليه بما يشمل أذى جسدياً فعلياً." (Chappell and Di Martino، ٢٠٠٦، الصفحة ٣٠).

٥٣. وهناك اتجاه في بعض الأحيان نحو التركيز على حوادث إطلاق نار عشوائي على الجموع في مكان العمل، خاصة تلك التي تتسبب في قتل الغير، باعتبارها تمثل النوع الذي يحدد العنف الجسدي (Denenberg and Denenberg، ٢٠١٢). ومما لا شك فيه أن العنف المُميت يثير قلقاً بالغاً بالنسبة إلى بعض أماكن العمل^{١٤}، ولكن الإحصاءات المتاحة تشير إلى أن حالات القتل لا تمثل سوى أقلية صغيرة من حالات العنف الجسدي في عالم العمل على المستوى الوطني (وزارة العدل الأمريكية، ٢٠٠١، الصفحة ٢).

٥٤. ومن المهم كذلك الإشارة إلى أن الإبلاغ عن مختلف أشكال العنف الجسدي في عالم العمل يكون عموماً أقل شيوعاً مقارنة بالعنف النفسي، كما سيُناقش ذلك بمزيد من التفاصيل أدناه (Riedel and Welsh، ٢٠١٦؛ وزارة العدل الأمريكية، ٢٠٠٤، Eurofound، ٢٠١٦، الصفحة ٦٨).

٥٥. ونادراً ما تشمل القوانين الخاصة بمكان العمل لوائح تتناول أشكال العنف والتحرش الجسديين على وجه التحديد. ومتى كان الحال كذلك، فإنها تميل إلى استخدام مصطلحات "اعتداء جسدي" أو "اعتداء"، دون تعريف المصطلح (انظر القسم ٤-٢-١).^{١٥}

٤-١-١ العنف والتحرش النفسيان

٥٦. تمثل ظاهرة العنف والتحرش النفسيين أكثر أشكال العنف والتحرش التي يُبلغ عنها في عالم العمل، وتغطي مجموعة من الإساءات اللفظية وغير اللفظية والتحرش النفسي والجنسي والتتمر والمضايقة النفسية والتهديدات (Forastieri، ٢٠١٢، الصفحة ١١٤). ويمكن أن تشمل الظاهرة التلاعب بسمعة شخص أو عزل شخص أو إخفاء معلومات أو توزيع مهام لا تتطابق مع القدرات أو تحديد أهداف ومهل زمنية مستحيلة (Leymann، ١٩٩٠؛ Milczarek، ٢٠١٠، الصفحة ٢٢).

٥٧. ويشير المفهوم "النفسي" في مصطلح "العنف والتحرش النفسيان إلى الآثار الضارة التي تترتب عن مثل هذا السلوك على سلامة الضحية نفسياً^{١٦}. ويتجلى هذا الفهم في مصطلح "التحرش المعنوي" في فرنسا، إذ يُعرّفه قانون العمل بأنه أفعال متكررة يكون لها هدف أو تأثير يؤدي إلى تدهور ظروف عمل المستخدمين بطريقة يُرجح أن تحول دون تمتعهم بحقوقهم في الكرامة أو تُغيّر سلامتهم الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم المهني للخطر.^{١٧}

^{١٢} انظر: <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>.

^{١٣} انظر: <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>.

^{١٤} على سبيل المثال، تقارير عن جريمة القتل الأخيرة التي وقع ضحيتها طبيب في مكان العمل في الصين، وهي جريمة وُصفت بأنها "آخر وفاة في سياق آفة من العنف الذي يمس مستشفيات البلد" (Buckley، 2016).

^{١٥} لأغراض الدراسة التي شملت ٨٠ بلداً، إذا استُخدم مصطلح اعتداء بمفرده دون صفة مثل "اعتداء نفسي"، فالمفترض أنه يشير إلى السلوك الجسدي على وجه التحديد.

^{١٦} يمكن أن يؤدي الأذى والمعاونة النفسيان إلى أعراض جسدية أيضاً.

^{١٧} انظر كذلك: قانون ٤ آب/ أغسطس ١٩٩٦ بشأن رفاه العمال في أداء عملهم، بلجيكا؛ قانون العمل في غينيا لعام ٢٠١٤.

٥٨. ويمكن أن يُعرّف العنف والتحرش النفسيان في القوانين الوطنية إما تعريفاً واسعاً يحمي جميع العمال بموجب المصطلحات التالية "المضايقة النفسية"^{١٨} و"التنمر"^{١٩} و"التحرش"^{٢٠} (انظر الإطار ١-٢) و"العنف" (انظر الإطار ١-١)، أو يمكن أن يكون "على أساس التمييز"، في سياق تشريعات لا تحمي إلا الشخص المتحرش به على أساس شيء من الاختلاف سواء كان حقيقياً أو متصوراً، مثل العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو السن أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو نوع الجنس".^{٢١}

٥٩. وباتت مصطلحات "المضايقة النفسية" و"التنمر" و"التحرش" في بعض الأحيان، تستخدم في بعض البلدان كمترادفات، أي أن مرتكبو هذه الأفعال (Einarsen and Skogstad، ٢٠٠٥، الصفحة ٣؛ Zapf and Leymann، ١٩٩٦، الصفحة ١٨٧؛ Zapf and Leymann، ١٩٩٦، الصفحة ١٦٢). وهذا هو حال البلدان الثمانيين التي شملتها الدراسة الاستقصائية لأغراض هذا التقرير.

٦٠. ولا تفرق مصطلحات "التحرش" و"التنمر" و"المضايقة النفسية" بصورة عامة بين السلوك الجسدي وغير الجسدي^{٢٢} (انظر الشكل ١-١). ويترك تعريف هذه المصطلحات طبيعة السلوك مفتوحة، باستخدام لغة من قبيل "سلوك" أو "تصرف" أو "فعل"، فيكون هذا التعريف واسعاً بما فيه الكفاية ليستوعب الأفعال الجسدية والنفسية على حد سواء. وهناك ميل إلى تعريف مصطلحات "التحرش" و"التنمر" و"المضايقة النفسية" حسب آثار هذا النوع من "السلوك"، من قبيل "الأذى أو المعاناة الجسديين أو النفسيين" أو "البيئة العدائية" أو "إهانة الكرامة" الناتجة عن تلك الأفعال.

٦١. وأظهرت دراسة استقصائية بشأن تعاريف "التحرش" و"المضايقة النفسية" و"التنمر" في ٣٦ بلداً يُعرّف هذا السلوك، أن ٣٠ بلداً (أو ٨٣ في المائة) تُعرّف العنف حسب أثره على الضحية، ويُعرّف خمسة بلدان (أو ١٤ في المائة) حسب طبيعة السلوك وأثره على الضحية على حد سواء، ويُعرّف بلد واحد (أو ٣ في المائة) حسب طبيعة السلوك تحديداً.

الإطار ٢-١

أمثلة تشريعية عن المضايقة النفسية والتنمر والتحرش

- يُعرّف قانون العمل البولندي لعام ١٩٧٤ بصيغته المعدلة، المضايقة النفسية على أنها تشمل التحرش والترهيب اللذين يُمارسان بصفة مستمرة ولأجل طويل على مستخدم معين، وتؤدي إلى تدني تقييم قدراته المهنية، أو يكون هدفها أو مبتغاها إذلال المستخدم أو السخرية منه أو عزله أو إبعاده عن مجموعة زملائه في العمل.
- يُعرّف قانون علاقة الاستخدام لعام ٢٠١٣ في سلوفينيا، المضايقة النفسية على أنها أي معاملة أو تصرف متكرر وممنهج يكون خاطئاً أو سلبياً وهجومياً بوضوح، يُوجّه ضد عامل فرد في مكان العمل أو بالارتباط بالعمل.
- في أستراليا، يتعرض العامل للتنمر في العمل عندما: "يقوم فرد أو مجموعة أفراد، حين يكون العامل في العمل، بتصرف غير معقول تجاهه بصورة متكررة، أو تقوم بذلك مجموعة عمال ينتمي إليها؛ ويتسبب ذلك التصرف في خطر على الصحة والسلامة".^١
- في تركيا، يُعرّف التنمر بأنه تثبيط عزيمة شخص عن العمل واستبعاد شخص، ويشمل التعريف أفعالاً متعمدة هدفها إزعاج شخص معين.^٢
- يُعرّف قانون علاقة الاستخدام لعام ٢٠١٣ في سلوفينيا، التحرش بأنه أي تصرف غير مرغوب فيه يرتبط بظرف شخصي، مع ما يترتب عن ذلك من تأثير أو نية بالتأثير سلباً على كرامة شخص معين أو بخلق بيئة من الترهيب والكرهية والإهانة والإذلال والشتم.
- يُعرّف التحرش في بابوا غينيا الجديدة، بأنه تصرف غير مرغوب فيه وغير مرحب به يكون هجومياً ومهيناً وفيه إذلال؛ وأكثر أشكال التحرش شيوعاً هي التنمر والاعتداء الجسدي والتهديدات.^٣

^١ قانون العمل المنصف لعام ٢٠٠٩ في أستراليا.

^٢ المؤسسة المعنية بالقانون المتعلق بحقوق الإنسان والمساواة، القانون رقم ٦٧٠١/٢٠١٦ المؤرخ في ٦ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

^٣ أمر عام رقم ٢٠: ممارسة أنشطة الأعمال خارج إطار الاستخدام في الخدمة العامة وغيرها من الأحكام المهمة التي تنظم السلوك، ٢٠١٤.

^{١٨} على سبيل المثال، قانون العمل في اتحاد اليوسنة والهرسك والقرار رقم ٤٧٢/٢٠١٢ بشأن المضايقة النفسية في باراغواي.

^{١٩} على سبيل المثال، قانون العمل في بولندا؛ قانون العمل في شيلي؛ قانون حقوق العمل لعام ٢٠٠٨ في موريشيوس.

^{٢٠} على سبيل المثال، قانون علاقة الاستخدام لعام ٢٠١٣ في سلوفينيا.

^{٢١} على سبيل المثال، قانون الإنصاف في فرص العمل لعام ١٩٩٨ في جنوب أفريقيا؛ قانون مكافحة التمييز في كرواتيا لعام ٢٠٠٩.

^{٢٢} هناك بلد واحد فقط تبين أن لديه تعريفاً للتصرف المتسم بالعنف والتحرش باعتباره نفسياً فقط، هو اليوسنة والهرسك، حيث يُعرّف مصطلح "المضايقة النفسية" في قانون حظر التمييز في الجريدة الرسمية رقم ٥٩/٠٩، على أنه "تحرش غير جسدي". ويُعرّف التحرش على هذا النحو لكنه لا يحدد السلوك المذكور على أنه غير جسدي.

٦٢. ويُعرّف ١١ بلداً من أصل ٣٦ بلداً (أو ٣١ في المائة) "المضايقة النفسية" أو "التنمر" أو "التحرش"، بأنه تصرف يُشترط أن يكون "متكرراً" أو "مستمراً" أو يحدث بشكل متواتر. ويمكن أن يشمل التصرف في ٢٥ بلداً (أو ٦٩ في المائة) فعلاً متكرراً أو فعلاً واحداً. وحيثما يستلزم أن يكون التصرف "متكرراً"، فإن ذلك يتعلق في غالب الأحيان بالتنمر^{٢٣} أو المضايقة النفسية،^{٢٤} رغم أنه يتعلق في بعض الأحيان بالتحرش،^{٢٥} ولكن التحرش لا يستلزم في العادة أن يكون متكرراً.

٦٣. وخلال اجتماع الخبراء، أقرّوا بأنه "يمكن أن يحدث العنف والتحرش مرة واحدة أو بصورة متكررة" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ٧).

٥-١-١ المخاطر النفسية والاجتماعية

٦٤. يتمثل أكثر أوجه فهم المخاطر النفسية والاجتماعية شيوعاً في معرفة الخصائص الهيكلية والتنظيمية لعمل شخص معين. كذلك، يعتبر العنف والتحرش من الناحية النفسية والجسدية والجنسية خطرين نفسيين واجتماعيين في عدد من الولايات القضائية. ويقرّ الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن الإجهاد المرتبط بالعمل لعام ٢٠٠٤، بأن العنف والتحرش عاملان محتملان يؤديان إلى الإجهاد المرتبط بالعمل، وكذلك الشأن بالنسبة إلى التصرف التسفي. وتعالج التشريعات في إيطاليا^{٢٦} والسلفادور^{٢٧} وهولندا^{٢٨} الإجهاد المرتبط بالعمل، الذي يشمل أشكال العنف والتحرش.

٦٥. وهناك كذلك قبول متنام بأنه يمكن لبعض المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبطة بتنظيم العمل، أن تكون مضرّة فتصل إلى مستوى تمثل فيه بحد ذاتها شكلاً من أشكال العنف والتحرش، حيث تمس كرامة الشخص الضحية وأمنه وصحته ورفاهه. ويطلق على هذه المخاطر النفسية والاجتماعية في المؤلفات الأكاديمية، مصطلح "العنف الهيكلي"، باعتبار أن تنظيم العمل أو هيكله هو الذي يعرض العمال للعنف (Heiskanen، ٢٠٠٧، الصفحة ٢٤). ويمكن اعتبار ثقل أعباء العمل وتدني مستويات الاستقلالية في صنع القرار وضعف المركز وصرامة الأعمال الروتينية وعدم كفاية الاهتمام بالعلاقات في بعض الحالات، أشكالاً من العنف الهيكلي (Banerjee et al، ٢٠١٢، الصفحة ٣٩١؛ Bowie، ٢٠١٢، الصفحة ٢). ففي جمهورية فنزويلا البوليفارية على سبيل المثال، يمكن اعتبار ظروف العمل، بما في ذلك تدهور بيئة العمل وانعزال العمال وعدم منحهم مناصب مطابقة لمهاراتهم، بأنها شكل من أشكال التحرش^{٢٩}. وفي نيوزيلندا، يوصف "التنمر المؤسسي" بأنه يحدث عندما تسمح معايير إحدى المنظمات وثقافتها وممارساتها بتصرف يسبب أذى أو ضغطاً لا مبرر لها، أو عندما تؤدي هياكل العمل أو ممارساته أو سياساته أو متطلباته إلى إثقال كاهل الموظفين بشكل غير معقول دون الاهتمام برفاههم. ومن بين الأمثلة على معايير المنظمات التي تبلغ مصاف ممارسات غير منصفة، تلك المتعلقة بتحديد أهداف مستحيلة التحقيق وفرض معالجة حالات لا يمكن تدبرها أو فرض مهل زمنية غير واقعية.^{٣٠}

^{٢٣} على سبيل المثال، قانون العمل المنصف لعام ٢٠٠٩ في استراليا، (بصيغته المعدلة في ٢٠١٤).

^{٢٤} على سبيل المثال، القانون المتعلق بحظر التمييز في البوسنة والهرسك، الجريدة الرسمية رقم ٠٩/٥٩.

^{٢٥} قانون الصحة والسلامة المهنيين، القوانين المنقحة لأونتاريو لعام ١٩٩٠، C. 01، أونتاريو، (كندا).

^{٢٦} المرسوم التشريعي الإيطالي رقم ٨١ المؤرخ في ٩ نيسان/ أبريل ٢٠٠٨، القانون الموحد بشأن الصحة والسلامة في مكان العمل.

^{٢٧} المرسوم التشريعي رقم ٢٥٤ لعام ٢٠١٠ بشأن القانون العام المتعلق بالوقاية من المخاطر في أماكن العمل في السلفادور.

^{٢٨} على سبيل المثال، قانون ظروف العمل الهولندي لعام ١٩٩٩.

^{٢٩} القانون المهني بشأن الوقاية وظروف وبيئة مكان العمل في جمهورية فنزويلا البوليفارية.

^{٣٠} هيئة السلامة في العمل في نيوزيلندا: المبادئ التوجيهية المتعلقة بأفضل الممارسات: منع التنمر في مكان العمل والتصدي له، شباط/ فبراير ٢٠١٤، الصفحة ١٣.

٢-١ من هم المعنيون بالعنف والتحرش في عالم العمل؟

٦٦. افتراضاً، يمكن أن يتعرض أي شخص لأفعال عنف أو تحرش، أو يرتكبها في عالم العمل. وأشارت استنتاجات اجتماع الخبراء في عام ٢٠١٦، إلى أن "ظاهرة العنف والتحرش يمكن أن تكون أفقية وعمودية،^{٣١} من مصادر داخلية وخارجية (بما في ذلك زبائن وأطراف ثالثة أخرى وسلطات عامة) – سواء في القطاع العام أو الخاص، أو في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ٤). وبالفعل، تشير البحوث إلى أن ظاهرة العنف والتحرش الأفقية شائعة. وأجرى مؤتمر نقابات العمال في المملكة المتحدة دراسة استقصائية حديثة بشأن التحرش الجنسي، فخلصت إلى أن ٥٤ في المائة من المجيبين الذين أفادوا بأنهم تعرضوا للتحرش الجنسي، حددوا مرتكبي هذه الأفعال على أنهم زملاء وحددهم ٣ في المائة من المجيبين على أنهم زملاء مبتدئون. وتُقارن هذه النسبة بنسبة ١٧ في المائة من المجيبين الذين أفادوا بأن مرتكب الفعل كان "مديراً مباشراً أو شخصاً آخر له سلطة مباشرة عليهم" (مؤتمر نقابات العمال، ٢٠١٦، ب، الصفحة ١٥).

٦٧. وهناك عدد من صكوك منظمة العمل الدولية تعالج ظاهرة العنف وتشير إلى نطاق تطبيق واسع.^{٣٢}

١-٢-١ من هم المشمولون بالقوانين الوطنية التي تعالج العنف والتحرش في عالم العمل؟

٦٨. غالباً ما تقتصر القوانين المتعلقة بالعمل والسلامة والصحة المهنية وعدم التمييز وغيرها من القوانين التي تعالج ظاهرة العنف في عالم العمل، في تطبيقها لأحكام العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، على الأشخاص المدرجين في إطار علاقة استخدام. وينطبق هذا الأمر على أغلبية البلدان البالغة ٨٠ بلداً التي شملتها الدراسة المنجزة لأغراض هذا التقرير. وعادةً ما تشمل هذه القوانين ضمناً، الأشخاص في أشكال الاستخدام غير المعتادة،^{٣٣} لكنها لا تشمل المتدربين والتلامذة الصناعيين وغير ذلك من العلاقات الشبيهة بعلاقات المستخدمين أو أطراف ثالثة.

٦٩. وتستبعد بعض البلدان صراحةً العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة من أوجه حماية العمل المتعلقة بالتصدي للعنف والتحرش. فعلى سبيل المثال، تستبعد خمسة بلدان من البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة الاستقصائية صراحةً العمال العرضيين من القوانين التي تعالج العنف والتحرش.

٧٠. وهناك بعض البلدان التي تغطي صراحةً علاقات الاستخدام التي تكون خارج نطاق المعنى الشائع، مثل المتدربين والتلامذة الصناعيين والمتعاقدين المستقلين والمتعاقدين من الباطن. فعلى سبيل المثال، تشمل الأحكام التي تعالج العنف والتحرش، صراحةً المتدربين في ٣١ بلداً من البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة الاستقصائية.

٧١. ويدرج عدد من البلدان المستخدمين المحتملين وطالبي الوظائف، في إطار أوجه حماية العمل المتعلقة بالتصدي للعنف والتحرش.^{٣٤}

٧٢. وكثيراً ما تُستبعد فئات من العمال، رغم أن هذا الاستبعاد أخذ في التناقص، من نطاق قوانين العمل، ولا تغطيها أي لوائح أو قد تغطيها لوائح أقل صرامة. وبالنسبة إلى بعض الفئات مثل العمال المنزليين (المستبعدين عموماً من نطاق قوانين العمل، والأغلبية الساحقة منهم من النساء)، يمكن أن تؤثر الفجوة في الحماية على النساء بشكل مفرط. ويستبعد ٢٠ بلداً من البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة، العمال المنزليين من نطاق قوانين العمل، وتستبعد ثمانية بلدان العمال المساهمين في دخل الأسرة.

^{٣١} يشير العنف "الأفقي" أو "الجانبي" إلى العنف الذي يحدث بين المشرفين عن العمل والعمال، ويشير العنف العمودي إلى العنف الذي يحدث بين أفراد في علاقات التسلسل الهرمي.

^{٣٢} انظر على سبيل المثال، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، (١٧٤ تصديقاً اعتباراً من ٩ شباط/فبراير ٢٠١٧) وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).

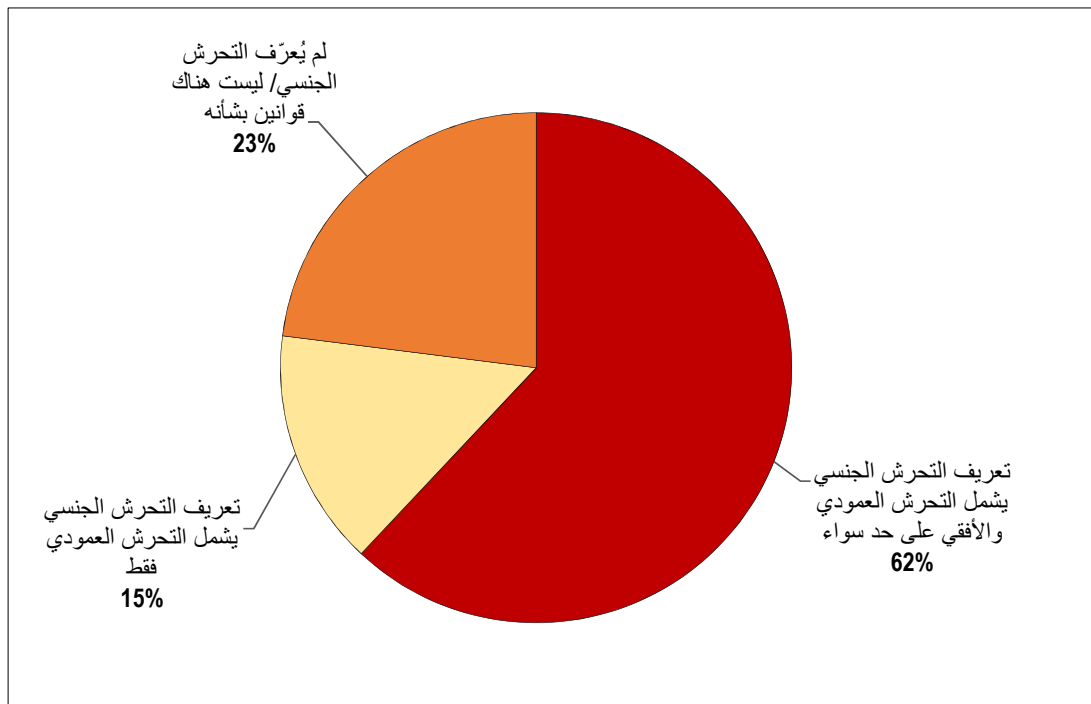
^{٣٣} باستثناء أشخاص في الاستخدام المستتر والعمل غير المستقل للحساب الخاص والعمل للحساب الخاص الصوري أو الذي أُسيء تصنيفه.

^{٣٤} على سبيل المثال، قانون عمل اليوسنة والهرسك، قانون محاربة التحرش الجنسي في الفلبين لعام ١٩٩٥؛ قانون الاستخدام وعلاقات العمل رقم ٦ لعام ٢٠٠٤، في جمهورية تنزانيا المتحدة.

٧٣. ويقتصر نطاق التشريع في بعض الأحيان على حماية النساء من التحرش الجنسي ولا يشمل الرجال، كما هو الحال في سبعة بلدان مشمولة بالدراسة لأغراض هذا التقرير. وتعتبر لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنه ينبغي أن يغطي نطاق الحماية من التحرش الجنسي جميع المستخدمين، ذكوراً وإناثاً، ليس فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة فحسب، بل كذلك فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهنيين وسبل الوصول إلى فرص العمل وظروف الاستخدام (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩٣).

٧٤. وتغطي معظم البلدان التحرش الجنسي عمودياً وأفقياً على حد سواء. وتُعرّف بعض القوانين التي تعالج التحرش الجنسي في مكان العمل، بأنه يُرتكب فقط من قبل صاحب العمل، مما يترك فجوة في الحماية من التحرش الجنسي الذي يرتكبه زملاء العمل. وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي، يحمي ٥٠ بلداً (أو ٦٢ في المائة) من البلدان الثمانين المشمولة بالتحليل، من التحرش الجنسي الأفقي والعمودي على حد سواء، ويحمي ١٢ بلداً (أو ١٥ في المائة)، المستخدمين من التحرش الجنسي العمودي فقط (انظر الشكل ٥-١).

الشكل ٥-١: تعريف التحرش الجنسي حسب الإقليم (ضمن المجموعة بالنسبة المئوية)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل. ٧٥. والعنف من طرف ثالث هو ظاهرة شائعة نسبياً، خاصة في قطاعات الصحة والتعليم والضيافة والنقل، سواء ارتكبه طرف ثالث من الزبائن أو من الجمهور العام ممن يكون العمال على اتصال معهم. وفي الدراسة الحديثة لمؤتمر نقابات العمال في المملكة المتحدة، ذكرت نسبة ٧ في المائة من نساء تعرضن للتحرش^{٣٥} أن مرتكب الفعل كان طرفاً ثالثاً (وكانت النسبة المسجلة في قطاع التجارة بالتجزئة ١١ في المائة، وبلغت النسبة في قطاع الخدمات الطبية والصحية ٩ في المائة) (مؤتمر نقابات العمال، ٢٠١٦، ب، الصفحة ١٥). وقد يتفاقم خطر التعرض للتحرش من طرف ثالث بالنسبة إلى العاملين ليلاً وإلى الذين يضطرون لأعمال في أوضاع معزولة. ويدرج عدد من البلدان العنف من طرف ثالث في نطاق العنف في مكان العمل^{٣٦}.

^{٣٥} في المجموع، تعرضت نسبة ٥٢ في المائة من مجموع النساء المشمولات بالاستطلاع، إلى شكل من أشكال التحرش الجنسي في حالة من الحالات المرتبطة بالعمل (مؤتمر نقابات العمال، ٢٠١٦، ب، الصفحة ٣٣).

^{٣٦} انظر على سبيل المثال، الأمر المتعلق بالعنف المرتبط بالعمل خارج ساعات العمل، رقم ١٥٠٤ لعام ٢٠١٥، الصادر عن هيئة بيئة العمل في الدانمرك؛ قانون علاقات الاستخدام لعام ٢٠٠٠ في نيوزيلندا.

٣-١

أين يحدث العنف والتحرش في عالم العمل؟

٧٦. تأخذ مناقشة منظمة العمل الدولية الحالية بشأن وضع المعايير، صيغة "العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل". وكان اجتماع الخبراء قد خلص إلى أن "عالم العمل يعتبر أنه لا يغطي 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 والعمال في المنازل، خاصة بالنسبة إلى العمال في المنازل والعمال المنزليين والعمال عن بعد" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ٥).

٧٧. ويشمل عالم العمل كذلك أماكن تربط العمال بمكان العمل من خلال التكنولوجيا. وخلص اجتماع الخبراء إلى أن "الاستخدام غير السليم للتكنولوجيا يمثل كذلك... مصدر قلق" وأن أي صك جديد "ينبغي أن يكفل كذلك القدرة على الاستجابة للتحديات والمخاطر الجديدة التي يمكن أن تؤدي إلى العنف والتحرش في عالم العمل، مثل تلك التي تنشأ عن أشكال العمل والتكنولوجيا الآخذة في التغير". (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ٣ والفقرة ١٨).

٧٨. واستخدام تعبير "عالم العمل" هو ملائم لواقع العمال في كافة أنحاء العالم. وعلى سبيل المثال، من بين الأشخاص الذين أفادوا بأنهم تعرضوا للتحرش الجنسي، وفق دراسة أخيرة لمؤتمر نقابات العمال، فإن... هناك أقلية يعتد بها (نسبة ١٤ في المائة) أفادت كذلك بأن التحرش قد حدث في مناسبة اجتماعية مرتبطة بالعمل مثل حفلة عيد الميلاد.

وأفادت امرأة من أصل عشرين امرأة بأنها قد تعرضت للتحرش في مكان آخر مرتبط بالعمل، مثلاً في مؤتمر. وتكون النساء الأصغر سناً (المتراوحة أعمارهن ما بين ١٨ و ٢٤ سنة)، الأكثر ميلاً بشكل كبير إلى الإبلاغ عن تعرضهن للتحرش الجنسي في طريقهن إلى العمل ومنه (أي ١١ في المائة مقارنة بنسبة ٣ في المائة من أصل جميع النساء المجيبات). (مؤتمر نقابات العمال، ٢٠١٦، ب، الصفحتان ١٧-١٨)

٧٩. ويتسم المجال الموضوعي في تطبيق عدد من صكوك منظمة العمل الدولية التي تعالج السلامة والصحة المهنية، بأنه واسع النطاق إذ يتجاوز المكان المادي حيث يؤدي العمل، لينطبق على سبيل المثال على ما يلي:

- وقوع حادث لا ينشأ "في سياق العمل" فحسب، بل ينشأ "عن العمل" كذلك^{٣٧}؛
- يُعرّف "حادث التنقل" بأنه "يقع على الطريق المباشر بين مكان العمل وبيت العامل والمكان الذي يتناول فيه وجباته والمكان الذي يتلقى فيه الأجر"^{٣٨}؛
- أية حوادث "وقعت خلال ساعات العمل، بصرف النظر عن أسبابها"، في "أي مكان ما كان العامل ليوجد فيه لولا عمله"^{٣٩}.

١-٣-١ "مكان العمل" بموجب القوانين الوطنية التي تعالج العنف والتحرش في عالم العمل

٨٠. يُعرّف نطاق الحماية ضمن التشريعات الوطنية وفق تعبير "مكان العمل" أو "في سياق العمل" أو فيما يرتبط به. ولا يُعرّف العديد من البلدان مفهوم "مكان العمل" في التشريعات بالضرورة. ولكن البلدان باتت توسع نطاق تعبير "مكان العمل" أكثر فأكثر، للتصدي للواقع الذي يحدث فيه العنف والتحرش. وحيثما تجاوز نطاق "مكان العمل" مجرد المكان المادي للعمل، فإنه يشمل أماكن إضافية مثل خلوات العمل أو المناسبات الاجتماعية بعد العمل والتنقل من العمل وإليه.^{٤٠}

^{٣٧} تشير المادة ١ من بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١، إلى تعبير "الحادث المهني" (١٢ تصديقاً، اعتباراً من ٩ شباط/فبراير ٢٠١٧).

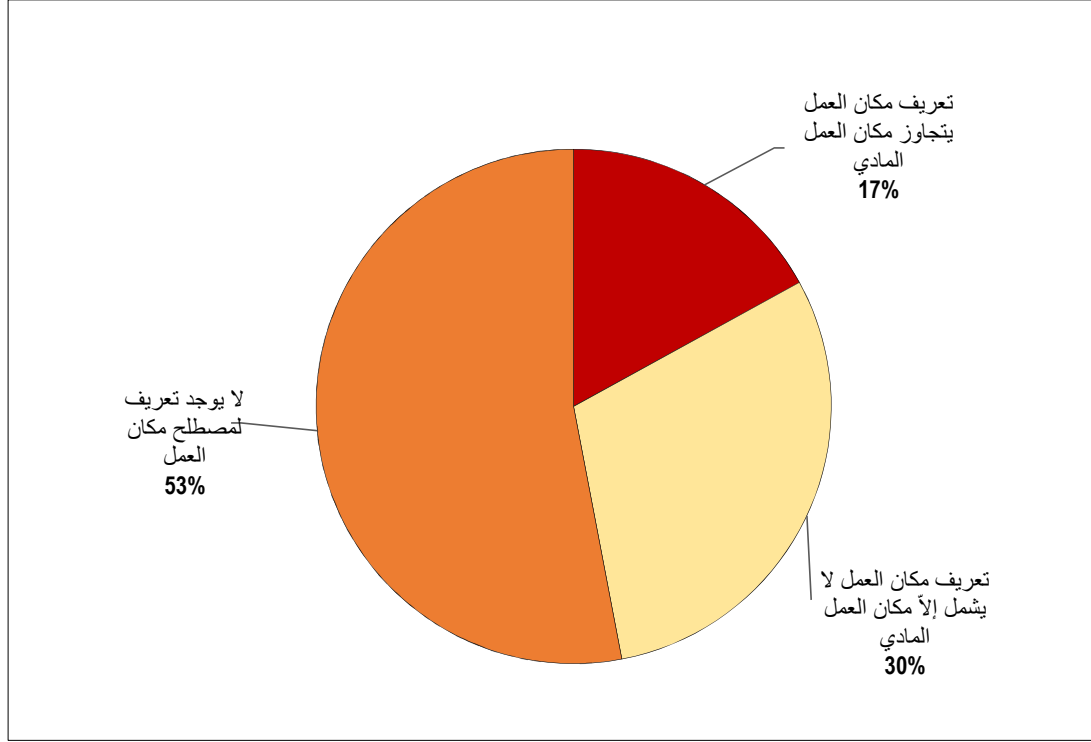
^{٣٨} المرجع نفسه.

^{٣٩} الفقرة ٥(أ) من توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١).

^{٤٠} انظر على سبيل المثال، قانون الحماية من التحرش بالنساء في مكان العمل لعام ٢٠١٠ في باكستان وقانون التحرش الجنسي بالنساء في مكان العمل (الوقاية والحظر والإنصاف)، ٢٠١٣، في الهند.

٨١. وفي ١٤ بلداً على الأقل (أي ١٧ في المائة) من البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة في هذا التقرير، يتجاوز نطاق مكان العمل في التشريعات التي تعالج العنف والتحرش في مكان العمل، مجرد مكان العمل المادي صراحةً. ولكن في ٢٤ بلداً من أصل البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة (أي ٣٠ في المائة)، يقتصر تطبيق قوانين العمل صراحةً على مكان العمل المادي.^{٤١} ولا يُعرّف ٤٢ بلداً من هذه البلدان (أي ٥٣ في المائة) تعبير "مكان العمل" أو قد تعرّف هذه البلدان بشكل شديد الغموض يحول دون استخلاص استنتاجات (انظر الشكل ٦-١).

الشكل ٦-١: تعاريف مكان العمل في القوانين التي تعالج العنف



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٨٢. ومن وجهة نظر إقليمية، يتجاوز نطاق مكان العمل في التشريعات بوضوح مجرد المكان المادي للعمل، في ستة بلدان (أي ٢٦ في المائة) في أوروبا وآسيا الوسطى وأربعة بلدان (أي ٢١ في المائة) في أفريقيا وثلاثة بلدان (أي ٢٠ في المائة) في آسيا والمحيط الهادئ وبلد واحد (أي ٧ في المائة) في الأمريكتين ولا يوجد من بين هذه البلدان أي دولة عربية مشمولة بالدراسة (انظر الشكل ٧-١).

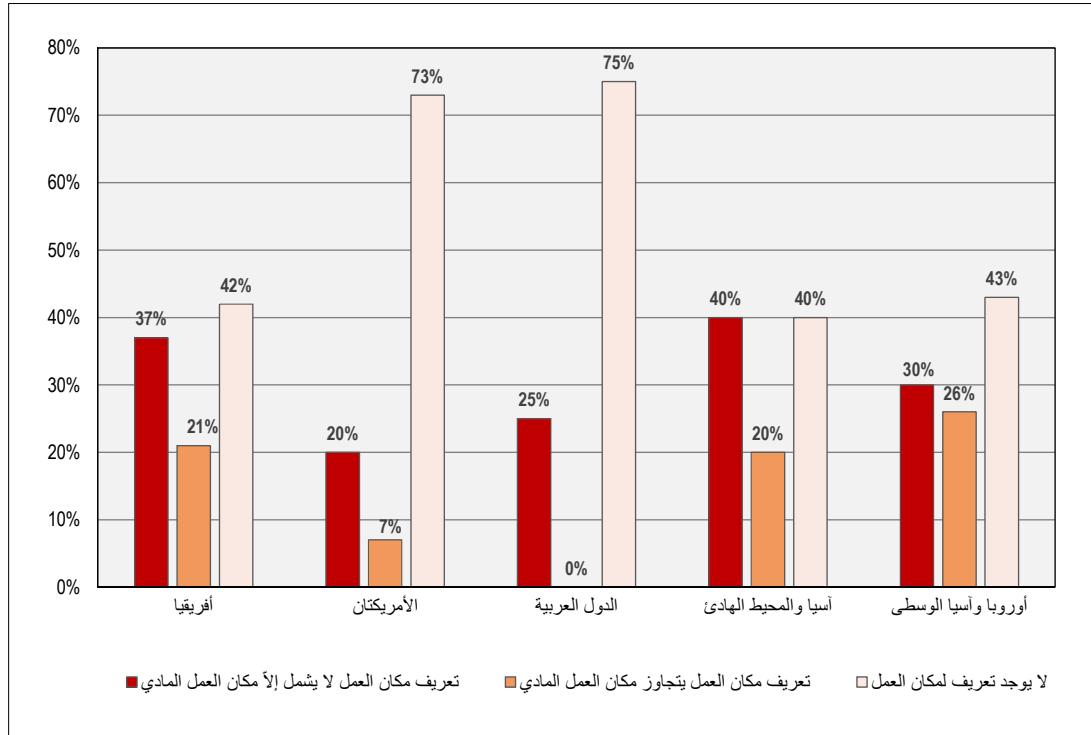
٨٣. وفي بعض الحالات، يُحدد معنى "مكان العمل" في قانون السوابق الذي يكون ملزماً في البلدان التي تُطبق القانون العام. فعلى سبيل المثال، ترى المحاكم الأمريكية أن التحرش المرتكب في دورة من دورات التدريب المهني وحفلة ترحابها شركة معيّنة ومرائب السيارات في غير أماكن العمل وفي أي مكان آخر قد يتواصل ويتفاعل فيه زملاء العمل، من شأنه أن يُنشئ بيئة عمل معادية.^{٤٢}

الشكل ٧-١: تعاريف مكان العمل في القوانين التي تعالج العنف، حسب الإقليم الجغرافي (كما في النسبة المئوية للمجموعة)

^{٤١} قد لا تشمل هذه القوانين على سبيل المثال، المناسبات الاجتماعية في مكان العمل خارج إطار ممتلكات صاحب العمل ومسار تنقل العامل. ورهناً بتفسير قضائي أو غير ذلك من تفسيرات هذه القوانين في فرادى البلدان، قد تستبعد أو تشمل مناسبات اجتماعية مرتبطة بالعمل تُقام على ملك من أملك صاحب العمل أو السفر في سياق العمل أو في المنزل أو الأماكن العامة بالنسبة إلى من يعملون في هذا النوع من الأماكن.

^{٤٢} انظر:

Lapka v. Chertoff, 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008); *Ferris v. Delta Airlines, Inc.*, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001); *Doe v. Oberweis Dairy*, 456 F.3d 704, 715–16 (7th Cir. 2006); *Moring v. Arkansas Department of Correction*, 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001); *Dowd v. United Steelworkers of America*, 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001).



ملاحظة: تتكون العينة في هذا الشكل من ٧٦ بلداً: ١٩ بلداً من أفريقيا؛ ١٥ بلداً من الأمريكتين؛ أربعة بلدان من الدول العربية؛ ١٥ بلداً من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٣ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٨٤. وصار التنمر من خلال التكنولوجيا الإلكترونية (التنمر عبر الإنترنت) تعبيراً جديداً من تعابير العنف والتحرش النفسيين والجنسيين. وتشير نتائج دراسة عن مستخدمين من جامعات مختارة في المملكة المتحدة إلى أن "التنمر عبر الإنترنت من خلال البريد الإلكتروني ورسائل نصية ورسائل عبر الإنترنت، شائع في مكان العمل بدرجة شيوخ التنمر التقليدي" (جامعة شيفيلد، ٢٠١٢). فضلاً عن ذلك، في أحدث دراسة لمؤتمر نقابات العمال في المملكة المتحدة، أبلغت امرأة من كل ٢٠ امرأة عن تعرضها للتحرش الجنسي عبر البريد الإلكتروني أو عبر الإنترنت (مؤتمر نقابات العمال، ٢٠١٦ ب، الصفحة ١٨).

٨٥. ويطرح التنمر عبر الإنترنت تحديات يصعب معالجتها، لأنه عادةً ما يكون مجهولاً ويمكن أن يُمارس داخل مكان العمل المادي أو خارجه، مما يؤدي إلى لبس بشأن ما إذا كان التحرش عبر الإنترنت مرتبطاً بعالم العمل أم لا.

٨٦. وقام عدد قليل من البلدان - أي أستراليا والبوسنة والهرسك وفرنسا والهند وباكستان وجنوب أفريقيا - بمعالجة التنمر عبر الإنترنت من خلال التشريعات، ولم يتناول سوى نزر يسير منها مكان العمل على وجه التحديد. ويعالج قانون تعديل التشريع المتعلق بالتمييز على أساس الجنس والسن لعام ٢٠١١ في أستراليا، التحرش عبر الإنترنت من خلال توسيع نطاق الحماية من التحرش الجنسي ليشمل التحرش الممارس عن طريق التكنولوجيات الجديدة، مثلاً عبر الإنترنت أو وسائل الإعلام الاجتماعية أو من خلال الرسائل النصية.^{٤٣}

^{٤٣} انظر كذلك قانون تكنولوجيا المعلومات رقم ٢١ لعام ٢٠٠٠ (بصيغته المعدلة في ٢٠٠٨) في الهند وقانون الحماية من التحرش رقم ١٧ لعام ٢٠١١ في جنوب أفريقيا.

الفصل ٢

فهم العنف والتحرش في عالم العمل: الأثر والمحركات وعوامل الخطر والمجموعات المعنية

٨٧. إنّ ظاهرة العنف والتحرش سياقية إلى حد كبير وغالباً ما تسترشد بالديناميات العاملة في عالم العمل والمجتمع الأوسع نطاقاً، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، علاقات القوة والمعايير الجنسانية والمعايير الثقافية والاجتماعية والتمييز.

٨٨. ويُنظر إلى اختلال ميزان القوة في مكان العمل على أنه "بعد أساسي" للتمييز، وقد يتجلى ذلك عندما يستخدم المدير السلطة الرسمية لممارسة التمييز ضد العامل (Einarsen، ٢٠٠٥). ويمكن أن تتبع ظاهرة العنف والتحرش أيضاً من السلطة غير الرسمية التي تتمتع بها مجموعة مهيمنة في مكان العمل، من قبيل "المضايقة النفسية في مكان العمل من أسفل الهرم إلى أعلاه" حيث يقوم العمال بممارسة التحرش ضد المشرفين عليهم (Hershcovis and Barling، ٢٠١٠، الصفحة ٢٨؛ Shallcross، ٢٠٠٣، الصفحة ٥٢). وتتأثر ديناميات السلطة كذلك بعوامل من قبيل نوع الجنس والعرق والطبقة الاجتماعية، كما هي حال "التحرش الجنسي من المروّس نحو رئيسه" مثلاً عندما يقوم طالب ذكر بممارسة التحرش ضد أنثى من كبار أعضاء الكلية أو عندما تقوم سكرتيرة بممارسة التحرش ضد رئيسها الذي ينتمي إلى عرق مختلف أو مجموعة إثنية مختلفة لا تتمتع بمركز حظوة في المجتمع (Rospenda et al.، ١٩٩٨، الصفحة ٤٠؛ Lampman et al.، ٢٠٠٩).

٨٩. وتتداخل مسألة نوع الجنس^١ تداخلاً عميقاً مع علاقات السلطة بالترافق مع ترجيح التوازن التقليدي للسلطة لكفة الرجال (Holmes and Flood، ٢٠١٣). ومن شأن وصول امرأة إلى قطاع يهيمن عليه الذكور عادة أن يسبب انزعاجاً في علاقات السلطة القائمة (Ness، ٢٠١٢، الصفحة ٦٦٤) ويعيد بعض الرجال تأكيد سلطتهم من خلال التحرش الجنسي (McLaughlin et al.، ٢٠١٢). ويجري فرض الأدوار الجنسانية أيضاً على الرجال الذين لا تتناسب سماتهم مع نوع جنسهم، نظراً إلى أن "الثقافة السائدة [غير المثلية] تغرّم ثمناً باهظاً على كل شخص يعتبر أنه منقوص الرجولة" (Kimmel، ٢٠٠٤، الصفحة ١٩٣).

٩٠. ويمكن لثقافات مكان العمل إما أن تعزز السلطة السلبية والمعايير الجنسانية إما أن تتصدى لها (Holmes and Flood، ٢٠١٣، الصفحة ٥). وبهذا، لحظ اجتماع الخبراء أهمية هذه المسألة وخلص إلى أنّ الوقاية من العنف والتحرش "ينبغي أن تتصدى للثقافة المجتمعية وثقافة مكان العمل السلبية" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، المرفق الأول، الفقرة ٢١).

٩١. وضمن بعض الأطر الثقافية والاجتماعية، يمكن "تعميم" ظاهرة العنف والتحرش - باعتبارها ظاهرة عادية أو ظاهرة مسلماً بها أو جزءاً من العمل اليومي (Baby et al.، ٢٠١٤؛ Hillis، ٢٠١٣؛ Matulewicz، ٢٠١٥؛ Rasmussen et al.، ٢٠١٣؛ Keogh and Byrne، ٢٠١٦، الصفحة ٣٢؛ Baines and Cunningham، ٢٠١١). واعترافاً بهذه الدينامية، خلص اجتماع الخبراء إلى أنّه "ينبغي ألا يُنظر إلى ظاهرة العنف والتحرش على أنها "جزء من العمل"، كما هو الحال في أحيان كثيرة جداً بالنسبة إلى المعلمين والعاملين في قطاعي الصحة والنقل، وغيرهم...". كذلك، سلط الخبراء الضوء على أنّ "العمال، وتحديدًا العاملات، يكونون معرضين للخطر عندما يُتوقع منهم أن يقدموا خدمات جنسية أو أن يتحملوا التحرش مقابل الحصول على وظيفة أو ترقية أو بغية الحفاظ على عملهم أو من أجل الحصول على أجورهم (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، المرفق الأول، الفقرة ١١).

^١ "في حين تفرض علينا الطبيعة أدوارنا الجنسية (من خلال الاختلافات النفسية والجسمانية الأساسية بين المرأة والرجل) فإن المجتمع هو الذي يحدد أدوارنا الجنسانية (أي توجد سلوكيات/ أدوار يعتبرها المجتمع إما ذكورية أو أنثوية)"، مستقاة من: UNESCO Zambia: *Gender Sensitivity*, Module 5, Doc. ED.99/WS/14, Feb. 2000.

٩٢. والتميز القائم على الاختلاف، أو ما يُتصور أنه اختلاف، يمكن أن يكون محركاً جوهرياً آخر لممارسات العنف والتحرش. وهذا ما نراه عندما ينشئ مرتكبو هذه الممارسات "مجموعات حاضنة" و"مجموعات منبوذة"^٢ لاستهداف أشخاص بعينهم في مكان العمل، يرون أنهم "يستحقون" التعرض لممارسات العنف والتحرش (Baxter and Wallace، ٢٠٠٩؛ Monks and Coyne، ٢٠١١؛ Omari and Paull، ٢٠١٦؛ Public Broadcasting System، ٢٠٠٣؛ Luo، ٢٠١٦؛ Mistry and Latoo، ٢٠٠٩؛ Mason، ٢٠٠٢). وبالتالي، يمكن القول إن "بعض أشكال العنف - من قبيل العنف بدوافع عنصرية أو العنف على أساس كراهية المثليين أو العنف المرتبط بنوع الجنس... ترتبط ببعضها البعض لا محالة، وإن بشكل غير وثيق، بمعنى أن هذه الأشكال تقوم جميعها على الهيكليات الهرمية للاختلاف" (Mason، ٢٠٠٢، الصفحتان ٤٣-٤٤).

١-٢ انتشار ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل

١-١-٢ العنف والتحرش الجنسيان

٩٣. تشكل ظاهرة العنف والتحرش الجنسيين جانباً بارزاً من حياة العمال - لاسيما العاملات - في كافة أنحاء العالم ويُعتبر التحرش الجنسي من أكثر الأشكال المبلغ عنها. وفي دراسة أجريت في جنوب أفريقيا، أفادت ٧٧ في المائة من النساء عن تعرضهنّ للتحرش الجنسي في مرحلة من المراحل خلال حياتهنّ العملية (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠٠٨). وهناك دراسة غير منشورة أجرتها الشبكة العالمية للعاملين في مجال البستنة وحقوق البيئة عام ٢٠١٣ في إثيوبيا^٣، أشارت إلى مستويات عالية مبلغ عنها من التحرش الجنسي في المزارع في كافة أنحاء شرق أفريقيا، بما في ذلك جمهورية تنزانيا المتحدة حيث تعرضت ٨٩ في المائة من النساء اللواتي جرى استطلاعهنّ في ٢٠ مزرعة لتحرش جنسي مرة واحدة على الأقل، وكينيا حيث وصفت ٩٠ في المائة من النساء اللواتي جرى استطلاعهنّ في إحدى الدراسات أنّ التحرش الجنسي هو أصعب مشكلة تواجهها النساء في قطاع قطف الزهور (Jacobs et al.، ٢٠١٥، الصفحة ٤٠١).

٩٤. وأفادت دراسة عن التحرش الجنسي في العمل أعتها مؤتمر نقابات العمال في المملكة المتحدة عام ٢٠١٦ عن أنّ الاستماع إلى:

تعليقات ذات طبيعة جنسية حول نساء أخريات كان السلوك الأكثر شيوعاً الذي تحدث عنه المجيبون (٣٥ في المائة). كما أُفيد عن نكات وتعليقات ذات إيحاءات جنسية غير مرغوب فيها (٣٢ في المائة و٢٨ في المائة على التوالي). وتعرض قرابة ربع المجيبين إلى ملامسة غير مرغوب فيها والخمس منهم لمغازلات جنسية غير مرغوب فيها. وأفاد ١ في المائة من المجيبين ككل عن أنهم كانوا ضحية اعتداء جنسي خطير أو عملية اغتصاب في العمل. ومن أصل كل عشر نساء، أفادت امرأة واحدة تقريباً عن تعرضها لرؤية مواد إباحية في مكان العمل (مؤتمر نقابات العمال، ٢٠١٦ ب، الصفحة ١٤).

٩٥. وتصف دراسة مستمدة من مقابلات أجريت مع ٤٢٨ رجلاً من خمسة بلدان في أمريكا الوسطى والجمهورية الدومينيكية وبنما، إحساس الرجل "بامتلاك المرأة" أو "إخضاعها له" مما يمهّد الطريق أمام التحرش الجنسي في العمل (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣، الصفحة ١٢). بالإضافة إلى ذلك، تشير البحوث إلى أنه يوجد احتمال أكبر بممارسة العنف الجنسي من رجال يحصلون على دعم أكبر من أقرانهم (Humphrey and Kahn، ٢٠٠٠).

٩٦. وترى دراسة تشمل ثمانية بلدان في أفريقيا أنّ قلة التمثيل النسائي في مجموعات العمال يمكن أن تساعد على شرح سبب الغياب الكبير لمسائل المساواة بين الرجال والنساء في مبادرات المفاوضات الجماعية ذات الصلة بالعنف والتحرش في مكان العمل (Shindondola-Mote and Kalusopa، ٢٠١١). ووجدت دراسة أجراها البرتغال عام ٢٠١٥ أنّ التحرش الجنسي ينتشر بشكل أكبر في صفوف أولئك الحاصلين على عقود تتسم "بنزr يسير من الأمن الوظيفي أو الاستقرار" (الفئات المشمولة في هذا المفهوم الجامع هي التالية: العمال العرضيون على أساس غير تعاقدية والمتمرسون بأجر أو بدون أجر والعاملون بعقود محددة الأجل) (Torres et al.، ٢٠١٦، الصفحة ١٣).

^٢ يعرف Ferrante (٢٠١٥) "المجموعة الحاضنة" على أنها "مجموعة ينتمي إليها شخص بعينه و/أو يمثل لها و/أو يستحسنها و/أو يشعر بالإخلاص تجاهها"، ويعرف "المجموعة المنبوذة" على أنها "أي مجموعة لا ينتمي إليها شخص بعينه" (الصفحتان ٣٧٠ و٣٧٢).

^٣ الشبكة العالمية للعاملين في مجال البستنة وحقوق البيئة: أفضل الممارسات لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في قطاع البستنة في مناطق شرق أفريقيا، تقرير غير منشور، كمبالا، ٢٠١٣.

٢-١-٢ العنف والتحرش القائمان على الجنس ونوع الجنس

٩٧. تظهر البراهين من كافة أنحاء العالم أنَّ العلامات الحوامل والنساء والرجال العائدين من إجازة أمومة أو إجازة أبوة أو إجازة والدية، يمكن أن يتعرضوا للتحرش من جانب زملائهم أو مرؤوسيههم أو رؤسائهم (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦د). ومن شأن الطلبات المتعلقة بفترات راحة للرضاعة الطبيعية أو بترتيبات العمل المؤاتية للحياة الأسرية أن تقضي إلى معاملة مهينة وإساءة معنوية وتغيير مكان العمل وغير ذلك من الضغوط الرامية إلى عزل العمال وإرغامهم على الاستقالة (Giunti، ٢٠١٥؛ Addati et al.، ٢٠١٤؛ Masselot et al.، ٢٠١٢).

٩٨. ويفيد العمال من فئة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي صفات الجنسين عن انتشار واسع النطاق للعنف في مكان العمل مقارنة مع العمال من خارج هذه الفئة. ورأت دراسة استقصائية أجريت في المملكة المتحدة مفادها أنَّ نسبة ٦,٤ في المائة فقط من العمال غير المثليين أفادوا عن تعرضهم للتحرش في العمل، في حين تعرض للتحرش ١٣,٧ في المائة من المثليين و١٦,٩ من المثليات و١٩,٢ من مزدوجي الميل الجنسي (Hoel et al.، ٢٠١٤، الصفحة ١١). وتشير البيانات من الأرجنتين وكوستاريكا وفرنسا وهنغاريا والهند وإندونيسيا والجزيرة السوداء وجنوب أفريقيا وتايلند إلى أنه غالباً ما يتعرض الأشخاص من فئة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس للتمييز والتحرش في التعليم والحصول على فرص العمل وخلال دورة الحياة المهنية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥ج، الصفحة ١).

٣-١-٢ العنف والتحرش الجسديان

٩٩. غالباً ما يبلغ عن العنف والتحرش الجسديين في المهن التي يكون فيها العمال على اتصال مباشر مع الجمهور، من قبيل التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي والإدارة العامة وخدمات الإقامة والطعام. وفي كيبك، كندا، خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، بلغت نسبة التعرض للعنف الجسدي ضمن عينة واسعة من ٦٩٠٠٠ عامل من مختلف القطاعات الاقتصادية، ١,٩ في المائة في حين أفاد العاملون في قطاعي الرعاية الصحية والتعليم أنَّ العنف الجسدي بلغ حداً أعلى بكثير من ذلك (Vézina et al.، ٢٠١١). ووجدت دراسة أجريت في ألمانيا عام ٢٠١٢ أنَّ ٥٦ في المائة من الموظفين العاملين في قطاعي الرعاية الصحية والاجتماعية تعرضوا للعنف الجسدي (Schablon et al.، ٢٠١٢). وأفادت الدراسة الاستقصائية الأوروبية السادسة التي أجرتها مؤسسة Eurofound في عام ٢٠١٦ بشأن ظروف العمل، أن ٢ في المائة من العمال في ٢٨ بلداً أوروبياً تعرضوا للعنف الجسدي خلال العام الذي سبق الدراسة الاستقصائية، وأن النسب المئوية كانت أعلى في بعض المهن والقطاعات، من قبيل ٥ في المائة في قطاعي الخدمات والمبيعات ونسبة ٧ في المائة في قطاع الصحة (Eurofound، ٢٠١٦، الصفحات ٦٨-٧٠).

٤-١-٢ العنف والتحرش النفسيان

١٠٠. يشكل "التنمر/ التحرش" حالياً أحد أشكال السلوكيات الاجتماعية الضارة^٤ الأكثر انتشاراً في مكان العمل، ضمن ٢٨ بلداً في أوروبا (٥ في المائة خلال الأشهر الاثني عشر الأخيرة) (Eurofound، ٢٠١٦، الصفحة ٦٨).

١٠١. وقدرت دراسة أجرتها مؤسسة Workplace Bullying Institute عام ٢٠١٤ في الولايات المتحدة أنَّ أكثر من ٣٦ مليون شخص (٢٧ في المائة من العمال الأمريكيين) تعرضوا "لسلوك تعسفي" في العمل خلال دورة حياتهم (Workplace Bullying Institute، ٢٠١٤، الصفحة ٣).

١٠٢. وفي بلجيكا، وجدت دراسات أجريت بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٠، أنَّ زهاء ١٠ إلى ١٥ في المائة من العمال أفادوا عن تعرضهم للتحرش (Van der Plancke، في الصحف). وفي فرنسا في عام ٢٠٠٥، أفادت ٨ في المائة من النساء و٧ في المائة من الرجال عن تعرضهم لتحرش معنوي في العمل (Lerouge، ٢٠١٠، الصفحتان ١٠٩-١١٠). كما أفادت دراسات حول العاملين في قطاع الخدمات في الأرجنتين وفي قطاع الرعاية الصحية في رواندا، عن انتشار العنف النفسي أكثر من انتشار العنف الجسدي (Wlosko et al.، ٢٠١٤؛ Newman et al.، ٢٠١١). وتظهر دراسة استقصائية نموذجية شملت ٤٥٨٠ منشأة في اليابان عام ٢٠١٢ عمق المشكلة، إذ أفاد ٤٥,٢ في المائة من العمال عن تعرضهم "للتحرش باستغلال السلطة" (مصطلح آخر لمفهوم التحرش النفسي) (Lerouge and Naito، ٢٠١٦). وفي أستراليا، يقدر أحد المصادر أنَّ انتشار التنمر في العمل يتراوح بين ٢٢ و٣٣ في المائة (برلمان الكومنولث في أستراليا، ٢٠١٢، الصفحة ٩).

^٤ يشمل مصطلح "السلوكيات الاجتماعية الضارة" حسب مؤسسة Eurofound سلوكاً "من قبيل العنف والتنمر/ التحرش في العمل" (الصفحة ٦٤).

٢-٢ تأثير العنف والتحرش في عالم العمل

١٠٣. خلص الخبراء في اجتماعهم إلى أنّ ظاهرة العنف والتحرش "تؤثر على علاقات مكان العمل والتزام العامل والصحة والإنتاجية ونوعية الخدمات العامة والخاصة وسمعة المنشأة"، كما "تؤثر على المشاركة في سوق العمل ويمكنها على وجه الخصوص، أن تمنع النساء من دخول سوق العمل، لاسيما في القطاعات والوظائف التي يهيمن عليها الرجال، وأن تحول دون بقائهن فيها." بالإضافة إلى ذلك، لاحظ الخبراء أنّ ظاهرة العنف والتحرش "قد تقوض صنع القرار الديمقراطي وسيادة القانون" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، المرفق الأول، الفقرة ١).

١-٢-٢ التأثير على العمال

١٠٤. يمكن أن يترك العنف والتحرش الجسديان ندوباً جسدية لا بل معنوية واضحة، تستلزم إعادة تأهيل واستشارة أخصائيين. ويمكن أن يتأتى عن العنف والتحرش النفسيين والجنسيين آثار من قبيل القلق والاكتئاب والصداع واضطرابات النوم، مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي (Cihon and Caponecchia and Wyatt، ٢٠١١؛ Castagnera، ٢٠١١، الصفحة ١٧٧).

١٠٥. ووجدت دراسة استقصائية أجرتها مؤسسة Eurofound (٢٠١٣) أنّ العمال الذين عانوا من عنف جسدي أكثر عرضة بمقدار ثلاث مرات للإصابة بانهايار عصبي وبمقدار الضعف للمعاناة من ضغط نفسي. وبعد تعرض العمال للتوتر أو التحرش، يحتمل أن يصبحوا عرضة بمقدار أربع مرات للإصابة باكتئاب وبمقدار ثلاث مرات للإبلاغ عن اضطرابات في النوم وبمقدار الضعف للإبلاغ عن ضغط نفسي. كما يمكن لمن كانوا شهوداً على أحداث عنيفة، أو كانوا من أصدقاء أو أفراد أسرة أشخاص تعرضوا للعنف والتحرش، أن يعانون إرهاباً حاداً وصدمة نفسية (EverSafe، ٢٠١٥).

١٠٦. ومن الناحية الاقتصادية، تشكل ظاهرة العنف والتحرش الجنسيين عائقاً أمام انضمام النساء إلى صفوف اليد العاملة والبقاء فيها، وبالتالي "تقوض قدرة العاملات على كسب الدخل في الأجل الطويل وتسهم في الفجوة الجنسانية في الأجور" (Equal Rights Advocates، ٢٠١٤، الصفحة ٧). ويتجلى هذا في المعضلة التي تواجهها العاملات اللواتي يقوم جزء من أجرنّ على البقشيش. ورفض العاملات تحمّل أي تحرش جنسي من طرف الرؤساء أو الزبائن، قد يقوض قدرتهنّ على كسب البقشيش لإعالة أنفسهنّ وعائلاتهنّ (Jayaraman، ٢٠١٣). وحتى عندما تكون ظاهرة العنف والتحرش غير قائمة على نوع الجنس، فإن من الممكن استشفاف تأثيرها على النساء بشكل غير متناسب. ووجدت دراسة إيطالية أنّ ١٦ في المائة من العمال قدموا استقالتهم بعد تعرضهم للعنف. ورأت الدراسة نفسها أنّ احتمال أن تقدم النساء استقالتهم أكبر بمرتين مقارنة مع الرجال (Eurofond، ٢٠١٥، الصفحة ٣٦).

١٠٧. والواقع أنّ ظاهرة العنف والتحرش قد تدفع في نهاية المطاف بالعمال إلى مغادرة مكان عمل بعينه أو ترك صفوف القوى العاملة ككل (Milczarek، ٢٠١٠، الصفحة ٨٠) أو يمكنها في أقصى الحالات أن تقضي إلى إلحاق الضرر بالذات. وتشير التقديرات إلى أنّ ١٠-١٥ في المائة من حالات الانتحار في السويد سنوياً هي نتيجة مضايقة نفسية (Leymann، ١٩٩٠).

١٠٨. ويمكن أن يؤثر العنف المنزلي على عالم العمل بحيث يخلف تأثيراً سلبياً على حياة العمال وعلى إنتاجية المنشآت (Mollica and Danehower، ٢٠١٤، الصفحة ٢). وخلص الخبراء في اجتماعهم إلى أنّ "العنف المنزلي وغيره من أشكال العنف والتحرش تتصل بعالم العمل عندما تؤثر في مكان العمل" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، المرفق الأول، الفقرة ٦). ويؤكد الأمر العام الصادر عن الخدمة العامة في بابوا غينيا الجديدة^٥ على أنّ للعنف المنزلي غالباً أثراً على مكان عمل الضحية، بما في ذلك أداء عمل الشخص المعني، ويذكر أنّ "العنف المنزلي يمكن أن يتسبب في التغيب بسبب الإصابات أو الاعتلالات الصحية الناجمة عن حالات الضغط النفسي الشديد، مما قد يؤدي أيضاً إلى سوء الأداء في العمل ويمكن لمركب العنف أن يؤدي الشخص في العمل من خلال اتصالات هاتفية تعسفية أو يتعقبه خارج المكتب أو يمنع الضحية من الحضور إلى العمل."

^٥ الأمر العام رقم ٢٠: المشاركة في أنشطة قطاع الأعمال خارج الاستخدام في الخدمة العامة وغير ذلك من الأحكام المهمة التي ترفع السلوكيات، ٢٠١٤، بابوا غينيا الجديدة.

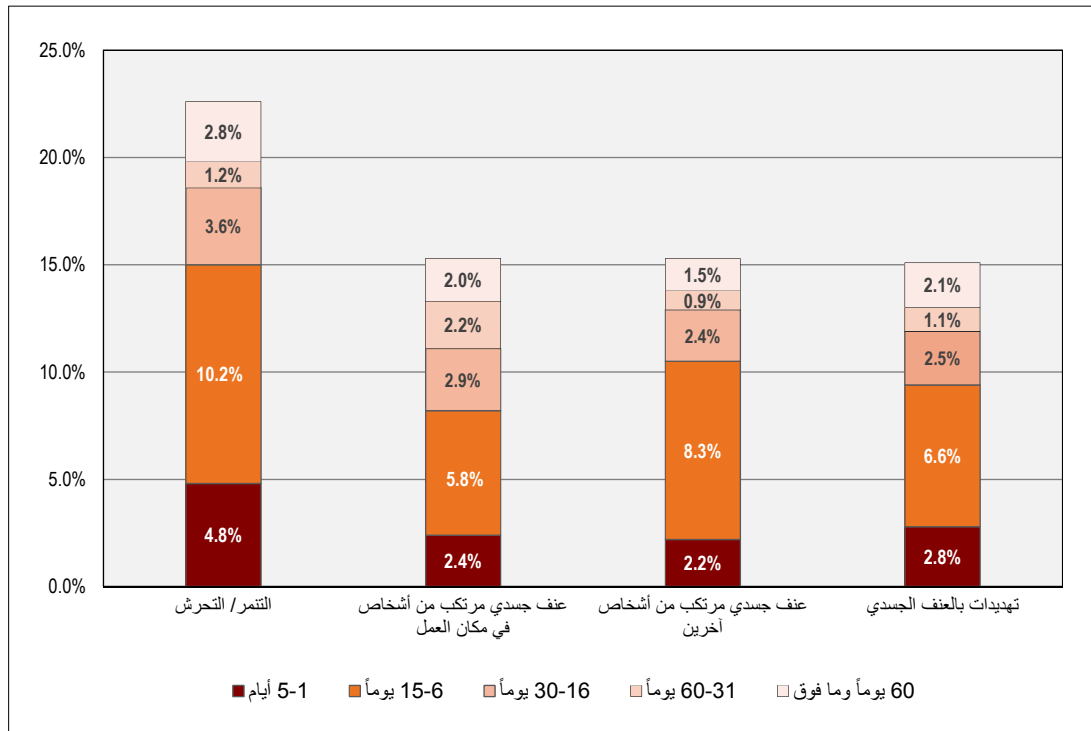
١٠٩. واستناداً إلى بيانات عام ١٩٩٥، أفادت التقديرات في الولايات المتحدة بأن ضحايا العنف البالغ من طرف الشريك خسروا "ما مجموعه قرابة ٨ ملايين يوم عمل مدفوع الأجر - أي ما يعادل أكثر من ٣٢٠٠٠ وظيفة بدوام كامل- وقرابة ٥,٦ مليون يوم إنتاجية للأسر المعيشية نتيجة العنف" (المركز الوطني للمراقبة والوقاية من الإصابات، ٢٠٠٣، الصفحة ١). وفي حالة فيتنام، تكسب العاملات اللواتي يعانين من عنف شريكهن ٣٥ في المائة أقل من تلك اللواتي لا يعانين من هذا النوع من العنف (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٢، الصفحة iv).

١١٠. ويمكن أن يفضي الافتقار إلى الإجازة مدفوعة الأجر أو الرعاية الصحية لمعالجة عواقب العنف والتحرش، إلى ضغط نفسي ومن شأن الإجراءات القانونية المطولة أن تزيد التكاليف المعنوية والمالية التي يتكبدها العمال المصابون أصلاً بالصدمات (برلمان الكومنولث في أستراليا، ٢٠١٢، الصفحة ١٣). وتبتاين نظم التعويض، من قبيل البطالة والضمان الاجتماعي، تبايناً كبيراً وغالباً ما لا تغطي إلا جزءاً من التكاليف، إن وجدت (Milczarek، ٢٠١٠، الصفحة ٨٠) ولا تكون متاحة أمام جميع العمال.

٢-٢-٢ التأثير على المنشآت والاقتصادات

١١١. هناك تكاليف مالية مباشرة تنجم عن العنف والتحرش في عالم العمل، من قبيل التغيب (انظر الشكل ٢-١) وتجدد الموظفين والمقاضاة والتعويض. وهناك أيضاً تكاليف غير مباشرة تتعلق بانخفاض الإنتاجية والآثار الثانوية، يمكنها أن تضر بسمعة المنشأة وصورتها وقدرتها على التنافس (Rayner et al.، ٢٠٠١).

الشكل ٢-١: النسبة المئوية من العمال المتغيبين وعدد أيام التغيب بسبب مشاكل صحية ذات صلة بالعمل ناتجة عن العنف والتحرش



المصدر: Milczarek (2010), based on 2005 data from the Fourth European Working Conditions Survey.

البلدان التي شملتها الدراسة هي بلدان الاتحاد الأوروبي البالغ عددها ٢٧ بلداً (النمسا، بلجيكا، بلغاريا، قبرص، الجمهورية التشيكية، الدانمرك، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، هنغاريا، أيرلندا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، لكسمبرغ، مالطة، هولندا، بولندا، البرتغال، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، إسبانيا، السويد، المملكة المتحدة) بالإضافة إلى كرواتيا، النرويج، سويسرا، تركيا.

١١٢. إن ظاهرة العنف والتحرش تزيد التغيب وتقضي إلى تزايد الإجازات المرضية والنفقات الإدارية (Rayner et al., ٢٠٠١). وتشير التقديرات إلى أنه في عام ٢٠٠٧ في المملكة المتحدة، "خسرت المؤسسات البريطانية ٣٣,٥ مليون يوم بسبب التغيب المتعلق بالتنمر، وغادر المؤسسات قرابة ٢٠٠,٠٠٠ موظف وضاع ما يعادل ١٠٠ مليون يوم من الإنتاجية نتيجة للتنمر"، مما أفضى إلى تكلفة مقدرة بحوالي ١٣,٧٥ مليار جنيه استرليني (Giga et al., ٢٠٠٨، الصفحة ٣). وفي أستراليا، تتراوح تقديرات التكلفة السنوية الناجمة عن التنمر والتي يتكبدتها على السواء أصحاب العمل والاقتصاد عموماً، بين ٦ و ٣٦ مليار دولار أسترالي (اللجنة المعنية بالإنتاجية في الحكومة الأسترالية، ٢٠١٠، الصفحة ٢٧٩).

١١٣. وتشير دراسات عديدة إلى أن تجدد المستخدمين بسبب العنف والتحرش يستتبع تكاليف أكبر بكثير من التغيب، إذ أن من المكلف توظيف عمال جدد وتدريبهم (Rayner et al., ٢٠٠١). وقدّر إنه في عام ١٩٨٨ كان من شأن التحرش الجنسي أن كلف الجيش الأمريكي أكثر من ٢٥٠ مليون دولار أمريكي، منها أكثر من ١٩٠ مليون دولار أمريكي كتكاليف استبدال (توظيف وتدريب ونقل) (Faley et al., ١٩٩٩، الصفحة ٤٧٥). بالإضافة إلى ذلك، إذا ظل العمال الواقعون ضحايا هذه الممارسات (أو الشاهدون عليها) في المنشأة من دون تلقي الدعم المناسب، غالباً ما تتضرر إنتاجيتهم بسبب الانعكاسات السلبية على صحتهم، مما يزيد التكاليف على المنشأة (Zapf and Gross، ٢٠٠١؛ Einarsen et al.، ٢٠٠٣؛ Giga et al.، ٢٠٠٨، الصفحة ١٦؛ برلمان الكومنولث في أستراليا، ٢٠١٢، الصفحة ١١).

١١٤. وترى البيانات المستقاة من برنامج "العمل الأفضل" المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، أنه حيثما كان التحرش الجنسي أكثر انتشاراً، يتأثر متوسط أرباح قطاع الأعمال بشكل سلبي. وفي مصانع الملابس في الأردن وفيتنام، يوجد ترابط سلبي قوي "بين متوسط الأرباح (مجموع المداخل ناقص النفقات) الذي يبلغ عنه المديرون وبين المستوى المتوسط للقلق بشأن حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها في مكان العمل" (Brown et al., ٢٠١٦). كما تجد البيانات أن تدني العنف والتحرش يرتبط بزيادة الربحية. وفي فيتنام، تبين أن مصانع الملابس التي تكون فيها الإساءة اللفظية في مستوى متدنٍ تسجل ربحية أكبر من تلك التي يكون فيها هذا النوع من الإساءة في مستوى أعلى (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤هـ).

١١٥. وأثر العنف الذي يمارسه الشريك المقرب والذي يقاس على مستوى الاقتصادات الوطنية، كبير للغاية. فالتكلفة السنوية للعنف المنزلي، التي تكبدها الاقتصاد الأسترالي خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ قُدرت بحوالي ٨,١ مليار دولار أسترالي (Access Economics Pty Ltd، ٢٠٠٤، الصفحة vii). وفي المملكة المتحدة، قُدرت التكلفة بزهاء ١٦ مليار جنيه استرليني من حيث الناتج الاقتصادي والخدمات والتكاليف البشرية والمعنوية (Walby، ٢٠٠٩، الصفحة ٢).

٣-٢ عوامل الخطر فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل

١١٦. لظروف وشروط العمل، إلى جانب الشروط النفسية والاجتماعية، أثرٌ على انتشار العنف والتحرش في العمل وعلى قدرة الضحايا على التماس الانتصاف على حد سواء. ومن المهم الإشارة إلى أنه "لا يوجد عامل خطر أو مجموعة من عوامل الخطر التي تضمن أن العنف سيحدث أو أن انتشاره سيزداد. غير أن وجود عوامل الخطر هذه، لاسيما عندما تكون مجتمعة، يزيد من احتمال حدوث العنف" (وزارة العمل والصناعات في ولاية واشنطن، بدون تاريخ، الصفحة ٦).

١١٧. وخلص اجتماع الخبراء إلى أن "ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل غالباً ما تعكس عنفاً مجتمعياً أوسع نطاقاً، وبغية منع هذه الظاهرة والتصدي لها لا بد من فهم الأوضاع التي يجد فيها العمال أنفسهم وكيف يمكن لذلك أن يزيد من احتمال حدوث مثل هذا السلوك". كما حدد الخبراء مجموعة "ظروف يمكنها، منفردة أو مجتمعة، أن تعرّض العمال للعنف والتحرش" (انظر الإطار ٢-١).

الإطار ١-٢

ظروف من شأنها أن تعرّض العمال للعنف والتحرش (منفردة أو مجتمعة)

- ❑ العمل في اتصال مباشر مع الجمهور؛
- ❑ العمل مع أشخاص يعانون من محنة؛
- ❑ العمل باستخدام أدوات قتيمة؛
- ❑ العمل في ظروف ليست مشمولة أو محمية بقانون العمل والحماية الاجتماعية على الإطلاق أو ليست مشمولة أو محمية على النحو السليم؛
- ❑ العمل في أماكن محدودة الموارد (يمكن أن تقضي المرافق غير المزودة بكفاية بالتجهيزات أو عدم كفاية عدد الموظفين إلى ساعات انتظار طويلة وإحباط)؛
- ❑ ساعات عمل غير اجتماعية (مثلاً، العمل مساءً أو ليلاً)؛
- ❑ العمل في انفراد أو في عزلة نسبية أو في أماكن نائية؛
- ❑ العمل في أماكن حميمة أو في منازل خاصة؛
- ❑ سلطة رفض تقديم الخدمات، مما يزيد من خطر العنف والتحرش من جانب طرف ثالث يلتمس تلك الخدمات؛
- ❑ العمل في مناطق النزاع، لاسيما توفير الخدمات العامة وخدمات الطوارئ؛
- ❑ معدلات عالية من البطالة.

المصدر: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، أ، الملحق الأول، الفقرة ٩.

١١٨. وخلص اجتماع الخبراء أيضاً إلى أن "سوء إدارة الموارد البشرية وسوء تنظيم العمل، بما في ذلك الافتقار إلى القواعد والمسؤوليات الواضحة، وتكليف المهام على نحو غير ملائم والأهداف الإنتاجية غير الواقعية وسوء التواصل وسوء علاقات العمل والممارسات التمييزية، كلها عوامل يمكنها أيضاً أن تزيد من خطر العنف والتحرش" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، أ، المرفق الأول، الفقرة ١٠).

٤-٢

مجموعات وقطاعات ومهن محددة يمكن أن تواجه قدراً أكبر من التعرض للعنف والتحرش

١١٩. في الفصول التالية، سوف يقدم هذا التقرير أمثلة عن مجموعات أو قطاعات أو مهن محددة - على سبيل المثال، الأشخاص المعوقون والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والعاملون في مجال الرعاية الصحية والمعلمون وغيرهم من الأشخاص - يفيد فيها الأشخاص عن تعرضهم لخطر العنف والتحرش في عالم العمل أكثر من غيرهم. ولأنّ التعرض للعنف والتحرش أمرٌ سياقي للغاية وينجم عن تقارب محركات العنف والتحرش، من قبيل التمييز والظروف وعوامل الخطر، من المهم عدم اقتصار التحليل على مجرد وضع قائمة بمن هم "الأكثر عرضة" للعنف والتحرش. والقيام بذلك قد يعني عن غير وجه حق أنّ كينونة الأشخاص وما يفعلونه تجعل منهم ضحايا.

١٢٠. وبالتالي، من المهم فهم تداخل العوامل أو اجتماعها، من قبيل نوع الجنس أو العرق أو السن أو الإعاقة، الذي يجعل ممارسة العنف والتحرش أمراً ممكناً ويجعل في الواقع تجربة العنف والتحرش هذه فريدة، "لأنّ تجربة التداخل أكبر من مجموع العنصرية والتمييز الجنسي" (Crenshaw، ١٩٨٩، الصفحة ١٤٠). وفي الواقع، أظهرت الدراسات أنّ "النساء من الأقليات يكنّ أكثر تعرضاً للتحرش بكثير [في العمل] مقارنة بالرجال من الأقليات والنساء من الغالبية والرجال من الغالبية، عندما يكون التحرش الإثني والجنسي مجتمعين معاً في القياس الإجمالي للتحرش" (Berdhal and Moore، ٢٠٠٦، الصفحة ٤٣٢). ويمكن أن تتعرض العاملات الشابات مثلاً بشكل خاص للعنف الجنسي في العمل، لاسيما اللواتي يبدأن حياتهن المهنية، مقارنة بالعاملات الأكبر سناً (مؤتمر العمل الكندي، ٢٠١٥).

١٢١. ولفت اجتماع الخبراء الانتباه في استنتاجاته إلى دور التداخل، على النحو التالي:

يمكن أن تؤثر ظاهرة العنف والتحرش على وجه الاحتمال على الجميع ولكنها تؤثر على مجموعات محددة بشكل غير متناسب، حيثما توجد ظروف معينة. واختلال التوازن في علاقات القوة، بما في ذلك بسبب نوع الجنس والعرق والإثنية والأصل الاجتماعي والتعليم والفقر، من شأنه أن يفضي إلى العنف والتحرش. والتميز القائم على هذه الأسباب وعلى أسباب أخرى، بما فيها الإعاقة والوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية والتوجه الجنسي والهوية الجنسية ووضع المهاجر والسن، من العوامل المهمة أيضاً. وقد تكون أماكن العمل التي يهيمن فيها جنس واحد أو إثنية واحدة على القوى العاملة، أكثر عدائية تجاه أشخاص لا يتواءمون مع المعايير الجنسية المتعارف عليها أو تجاه أفراد متحدرين من مجموعات أقل تمثيلاً. وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التمييز، من قبيل نوع الجنس أو العرق أو الإعاقة، يتفاقم خطر العنف والتحرش. وهناك عامل خطر إضافي يتمثل في ثقافة الإفلات من العقاب (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، المرفق الأول، الفقرة ١٢).

١٢٢. من المهم مراعاة التداخل عند النظر في القطاعات الاقتصادية التي غالباً ما تبغ عن مستويات عليا من العنف والتحرش، من قبيل قطاع الخدمات (Eurofound، ٢٠١٥؛ Milczarek، ٢٠١٠)، حيث يتداخل التمييز وعوامل الخطر مما يؤدي إلى المزيد من التعرض للعنف والتحرش. وتلاحظ مؤسسة Eurofound في دراستها حول أماكن العمل الأوروبية أنه "من حيث المهن، يبلغ عمال الخدمات والمبيعات عموماً عن قرابة جميع السلوكيات الاجتماعية المؤذية... ويحدث ذلك إلى حد ما لأن مهنة الخدمات والمبيعات تغلب فيها النساء اللواتي يحتمل عموماً أن يواجهن مثل هذه السلوكيات بقدر أكبر ولأنهنّ معرضات نسبياً بشكل أكبر للتعامل مع أطراف ثالثة (مثل الزبائن)" (مؤسسة Eurofound، ٢٠١٦، الصفحة ٦٨).

١٢٣. ومن المهم أيضاً أن يؤخذ في الاعتبار أن الانتشار الحقيقي للعنف والتحرش لا يترافق على الدوام مع توافر البيانات. وهناك بعض القطاعات، من قبيل التمريض، التي تتسم بشدة التنظيم وتقوم بجمع البيانات على نطاق واسع، وبالتالي يمكنها أن توثق تجاربها في مجال العنف والتحرش. وهناك قطاعات أخرى لم تطور هذه القدرات لتنظيم مسائل العنف والتحرش، وقد تواجه بالإضافة إلى ذلك مشاكل الإبلاغ المنقوص عن العنف والتحرش خوفاً من التطرق إلى هذا الموضوع، والافتقار إلى نظم التبليغ والرصد و"تطبيع" العنف (Milczarek، ٢٠١٠؛ Van De Griend and Messias، ٢٠١٤).

١٢٤. وبهذا، يمكن أن يكون جميع العمال وأصحاب العمل معرضين للعنف والتحرش، بغض النظر عن سماتهم الشخصية والعمل الذي يضطلعون به ونظراً لبعض الأوضاع وعوامل الخطر والموارد.

الفصل ٣

الأطر الدولية والإقليمية التي تتصدى للعنف والتحرش في عالم العمل

١-٣ معايير منظمة العمل الدولية التي تتصدى للعنف والتحرش في عالم العمل

١٢٥. لا تذكر ديباجة دستور منظمة العمل الدولية ولا إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من الدستور، ولا يضعان تعريفاً لمفهوم "العنف والتحرش في العمل". وعلى الرغم من ذلك، فإن فكرة الحماية من الإصابات وظروف العمل الضارة تحتل صميم النصين.

١٢٦. ولقد اعتمدت منظمة العمل الدولية على مدى تاريخها، عدداً من المعايير التي تهدف إلى حماية العمال عموماً أو فئات معينة من العمال، من الأوضاع التي يتواجد فيها العنف والتحرش، من قبيل العمل الليلي.

١٢٧. بالإضافة إلى ذلك، يشير عددٌ من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية مباشرة إلى بعض مظاهر العنف والتحرش في العمل، في حين اعتبرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن بعض معايير منظمة العمل الدولية تتناول بعض مظاهر العنف والتحرش؛ ولكن في كلتا الحالتين، تشمل الصكوك بعض المجموعات وبعض المهن. وبسبب نطاق الصكوك التي تشير إلى العنف والتحرش، فإنها لا تنطبق على غالبية العمال في كافة أنحاء العالم أو لا تتناول إلا أشكالاً محددة من العنف أو التحرش.

١٢٨. ويتمثل هدف العديد من الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنية في حماية سلامة العمال وصحتهم. وإذا كانت تلك الصكوك لا تشير صراحة إلى العنف والتحرش، فإن هذا السلوك يشكل خطراً جلياً على الصحة، وتتسم الإرشادات في مجال السلامة والصحة المهنية بالجدوى فيما يتعلق بالوقاية من هذا السلوك وتدبره.

١٢٩. وبالتالي، فإنّ الهوة الكبيرة في الحماية تنبع مما يلي: نطاق أوجه الحماية الراهنة، حيث لا تتمتع بالتغطية إلا فئات معينة من العمال، من قبيل العمال الليليين والعمال المنزليين؛ غياب تعريف لأي شكل من أشكال العنف والتحرش في أي صك؛ الافتقار إلى الإرشادات حول كيفية التصدي للعنف، حتى عندما يكون مشاراً إليه في الصكوك. وعلى غرار ذلك، تفتقر الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنية إلى الإرشادات حول كيفية تكييف إدارة السلامة والصحة المهنية لمنع العنف والتحرش في مكان العمل.

١-١-٣ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

١٣٠. يشكل التصدي للعنف والتحرش مكوناً من مكونات الكثير من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وأشكال العمل غير القانونية المعالجة في بعض الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، من قبيل تلك المتعلقة بالعمل الجبري وعمل الأطفال، ترتبط ارتباطاً متلازماً بالعنف. وبما أنه من غير المتوقع أن يشمل أي صك جديد هذه الأشكال من العمل، فمن المجدي مناقشة أشكال العنف هذه لتقديم فهم أوضح فيما يتعلق بالمعلومات المحتملة لصك جديد أو صكوك جديدة.

١٣١. وتهدف اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) وبروتوكولها لعام ٢٠١٤^١ واتفاقية القضاء على العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)^٢ إلى ضمان تحرر جميع البشر من العمل الجبري، بعض النظر عن طبيعة العمل أو قطاع النشاط الذي قد يؤدي فيه. وتعرّف الاتفاقية رقم ٢٩ العمل الجبري أو الإلزامي على أنه "كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره" (المادة ٢(١)). ويتم اللجوء أحياناً إلى العنف الجسدي والإكراه النفسي لإرغام شخص ما على الضلوع في العمل الجبري، كما هو معرف في الاتفاقية رقم ٢٩ (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الصفحة ١١١). ويجب تقييم مصداقية وانعكاسات التهديد المستخدم لممارسة العمل الجبري من منظور العامل مع مراعاة وضعه وميزاته الشخصية. ويشكل استغلال وضع استضعاف شكلاً من الإكراه النفسي المستخدم في الغالب لانتزاع موافقة ضحايا العمل الجبري (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرات ٢٧٠-٢٧١ والفقرات ٢٩٣-٢٩٧).

١٣٢. وفيما يتعلق بعمل الأطفال، وعلى الرغم من أنّ التعسف الجسدي والنفسي والجنسي لا يُشار إليه صراحة إلا فيما يتعلق باستخدام الأطفال في صراعات مسلحة أو في مزاوله أنشطة غير مشروعة^٣ أو في أعمال خطيرة^٤ أو أعمال يمكنها أن تضر بصحة الأطفال الجسدية أو النفسية^٥، فإنه يمكن تفسير هذا التعريف على أنه يشمل أعمال العنف والتحرش. أما أسوأ أشكال عمل الأطفال فإنها تتضمن في صميمها العنف والتحرش الجسديين والنفسيين^٦.

١٣٣. وعلى الرغم من أنّ صكوك منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية^٧ لا تشمل حظراً صريحاً للعنف ضد الأنشطة النقابية، فإنّ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لطالما شددت على الترابط بين الحريات المدنية والحقوق النقابية، ولا سيما على أهمية أن تعمل نقابات العمال في جو خالٍ من العنف والضغط والتهديدات من أي نوع كانت (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الصفحة ٢٢ أو الفقرة ٥٩).

١٣٤. وتتعهد الدول الأعضاء التي صدقت على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) بأن تضع وتطبق سياسة وطنية بشأن المساواة، ترمي إلى القضاء على أي تمييز في الاستخدام والمهنة على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي^٨. وترى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في التحرش الجنسي شكلاً خطيراً من التمييز القائم على الجنس، يندرج في نطاق الاتفاقية. وتشير اللجنة إلى شكلين من أشكال التحرش الجنسي، يتعين التصدي ل كليهما:

... (١) (مبدأ "أعط ثُعط"): 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 ومخالفًا للصواب وهجومياً تجاه الشخص المستصوب؛ يذ الشخص لهذا السلوك أو الإذعان له مستخدم صراحة أو ضمناً كأساس لاتخاذ قرار يمس وظيفة الشخص المعني؛ أو (٢) (بيئة عمل عدائية): سلوك يخلق بيئة عمل مرهبة أو عدائية أو مهينة تجاه الشخص المستصوب (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الصفحة ٣٣٠، الحاشية ١٩٧٩).

^١ ١٧٨ تصديقاً على الاتفاقية، و١٣ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤.

^٢ ١٧٥ تصديقاً.

^٣ المادة (٣) (ج) ومن اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

^٤ المادة (٣) (١) من اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨).

^٥ المادة (٣) (د) من الاتفاقية رقم ١٨٢.

^٦ المادة (٣) (أ) - (ج) من الاتفاقية رقم ١٨٢، وانظر على سبيل المثال [2012 General Survey](#)، الفقرة ٩٥١ والفقرة ٩٥٣.

^٧ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) حصلنا على التوالي على ١٥٤ و ١٦٤ تصديقاً.

^٨ المادة (١) (أ) والمادة ٢ من اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

١٣٥. وقد تناولت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات^٩ التحرش على أساس أسباب أخرى مذكورة في المادة ١(أ). وفي حين أن العنف، على خلاف التحرش، القائم على أسباب محمية واردة في الاتفاقيات، مشمول في الاتفاقية رقم ١١١، لطالما تناولت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات هذا الشكل من التمييز في سياق التدابير أو غيابها، بغية مواجهة العنف على أساس نوع الجنس أو العنف ضد المرأة^{١٠}. وجرى في مناسبات عدة معالجة مسألة العنف ضد بعض الفئات الإثنية أو الدينية، بما فيها العمال المهاجرون، (اليونان، ملاحظة، ٢٠١٥؛ بابوا غينيا الجديدة، ملاحظة، ٢٠١٥).

٢-١-٣ المعايير الأخرى لمنظمة العمل الدولية

١٣٦. هناك اتفاقيات وتوصيات أخرى لمنظمة العمل الدولية تتضمن إشارات مباشرة إلى العنف والتحرش، اعتُبرت أو من الممكن أن تُعتبر، على أنها تغطي بعض أشكال العنف والتحرش في العمل. غير أن نطاق التطبيق الشخصي محدود إذ أنه يقتصر على فئات محددة من الناس - من قبيل الشعوب القبلية - أو على مهن أو قطاعات محددة - من قبيل العمل المنزلي أو العمل في الاقتصاد غير المنظم. ومن جهة أخرى، عندما يعالج نص الصك مباشرة مسألة العنف والتحرش، فإنه لا يتطرق إلا إلى أشكال محددة منهما.

١-٢-١-٣ حماية فئات أو مهن محددة

١٣٧. تُعتبر اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) الصك الوحيد لمنظمة العمل الدولية الذي يشير صراحة إلى التحرش الجنسي، وهي تنص على أنه ينبغي تمتع العمال الذين ينتمون إلى الشعوب الأصلية بالحماية من المضايقات الجنسية (المادة ٢٠(٣)). وفي عدد من المناسبات، تناولت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تحديداً استخدام العنف والتحرش ضد مجتمعات الشعوب الأصلية^{١١}، بما في ذلك إخراج الأشخاص المنتمين إلى مجتمعات قبلية من الأراضي التي درجوا تقليدياً على العيش فيها^{١٢}.

١٣٨. وهناك صكوك أكثر حداثة شملت مجموعة أوسع من السلوك العنيف والتحرشي. وتطلب المادة ٥ من اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)^{١٣} أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف. وترد اشتراطات هذا الحكم بمزيد من التفصيل في توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)، حيث تشير الفقرة ٧ منها إلى إرساء آليات لحماية العمال المنزليين من الإساءة والمضايقة والعنف، بما في ذلك إنشاء آليات سهلة المنال لتقديم الشكاوى والتأكد من أن جميع الشكاوى تخضع للتحقيق فيها ومقاضاة مرتكبيها حسب مقتضى الحال، وإنشاء برامج لإعادة إسكان العمال المنزليين المعرضين للإساءة والمضايقة والعنف وإعادة تأهيلهم.

١٣٩. تمت الموافقة على التعديلات على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦^{١٤}، في عام ٢٠١٦ لحماية البحارة من التحرش والتمييز. وبات هذان الشكلان من أشكال العنف والتحرش يعالجان الآن في المبدأ التوجيهي باء ٤-٣-١ الذي يشترط بأن تكفل السلطة المختصة مراعاة الانعكاسات على السلامة والصحة في مجال التحرش والتمييز وفي المبدأ التوجيهي باء ٤-٣-٦ الذي ينص على أنه ينبغي إدراج المشاكل الناجمة عن التحرش والتمييز، في المواضيع الخاضعة للتحقيق.

^٩ على سبيل المثال: البوسنة والهرسك، الاتفاقية رقم ١١١، ملاحظة، ٢٠١٣؛ الجبل الأسود، الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٤؛ سلوفينيا، الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٥؛ نيكاراغوا، الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٠؛ كندا، الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٤؛ أنغولا، الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٣.

^{١٠} على سبيل المثال: بروندي، الاتفاقية رقم ١١١، ملاحظة، ٢٠١٦؛ كمبوديا، الاتفاقية رقم ١١١، ملاحظة، ٢٠١٦؛ جمهورية أفريقيا الوسطى، الاتفاقية رقم ١١١، ملاحظة، ٢٠١٦؛ الإمارات العربية المتحدة، الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٦. وفي أحد البلدان، ناشدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الحكومة بأن تتخذ التدابير اللازمة لمعالجة الوضع الدوني للمرأة في المجتمع والذي يتجلى في العنف الجنسي المرتكب ضدها وفي التشريع التمييزي، وهو ما اعتبرت اللجنة أنه يخلف أثراً جسيماً على تطبيق مبادئ الاتفاقية (جمهورية الكونغو الديمقراطية، الاتفاقية رقم ١١١، ملاحظة، ٢٠١٦).

^{١١} جمهورية أفريقيا الوسطى، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٦؛ غواتيمالا، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٥؛ كولومبيا، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٤.

^{١٢} على سبيل المثال: الأرجنتين، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٢؛ البرازيل، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٢.

^{١٣} ٢٣ تصديقاً.

^{١٤} ٨١ تصديقاً.

١٤٠. وتشترط توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) اتخاذ تدابير في مكان العمل أو من خلاله للحد من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية وتخفيف أثره، عن طريق وسائل من بينها "ضمان تدابير رامية إلى الوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل وحظرهما".^{١٥}

١٤١. وتدعو توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) إلى اعتماد إطار سياسي شامل ينبغي أن يتضمن "تعزيز المساواة والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس، في مكان العمل".^{١٦} كما تدعو التوصية الدول الأعضاء إلى اتخاذ "تدابير فورية للتصدي لظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية التي غالباً ما يتسم بها العمل في الاقتصاد غير المنظم؛ وتعزيز ومد نطاق حماية السلامة والصحة المهنتين لتشمل أصحاب العمل والعمال في الاقتصاد غير المنظم".^{١٧}

١٤٢. وخلال الدورة ١٠٥ (٢٠١٦) لمؤتمر العمل الدولي، استهلكت لجنة العمالة والعمل اللانق من أجل الانتقال إلى السلام المناقشة الأولى لصك جديد يحل محل توصية العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). ومن المزمع استكمال المناقشة في عام ٢٠١٧. ومن شأن التوصية المقترحة الجديدة أن تطلب من الدول الأعضاء منع ومعاقبة الاغتصاب والاستغلال والتحرش الجنسيين، في مواجهتها للتمييز المصاحب لأوضاع الأزمات أو المتفقم بسببها (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦هـ، الصفحة ١٤١).

١٤٣. وعلى الرغم من أن اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)^{١٨} لا تشيران تحديداً إلى العنف أو التحرش، من الممكن استخدامهما للتصدي لبعض أعمال العنف أو الاستغلال أو التحرش المرتكبة بحق العمال المهاجرين المشمولين في هذين الصكين. وتطلب الاتفاقية رقم ٩٧ من الدول الأعضاء أن تضمن بأن تتيح للعمال المهاجرين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل مؤاتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها فيما يتعلق بمجالات محددة، منها شروط العمل (المادة ٦). وتطلب الاتفاقية رقم ١٤٣ من الدول الأعضاء أن تضمن احترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة (المادة ١) وأن تتخذ تدابير للكشف عن هجرة اليد العاملة في ظروف تعسفية والتصدي لها (المادتان ٢ و ٣) وأن تعلن وتطبق سياسة وطنية تستهدف تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لجميع العمال المهاجرين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها (المادة ١٠). غير أنه حتى اليوم، لم تقدم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تعليقات إلا نادراً بشأن حالات العنف أو التحرش التي يتعرض لها العمال المهاجرون في سياق هذين الصكين.^{١٩}

١٤٤. كذلك، تنطوي اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) على إمكانية التصدي لأعمال العنف والتحرش، لاسيما تلك التي ترتكبها وكالات الاستخدام الخاصة بحق العمال المهاجرين. وتدعو المادة ٨(١) من هذه الاتفاقية إلى اعتماد تدابير من أجل توفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعينين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من التجاوزات ومنعها.

٣-٢-٢-٢-٣ السلامة والصحة المهنتين

١٤٥. على الرغم من أن صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين لا تتناول صراحة موضوع العنف والتحرش، فإن مثل هذا السلوك يشكل خطراً صحياً واضحاً. والصكوك آفة الذكر تشمل الصحة الجسدية والذهنية على حد سواء، بما في ذلك الإرهاق المرتبط بالعمل، وتوفر أيضاً أدوات ومفاهيم مفيدة جرى تطبيقها على المستوى الوطني من أجل التصدي للعنف والتحرش في العمل.

^{١٥} الفقرة ١٤(ج) من التوصية رقم ٢٠٠.

^{١٦} الفقرة ١١(و) من التوصية رقم ٢٠٤.

^{١٧} الفقرة ١٧(أ) و(ب).

^{١٨} بالنسبة إلى الاتفاقية رقم ٩٧-٤٩ تصديقاً وتصديق واحد لهونغ كونغ الصين، بالإضافة إلى تطبيقها في ستة أقاليم؛ ٢٣ تصديقاً على الاتفاقية رقم ١٤٣.

^{١٩} على سبيل المثال، إسرائيل - الاتفاقية رقم ٩٧، ملاحظة، ٢٠١٢؛ إسبانيا - الاتفاقية رقم ٩٧، ملاحظات، ٢٠٠١-٢٠٠٤؛ إيطاليا - الاتفاقية رقم ١٤٣، ملاحظات، ٢٠٠٩-٢٠١٣.

١٤٦. وتطلب اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) اعتماد سياسة وطنية تعنى بالسلامة والصحة المهنية وتشمل التدريب وتكييف العمل مع القدرات الجسدية والذهنية للعمال وحماية مقدمي الشكاوى من الأعمال الانتقامية. ولاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في مناسبات عدة أنّ تطبيق هذه الأحكام من جانب أصحاب المصلحة على المستوى الوطني شمل مبادرات ذات صلة بالعنف الذي ترتكبه أطراف ثالثة^{٢٠} والإرهاق المرتبط بالعمل^{٢١} والمشاكل النفسية والاجتماعية في مكان العمل.^{٢٢}

١٤٧. وتنص الفقرة ٣(هـ) من توصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤) على أنّ الوقاية من أي إرهاب جسدي أو ذهني بسبب ظروف العمل، تشكل أيضاً جانباً من الجوانب التي تدعو إلى اتخاذ تدابير في إطار تنفيذ السياسة الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ١(أ) من اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١) على تكوين وصون بيئة عمل مأمونة وصحية تيسر التمتع بصحة بدنية وذهنية مثلى فيما يتعلق بالعمل وتكييف العمل مع قدرات العمال في ضوء حالتهم الصحية البدنية والذهنية.

١٤٨. وبالإضافة إلى ذلك، جرى تعديل التوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)، في عام ٢٠١٠ لإدراج الاضطراب الإجهادي اللاحق للصدمة وغير ذلك من الاضطرابات الذهنية أو السلوكية، عند التحقق من وجود رابط علمي بينها وبين التعرض لعوامل الخطر الناجمة عن أنشطة العمل.^{٢٤}

١٤٩. والمشاكل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، التي تشمل ضمناً مخاطر العنف والتحرش، ترد أيضاً في المادة ٩ من اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)^{٢٥}، التي تقتضي توفير خدمات اجتماعية مناسبة للعمال الليليين. وتحدد توصية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٨) أنّ مثل هذه الخدمات تشمل ترتيبات السفر الرامية إلى تحسين سلامة العمال عند تنقلهم ليلاً (الفقرة ١٣) وأنه ينبغي لصاحب العمل أن يتخذ التدابير اللازمة للمحافظة أثناء الليل على نفس مستوى الحماية من المخاطر المهنية المتاحة أثناء النهار، كي يتجنب بوجه خاص انعزال العمال بقدر الإمكان (الفقرة ١٢).

٣-٢-١-٣ الضمان الاجتماعي

١٥٠. تنص صكوك منظمة العمل الدولية المعنية بالضمان الاجتماعي على الرعاية الطبية في حالة المرض، مهما كان سببها، إلى جانب المدفوعات الدورية في حال فقدان القدرة على الكسب في حالة المرض. والمعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن إعانات إصابات العمل، هي التالية: القسم سادساً من اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)^{٢٦} واتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) [الجدول الأول بصيغته المعدلة في عام ١٩٨٠] (رقم ١٢١)^{٢٧} وتوصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) والتوصية رقم ١٩٤.

١٥١. وينص القسم سادساً في كل من الاتفاقية رقم ١٠٢ والاتفاقية رقم ١٢١ على إعانات تتعلق بآثار الحوادث والأمراض المهنية. وتنص المادة ٣٢ من الاتفاقية رقم ١٠٢، بالتوافق مع المادة ١(أ)، على توسيع تعريف الحوادث المهنية. وتطلب المادة ٨(أ) من الاتفاقية رقم ١٢١ من الدول المصدقة عليها أن تضع قائمة بالأمراض تشمل على الأقل الأمراض الواردة في الجدول الأول المرفق بالاتفاقية. غير أنّ هذا الجدول، بصيغته المعدلة في عام ١٩٨٠، لا يتضمن أية أمراض يمكن أن يتسبب بها العنف والتحرش في العمل. ولم تتناول لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بعد أية أمراض تسبب بها العنف والتحرش.

^{٢٠} فنلندا - الاتفاقية رقم ١٥٥، ملاحظة، ٢٠١٠.

^{٢١} جمهورية كوريا - الاتفاقية رقم ١٥٥، طلب مباشر، ٢٠١٤.

^{٢٢} السويد - الاتفاقية رقم ١٥٥، ملاحظة، ٢٠١٤.

^{٢٣} تصديقاً.

^{٢٤} التوصية رقم ١٩٤، الملحق، قائمة الأمراض المهنية، البند ٢-٤.

^{٢٥} ١٥ تصديقاً.

^{٢٦} ٥٥ تصديقاً.

^{٢٧} ٢٤ تصديقاً.

٢-٣

استنتاجات وأطر منظمة العمل الدولية

١٥٢. وضعت منظمة العمل الدولية عدداً من الاستنتاجات والأطر غير الملزمة من أجل التصدي للعنف والتحرش في العمل. وعلى غرار المعايير القانونية القائمة، يُعالج العديد منها ظاهرة العنف والتحرش بشكل مجزأ فيما يتعلق بالمهمن وأشكال العنف والتحرش المعنية.

١٥٣. وفي عام ٢٠٠٢، تعاونت منظمة العمل الدولية مع منظمة الصحة العالمية والمجلس الدولي للممرضين والممرضات والهيئة الدولية للخدمات العامة من أجل وضع مبادئ توجيهية إطارية للتصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة (ILO et al., ٢٠٠٢). وفي العام التالي، اعتُمدت مدونة ممارسات بعنوان العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات والتدابير الرامية إلى مكافحة هذه الظاهرة (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤). وفي عام ٢٠١١، اعتمدت منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بعنوان السلامة والصحة في الزراعة، تتناول أيضاً العنف والتحرش والتتبع في مكان العمل (مكتب العمل الدولي، ٢٠١١ ج، الصفحة ١٦٩).

١٥٤. ولقيت ضرورة التصدي للعنف والتحرش في مكان العمل، بما في ذلك احترام مجموعات معينة من العمال، اهتماماً متزايداً في سياق مناقشات البنود المتكررة أو المناقشات العامة خلال مؤتمر العمل الدولي. وأشارت استنتاجات المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) خلال مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٥، إلى ضرورة مواجهة المخاطر الجديدة الناشئة والمرتبطة بأساليب العمل الجديدة وعالم العمل المتغير، من قبيل المخاطر النفسية والاجتماعية والعنف في العمل، باعتبارها شغلاً شاعراً ملحقاً يستلزم تدابير ملموسة والتزاماً ثلاثياً. وتحدد الاستنتاجات أن إحدى أولويات منظمة العمل الدولية في مجال التعاون الإنمائي تتمثل في وضع طرائق ترمي إلى مساعدة أصحاب العمل والعمال على مواجهة التغيرات في تنظيم العمل وفي ظروف العمل، التي تتسبب بمخاطر نفسية واجتماعية وإرهاق وبمشاكل ذهنية ترتبط بالعمل.

١٥٥. أما الاستنتاجات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، فسلطت الضوء على أنه في قطاعات كثيرة "تمثل النساء نسبة كبيرة من القوى العاملة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية... وغالباً ما يكن عرضة للتمييز والتحرش الجنسي وغير ذلك من أشكال العنف في مكان العمل".^{٢٨}

١٥٦. وجرت كذلك معالجة ضرورة التصدي لمسألة العنف والتحرش في إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة، الذي ينص على تكثيف التدابير الرامية إلى الكشف عن الممارسات التعسفية ضد العمال المهاجرين وتحديدها، بما في ذلك التحرش أو العنف الجسدي أو الجنسي، لاسيما في القطاعات التي لا تخضع لسبل التنظيم والحماية المعتادة، من قبيل العمل المنزلي (المبدأ التوجيهي ١١-٢). وتنص المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل التوظيف العادل، ٢٠١٦، على أنه "ينبغي لهيئات توظيف اليد العاملة أن تضع سياسات وإجراءات، بما في ذلك بذل العناية الواجبة، لضمان أن تجري الأنشطة التي تقوم بها في مجال التوظيف على نحو يعامل فيه العمال بكرامة واحترام وفي جو خالٍ من التحرش أو من أي شكل من أشكال الإكراه أو المعاملة المهينة أو اللاإنسانية" (المبدأ التوجيهي ٢١-١).

٣-٣ صكوك وآليات إشراف الأمم المتحدة

١٥٧. يشمل عدد من معاهدات الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان أحكاماً تشير صراحة إلى العنف أو التحرش. غير أن هذه الصكوك تقتصر على مجموعات محددة من الأشخاص (المعوقون والعمال المهاجرون والنساء) ولا تنص على إرشادات محددة حول كيفية التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.

١٥٨. وبموجب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة ٢٧(١)(ب))، يُطلب من الدول الأطراف أن تعزز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من خلال توفير ظروف عمل ملائمة وأمنة وصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش (مصطلح "التحرش" غير معرف).

١٥٩. وتقتضي المادة ١٦(٢) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، من الدول أن توفر للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحماية الفعالة من التعرض للعنف والإصابة البدنية والتهديدات والتخويف، سواء على يد الموظفين العموميين أو على يد الأشخاص العاديين أو الجماعات أو المؤسسات.

^{٢٨} مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٤-١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الفقرة ٤.

١٦٠. وتعتبر اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أنَّ التحرش الجنسي في مكان العمل هو شكل من أشكال العنف ذي الصبغة الجنسانية، يمكنه أن يهدد المساواة تهديداً خطيراً في الاستخدام ويمكنه أن يطرح مشكلة في مجال الصحة والسلامة.^{٢٩}

١٦١. وتشدد اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنَّ الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧) يشمل ضمناً عدم التعرض للمضايقات البدنية والعقلية، بما في ذلك التحرش الجنسي.^{٣٠}

١٦٢. ويوجد إجراءات خاصان من إجراءات مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، يتمتعان بولاية تعالج العنف والتحرش في العمل. وتشمل ولاية المقرر الخاص المعني بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، جمع المعلومات بما فيها الشكاوى الفردية، بشأن العنف ضد المرأة واعتماد توصيات بشأن كيفية القضاء عليه.^{٣١} وعلى غرار ذلك، أنشئت في عام ٢٠١٦ وظيفة خبير مستقل معني بالحماية من العنف والتمييز القائمين على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسانية (الوثيقة A/HRC/32/L.2/Rev.1). ومن شأن الخبير المستقل أن يستثير الوعي بشأن أسباب العنف والتحرش الممارسين ضد المثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس، ويحدها ويتصدى لها وأن يدعم الجهود الوطنية لمكافحتها. كما ناشد مجلس حقوق الإنسان القطاع الخاص للتعاون مع الخبير المستقل بغية تحقيق هذه الأهداف.

١٦٣. وفي حين تظهر هذه الجهود الرامية إلى التصدي للعنف والتحرش في العالم اهتماماً متزايداً بالمسألة، لا تزال هناك ثغرة على المستوى الدولي في ظل غياب مبادئ ملزمة بشأن التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.

٤-٣ مبادرات الأمم المتحدة الأخرى

١٦٤. في إطار منظومة الأمم المتحدة، عولجت مسألة العنف في عالم العمل من منظورات مختلفة وبوسائل شتى.

١٦٥. وتشير الاستنتاجات المتفق عليها والصادرة عام ٢٠١٣ عن لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، إلى ضرورة التصدي لجميع أشكال التمييز والعنف، بما في ذلك التحرش الجنسي في مكان العمل، والقضاء عليها ومنعها.^{٣٢}

١٦٦. وقد أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر، اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة. ويُفترض في هذا اليوم استثارة الوعي بشأن جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس، الذي تتعرض له النساء، بما في ذلك في عالم العمل. وبين ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ويوم حقوق الإنسان الواقع في ١٠ كانون الأول/ديسمبر، هناك حملة من "١٦ يوماً من النشاط لمناهضة العنف على أساس نوع الجنس" لاستثارة الوعي العام وحشد الناس في كل مكان لإحداث التغيير بشأن هذه المسألة.

١٦٧. وبغية استثارة الوعي العام وزيادة الإرادة السياسية لمنع جميع أشكال العنف ضد المرأة والقضاء عليها، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة عام ٢٠٠٨ حملة "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة". وتعتبر الحملة العنف الممارس ضد المرأة انتهاكاً لحقوق الإنسان، يمكنه أن يأخذ أشكالاً عدة، بما في ذلك العنف الممارس من شريك مقرب والتمييز والتحرش الجنسي.

١٦٨. وقد أجرت منظمة الصحة العالمية دراسات بشأن التمر والتحرش الجنسي والتهديد والتخويف وغير ذلك من أشكال العنف النفسي (Krug، ٢٠٠٢، الصفحتان ١٨-١٩) وبشأن العنف ضد المرأة (بما في ذلك العنف الممارس من شريك مقرب) وبشكل أعم العنف والتحرش في مكان العمل (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٦).

^{٢٩} اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، تعليق عام على المادة ١١ من التوصية العامة رقم ١٩ (الدورة الحادية عشرة، ١٩٩٢).

^{٣٠} المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، الوثيقة E/C.12/GC/23.

^{٣١} انظر: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf>.

^{٣٢} لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، الوثيقة E/2013/27-E/CN.6/2013/11 (2013).

١٦٩. واستعرضت هيئة الأمم المتحدة للمرأة العلاقة بين العنف على أساس نوع الجنس ومكان العمل (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١١). وتدير هذه الهيئة قاعدة البيانات العالمية بشأن العنف ضد المرأة، التي تجمع المعلومات حول القوانين واللوائح وغير ذلك من التدابير التي تتخذها الحكومات للتصدي لجميع أشكال العنف ضد المرأة، بما في ذلك التحرش الجنسي والعنف الممارس من شريك مقرب.^{٣٣} كما تدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصندوق الاستئماني التابع للأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة، بالنيابة عن منظومة الأمم المتحدة. وقد قدم هذا الصندوق الدعم لأكثر من ٤٠٠ منظمة خلال السنوات العشرين الماضية، وهو يركز على الوقاية من العنف وتطبيق القوانين والسياسات وتحسين سبل حصول الناجين على خدمات حيوية.

١٧٠. ووضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة مجموعة من المبادئ لصالح قطاع الأعمال، بعنوان "مبادئ تمكين المرأة"، تقدم إرشادات بشأن كيفية تمكين النساء في مكان العمل والسوق والمجتمع المحلي.^{٣٤} أما المبدأ الثالث المعنون "ضمان صحة وسلامة ورفاه جميع العمال، نساءً ورجالاً"، فيتضمن إرساء سياسة التسامح المدموم إزاء جميع أشكال العنف في العمل، بما في ذلك الإساءة اللفظية و/أو العنف الجسدي ومنع التحرش الجنسي. كما تشمل المبادئ تحديد ومعالجة مسائل الأمن التي تواجهها النساء خلال ذهابهن إلى العمل والعودة منه، بالتشاور مع العمال، وتدريب المسؤولين وموظفي الأمن للتعرف على دلائل العنف الممارس ضد المرأة.

١٧١. ويشكل منهاج عمل بيجين خطة عمل ترمي إلى تحقيق أهداف الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام. وقد اعتمد هذا المنهاج ممثلون عن ١٨٩ بلداً خلال المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥).^{٣٥} وتعترف المنصة بأن العنف ضد المرأة، ولاسيما التحرش الجنسي، يشكل إهانة لكرامة العاملات ويمنع النساء من الإسهام بشكل يمتشى مع قدراتهن. وتناشد المنصة الحكومات القيام بما يلي: "إنفاذ و/أو إعادة تعزيز قانون العقوبات والقانون المدني وقانون العمل والقانون الإداري في التشريعات الوطنية ليشمل العقوبات الضرورية لمعاقبة وتصحيح الأضرار التي تلحق بالنساء والفتيات المعرضات لأي شكل من أشكال العنف في مكان العمل."

٥-٣ الصكوك الإقليمية

١٧٢. تتواجد في كافة القارات صكوك إقليمية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، ذات طبيعة إعلانية أو ملزمة، وتتناول العنف والتحرش الجنسي أو المعنوي في مكان العمل أو المخاطر النفسية والاجتماعية، من خلال إرساء حقوق وفرض واجبات على الدول الأطراف بغية منع أو حظر مثل هذا السلوك.

١٧٣. ويتواجد الإطار الإقليمي الأكثر شمولاً ونجاعة في أوروبا حيث اقتضت مؤسستان فوق وطنيتين هما، مجلس أوروبا والاتحاد الأوروبي، اعتماد قواعد بشأن العنف والتحرش في عالم العمل من خلال وسائل شتى.

١٧٤. وتقتضي الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٢٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي (بصيغته المنقحة) لعام ١٩٩٦ والصادر عن مجلس أوروبا، من الدول الأطراف أن تعمل يداً بيد مع ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال، من أجل تعزيز التوعية وتوفير المعلومات ومنع التحرش الجنسي والمعنوي على حد سواء في مكان العمل. لكن تجدر الإشارة إلى أنه رغم ارتفاع مستوى التصديق على هذا الميثاق من جانب الدول الأعضاء في مجلس أوروبا، فإن ثلث الدول الأطراف لا تعتبر نفسها ملزمة بإحدى الفقرتين أو بالفقرتين معاً من المادة ٢٦.^{٣٦}

^{٣٣} انظر: <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about>.

^{٣٤} انظر: <http://www.wepinciples.org/Site/PrincipleOverview/>.

^{٣٥} انظر:

Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 Sep. 1995 (UN publication, A/CONF.177/20/Rev. 1), Chapter I, Resolution I, Annexes I and II.

^{٣٦} انظر: http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=PIi9C6A.

١٧٥. وفي عام ٢٠١١، اعتمدت اتفاقية مجلس أوروبا، المعروفة باسم اتفاقية إسطنبول، بشأن منع العنف ضد المرأة والعنف المنزلي ومكافحتهم. وتلزم الاتفاقية الدول الأعضاء المصدقة عليها بمنع وحظر وملاحقة وإزالة العنف ضد المرأة، بما في ذلك التحرش الجنسي، وجميع أشكال العنف المنزلي، بما في ذلك العنف الاقتصادي. وهذه الاتفاقية التي صدقت عليها ٢٢ دولة عضواً، تنص أيضاً على إرساء إطار شامل واتخاذ سياسات وتدابير حمائية وتوفير المساعدة لجميع ضحايا العنف ضد المرأة والعنف المنزلي^{٣٧}، إلى جانب النص على التزامات مفصلة بهدف إرساء جرائم مدنية وجنائية عن العنف الممارس ضد المرأة والعنف المنزلي، بما في ذلك توفير سبل الانتصاف للضحايا وفرض العقوبات على الجناة^{٣٨}.

١٧٦. ولطالما تأثرت التشريعات الوطنية في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تأثراً شديداً بتكييف توجيهات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية والمساواة في المعاملة، التي تتضمن أحكاماً بشأن منع وحظر شتى أشكال العنف والتحرش. وفيما يتعلق بالمنع، يفرض التوجيه رقم 89/391/EEC بشأن السلامة والصحة المهنية على أصحاب العمل واجب تأمين سلامة وصحة العمال في كافة جوانب العمل (المادة ٥، الفقرة ١)، الأمر الذي تعتبره الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، على أنه يشمل حماية العمال من العنف الخارجي والتنمر (EU-OSHA, 2002). وفيما يتعلق بحظر العنف والتحرش، يعتبر التوجيهان رقم 2000/43/EC ورقم 2000/78/EC التحرش القائم على أساس سمات محمية (الأصل العرقي أو الإثني، الدين، المعتقد، الإعاقة، السن، التوجه الجنسي) على أنه شكل محظور من التمييز في الاستخدام والمهنة. وعلى غرار ذلك، بموجب التوجيه 2006/54/EC، يُعتبر التحرش على أساس الجنس، بما في ذلك في إطار بيئة عمل عدائية وأشكال من التحرش الجنسي القائمة على مبدأ المقابل (أعطى ثُعط)، نوعاً من التمييز القائم على أساس الجنس.

١٧٧. وفي الأمريكتين، هناك ٣٢ دولة من أصل ٣٥ دولة عضواً في منظمة الدول الأمريكية، طرف في اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه والقضاء عليه، المعروفة أيضاً باسم اتفاقية "بيليم دو بارا". ولاحظت لجنة الخبراء المكلفة برصد تنفيذ اتفاقية "بيليم دو بارا" أنها حفزت اعتماد عدد من البلدان في الأمريكتين قوانين بشأن العنف ضد المرأة (منظمة الدول الأمريكية، ٢٠١٢، الصفحة ١٩).

١٧٨. وفي عام ٢٠٠٣، اعتمد الاتحاد الأفريقي البروتوكول التابع للميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا، المعروف أيضاً باسم بروتوكول مابوتو. ويُطلب من الدول الأطراف في بروتوكول مابوتو اتخاذ تدابير لمكافحة ومعاقبة التحرش الجنسي في مكان العمل (المادة ١٣ ج)). وحفز بروتوكول مابوتو اعتماد قوانين تحظر العنف المنزلي والتحرش الجنسي في غالبية الدول المصدقة عليه (أسواغبور، ٢٠١٦، الصفحات ٦-٣). أضف إلى ذلك أن الدول الأطراف في بروتوكول عام ٢٠٠٨ بشأن نوع الجنس والتنمية، الذي اعتمدته رؤساء الدول والحكومات في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، تعهدت بأن تضع وتنفذ بحلول عام ٢٠١٥ قانوناً يحظر جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس، فضلاً عن سياسات واستراتيجيات وبرامج تمنع التحرش الجنسي في كافة الميادين. كما نص هذا البروتوكول على فرض عقوبات على الجناة وضمان تحقيق تمثيل متساوٍ بين النساء والرجال في الهيئات المختصة المخولة الاستماع إلى حالات التحرش الجنسي.

٦-٣ مبادرات المنظمات الدولية والإقليمية والقطاعية للعمال ولأصحاب العمل

١٧٩. على المستوى الدولي، اتخذت نقابات العمال واتحادات أصحاب العمل بشكل متزايد إجراءات لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك من خلال الاتفاقات الإطارية والأدلة ووثائق السياسة العامة والمبادئ التوجيهية وحملات التوعية.

^{٣٧} انظر:

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Chapter IV.

^{٣٨} المرجع نفسه، الفصل ٥.

١٨٠. وفي عام ٢٠٠٨، أصدر الاتحاد الدولي لنقابات العمال دليلاً بشأن المساواة بين الجنسين لصالح نقابات العمال، تضمن إرشادات للنقابات بشأن كيفية التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠٠٨، ب، الصفحة ٤٣). وفي عام ٢٠١٤، تناولت المنظمة الدولية لأصحاب العمل مسألة العنف في العمل ضمن موجز سياسي. ووفقاً لهذا الموجز، يقع على أصحاب العمل واجب ضمان مكان عمل مأمون لجميع مستخدميه. ولا يشكل العنف في مكان العمل مسألة من مسائل حقوق الإنسان فحسب، بل هو كذلك مسألة اقتصادية إذ أنه يعيق الإنتاجية ويحول دون تحقيق الأداء الوظيفي ويفضي إلى ارتفاع نسبة التغيب واستبدال الموظفين والحوادث. كما يسلم هذا الموجز بالبعد الجنساني الذي غالباً ما يكون ملازماً للعنف في العمل وبمصلحة صاحب العمل في مكافحة مثل هذا السلوك (المنظمة الدولية لأصحاب العمل، ٢٠١٤، الصفحة ٦).

١٨١. وكان الحوار الاجتماعي بشأن مسألة العنف والتحرش في العمل مثمراً تحديداً على المستوى الأوروبي، حيث اجتمع الشركاء الاجتماعيون في مناسبات عدة لاعتماد صكوك توفر إرشادات عملية بشأن منع وإدارة مختلف أشكال العنف والتحرش. على سبيل المثال، اعتمد الاتفاق الإطاري بشأن الإرهاب المرتبط بالعمل عام ٢٠٠٤، واعتمد الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن التحرش والعنف في العمل عام ٢٠٠٧. وفي عام ٢٠١٠، اعتمد الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون من مختلف القطاعات، مبادئ توجيهية لمنع العنف والتحرش في العمل من جانب طرف ثالث.^{٣٩}

١٨٢. وأطلقت النقابات العمالية العالمية والإقليمية حملات للتوعية بشأن العنف والتحرش في العمل. وعلى سبيل المثال، تقوم الشبكة الدولية للنقابات العمالية بحملة ضد العنف على أساس نوع الجنس، تُدعى "اكسروا الطوق!"، ركزت مراراً على التحرش الجنسي والعنف في وسائل الإعلام وعلى العنف في العمل.^{٤٠}

١٨٣. وتكافح المنظمات القطاعية على مستوى العالم ضد العنف والتحرش في قطاعات ومهن بعينها، من قبيل التعليم^{٤١} والصحة^{٤٢} والتجارة (Eurocommerce، ٢٠٠٩) والعمل المنزلي^{٤٣} والصحافة^{٤٤} ومراكز الاتصال^{٤٥} والنقل.^{٤٦} وفي عام ٢٠١٦، اعتمد الاتحاد الدولي لعمال النقل ميثاقاً لعمال النقل في القطاع غير المنظم، سعياً إلى وضع حد للمضايقات من جانب السلطات العامة ووضع حد للعنف والتحرش الجنسي ضد العاملات في قطاع النقل غير المنظم. وفي العام نفسه، أطلق الاتحاد الدولي لعمال النقل عملية "مجموعة أدوات - هلموا نعمل" كجزء من حملته "ضعوا حداً للعنف ضد النساء"، لصالح المنتسبين الذين يرغبون في إحياء ورش عمل وحملات توعية وأولئك المشاركين في مفاوضات جماعية أو أي إجراءات أخرى لوضع حد للعنف ضد العاملات في مجال النقل.

^{٣٩} انظر: https://www.csee-etu.org/images/attachments/FINAL_ESSDE_WP_2016-2017.pdf.

^{٤٠} انظر: <http://en.breakingthecircle.org/>.

^{٤١} اعتمدت منظمة التعليم الدولية، وهي اتحاد عالمي للمعلمين، في عام ٢٠١٥ قراراً يناشد الحكومات اعتماد إطار قانوني وسياسي ملائم لمنع العنف على أساس نوع الجنس في المدارس وحماية التلاميذ والمعلمين منه. متاح على الموقع التالي: <https://www.ei-ie.org/en/detail/14749/resolution-on-school-related-gender-based-violence>.

^{٤٢} جرى اتخاذ إجراءات منسقة بين المجلس الدولي للمعلمين في مجال التمريض والهيئة الدولية للخدمات العامة ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، خلصت إلى اعتماد مبادئ توجيهية إدارية بشأن العنف في مكان العمل في قطاع الصحة (ILO et al، ٢٠٠٢).

^{٤٣} في عام ٢٠١٥، أطلق الاتحاد الدولي للعمال المنزليين حملة "منزلي العادل" داعياً أصحاب العمل إلى التعهد باحترام المبادئ الواردة في اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) لمنظمة العمل الدولية، من خلال اتخاذ تدابير تضمن بيئة عمل خالية من الاعتداء والتحرش والعنف. متاح على الموقع التالي: <http://www.idwfed.org/en/campaigns/my-fair-home>.

^{٤٤} يرّج الاتحاد الدولي للصحفيين حملة سنوية للقضاء على العنف ضد الصحفيين، ركزت في عام ٢٠١٥ على التثمر عبر الإنترنت والتهديدات.

^{٤٥} إن ميثاق مراكز الاتصال، الذي وضعت الشبكة الدولية للنقابات العمالية، يحدد المعايير الدنيا للعمل في مراكز الاتصال، بما في ذلك الحماية من الإرهاب والتثمر المرتبطين بالعمل والحماية من العنف الممارس من المتصلين العدائين. متاح على الموقع التالي: <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/EN%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>.

^{٤٦} بغية حماية البحارة من التحرش، اعتمدت الغرفة الدولية للنقل البحري والاتحاد الدولي لعمال النقل إرشادات بشأن القضاء على التحرش والتثمر على متن السفن؛ كما اعتمد اتحاد النقل الجوي الدولي في عام ٢٠١٢ إرشادات بشأن الوقاية من المسافرين غير المنضبطين وكيفية التعامل معهم (اتحاد النقل الجوي الدولي، ٢٠١٥).

٧-٣ مبادرات الهيئات الدولية والإقليمية المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل

١٨٤. تطرقت المؤسسات المكلفة بالسلامة والصحة المهنية على المستوى الدولي وعلى مستوى الاتحاد الأوروبي، إلى مسألة العنف والتحرش في عالم العمل من خلال الدراسات والحملات والمبادئ التوجيهية والتدريب.

١٨٥. وعلى المستوى الدولي، نشرت اللجنة الدولية بشأن السلامة المهنية^{٤٧} دليلاً بعنوان "دليل إلى السلامة والصحة المهنية لصالح أصحاب المشاريع وأصحاب العمل والمديرين، يدعو أصحاب العمل إلى اعتماد سياسة "مناهضة للعنف" تحظر العنف الجسدي والتهديد والتحرش وفرض الأعمال المنهكة والتنمر والإساءة الكلامية، إلى جانب التحرش الانتقامي (ICOH، ٢٠١٤).

١٨٦. أما على المستوى الإقليمي، فقد كثفت الوكالة الأوروبية المعنية بالسلامة والصحة المهنية أعمالها حول مكافحة العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، بما في ذلك نشر دراسات ومبادئ توجيهية عن هذه المسائل^{٤٨}، وعززت التدريب والحملات لاستثارة الوعي. ومن بين المبادرات التي أطلقتها هذه الوكالة دليل إلكتروني يرمي إلى احتواء الإرهاق والمخاطر النفسية والاجتماعية، ويخاطب أصحاب العمل والمستخدمين في المنشآت الصغيرة^{٤٩}.

١٨٧. وفي الاتحاد الأوروبي، وضعت لجنة كبار مفتشي العمل^{٥٠} في عام ٢٠١١ مجموعة أدوات تفتيش على المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل (SLIC، ٢٠١٢، الصفحات ٥-٧). كما تشجع هذه اللجنة برنامج تبادل في صفوف مفتشي العمل. وتشكل الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية أحد المواضيع المطروحة لعام ٢٠١٤ في هذا البرنامج (SLIC، ٢٠١٥، الصفحة ٤٠).

^{٤٧} جمعية مهنية دولية غير حكومية ترمي إلى تعزيز التقدم العلمي وتطوير المعارف والسلامة والصحة المهنية في كافة جوانبها. متاح على الموقع التالي: <http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp>.

^{٤٨} على سبيل المثال: *Workplace violence and harassment: A European picture*, 2010; Factsheet No. 23, *Bullying at work*, 2002; Factsheet No. 47, *Prevention of violence to staff in the education sector*, 2003; Factsheet No. 22, *Work-related stress*, 2002; Factsheet No. 24, *Violence at work*, 2002.

^{٤٩} انظر: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

^{٥٠} هيئة وضعتها المفوضية الأوروبية، تتألف من ممثل واحد عن دوائر مفتشي العمل في كافة الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وتتمثل ولايتها في توفير آرائها إلى المفوضية فيما يتعلق بكافة المسائل المرتبطة بإنفاذ الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي للتشريعات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية.

الفصل ٤

الإطار التنظيمي الوطني للحماية من العنف والتحرش في عالم العمل

١٨٨. إن الحق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش وحظر العنف والتحرش في عالم العمل، هما سمتان مشتركتان بين التشريعات وقانون السوابق والاتفاقات الجماعية في كافة أنحاء العالم. ولأغراض هذا التقرير، تُقيّم الحقوق والمحظورات بصورة منفصلة عن التدابير الوقائية (المدرسة في الفصل ٥). وذلك لأن التدابير الوقائية غالباً ما تُنظم بموجب تشريع منفصل باستخدام نهج السلامة والصحة المهنيين، في حين أن الحقوق والمحظورات، غالباً جداً ما توجد في قانون العمل والقانون الجنائي وقانون مناهضة التمييز.

١٨٩. ولضمان التصدي للعنف والتحرش ضد جميع العمال في مختلف الأوضاع، غالباً ما يكون منصوصاً في أن معاً على منع ظاهرة العنف والتحرش وحظرها، تمثيلاً مع نهج متكامل لمعالجة العنف والتحرش. ومتى لم يتوفر كلا العنصرين، فإن ذلك قد يؤدي إلى ثغرات في حماية بعض العمال.

١-٤ العنف على أساس نوع الجنس في عالم العمل

إن العنف ضد النساء والفتيات هو انتهاك لحقوق الإنسان، وجائحة تمس الصحة العامة وعقبة خطيرة أمام التنمية المستدامة. ويفرض العنف ضد النساء والفتيات تكاليف ضخمة على الأسر والمجتمعات المحلية والاقتصادات. وليس في إمكان العالم أن يدفع هذا الثمن. (بان كي مون، الأمين العام الثامن للأمم المتحدة).^١

١٩٠. لدى عدد من البلدان تشريعات لمعالجة العنف على أساس نوع الجنس خاصة في أفريقيا، حيث تستلزم الصكوك الإقليمية اتخاذ إجراءات لمعالجة الظاهرة.^٢ وتميل القوانين التي تعالج العنف على أساس نوع الجنس، إلى إدراج ظاهرة العنف والتحرش التي تحدث في عالم العمل، بما في ذلك الاستغلال والاتجار لأغراض جنسية،^٣ والعنف والتحرش الجنسيين والعنف والتحرش على أساس الجنس والعنف المنزلي. ولكن هذه الأشكال ليست الوحيدة المتعلقة بالعنف على أساس نوع الجنس، التي تؤثر على عالم العمل. فعلى سبيل المثال، رغم أن تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية والزواج القسري وجرائم "الشرف"، هي ممارسات لا تحدث في مكان العمل، فإنه يمكن أن تكون لها آثار خطيرة على سلامة الضحية وصحتها وتمثل عقبات كبيرة أمام قدرة المرأة على الانضمام إلى القوى العاملة أو البقاء ضمنها، ويمكن أن تهدد إمكانيات المرأة لتحصيل الكسب. وبذلك، سواء وقع العنف على أساس نوع الجنس داخل مكان العمل أو خارجه، فإن ذلك يتعلق بظاهرة من ظواهر عالم العمل، ويمكن للجهات الفاعلة في عالم العمل أن تتخذ، بل إنها تتخذ فعلاً، إجراءات لمكافحة هذه الظاهرة (انظر القسم ٦-٤-٣ بشأن دعم الضحايا والقسم ٧-٣ بشأن التدريب واستئارة الوعي).

١٩١. وسيلخص هذا القسم التشريعات وقانون السوابق والاتفاقات الجماعية التي تعالج أشكال العنف على أساس نوع الجنس والتي ترتبط بشكل مباشر بعالم العمل. ولم تُدرج في دراسة البلدان الثمانين، التشريعات التي تعالج أشكال العنف على أساس نوع الجنس دون أن تربطها بعالم العمل.

^١ انظر: <http://www.un.org/en/events/endviolenceday/>

^٢ على سبيل المثال، قانون مكافحة العنف على أساس نوع الجنس رقم ٠١ لعام ٢٠١١ في زامبيا.

^٣ رغم أن الاستغلال والاتجار لأغراض جنسية لا يعالجان في نطاق هذا التقرير، فإنهما شكلان شديداً للإيذاء من أشكال العنف على أساس نوع الجنس.

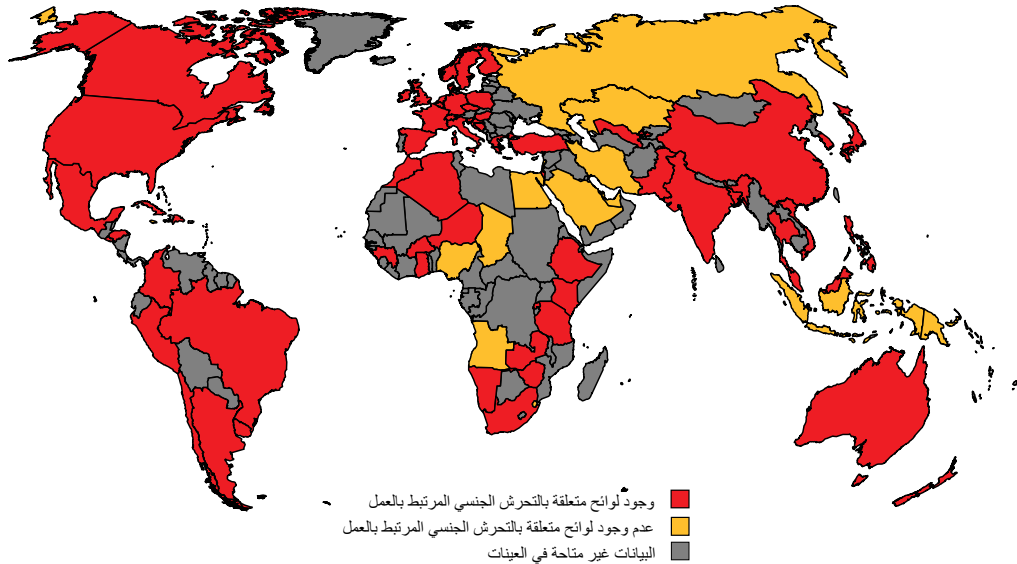
١-١-٤ الحماية من العنف والتحرش الجنسيين

١٩٢. إن الاعتداء الجنسي مثل الاعتداء الجسدي، هو جريمة جنائية في قوانين معظم البلدان، وتكون الشرطة والمحاكم الجنائية المصدر الملائم لإنزال لعقوبات وتحقيق الانتصاف. ولكن، من شأن عالم العمل أن يكون مدخلاً إلى التصدي للاعتداء من خلال التدريب واستثارة الوعي. ويمكن أن تقضي نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، على المخاطر والأخطار المتعلقة بالاعتداء، ويمكن تقديم الدعم من خلال مكان العمل. ومن المؤسف أنه نادراً ما توجد قوانين بشأن الاعتداء الجنسي الشبيه بالاعتداء الجسدي في سياق مرتبط بالعمل، مما يخلف ثغرة في مجال الوقاية من هذا السلوك ودعم الضحايا.

١٩٣. أما الشكل الأكثر شيوعاً من أشكال العنف والتحرش المرتبطة بالعمل، الذي عالجته التشريعات، فهو التحرش الجنسي. ووفقاً لدراسة للبنك الدولي، فإن ١١٤ بلداً من أصل ١٧٣ بلداً مشمولاً بالدراسة، يملك تشريعات تتعلق بالتحرش الجنسي في الاستخدام. ولدى أغلبية البلدان شكل من أشكال القانون المتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل في جميع أنحاء العالم، باستثناء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (البنك الدولي، ٢٠١٥).

١٩٤. واستناداً إلى الدراسة المتعلقة بالبلدان الثمانين والمنجزة من أجل هذا التقرير، فإن ٦٥ بلداً (أو ٨١ في المائة من البلدان) لديها قوانين تتعلق بالتحرش الجنسي في عالم العمل (انظر الشكلين ١-٤ و ٢-٤).

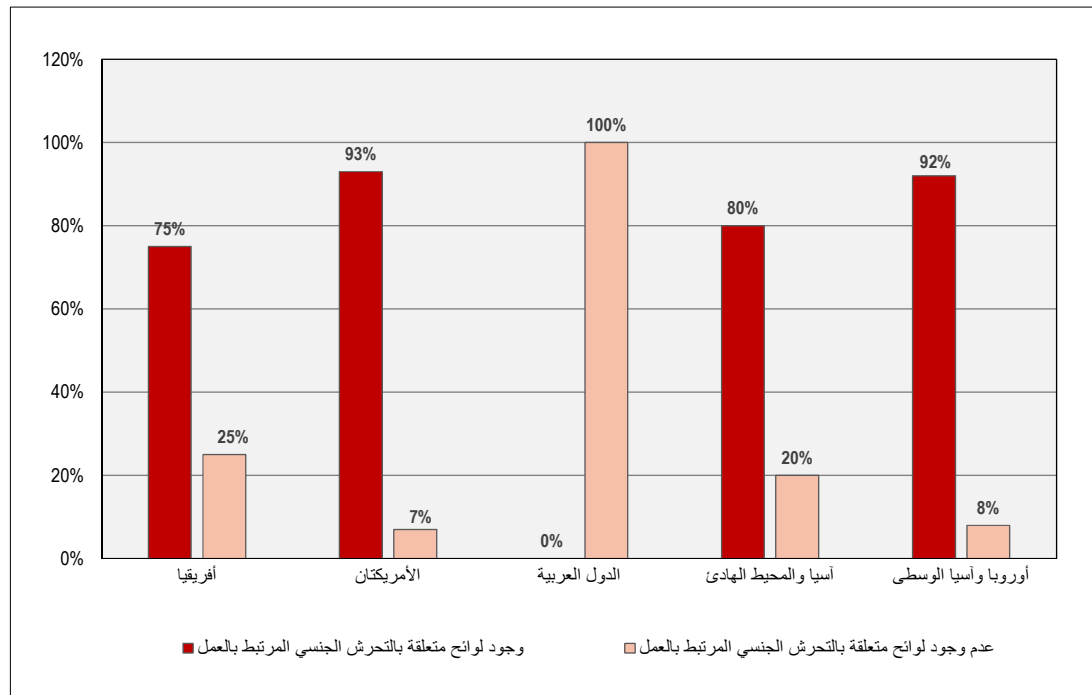
الشكل ١-٤: اللوائح المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

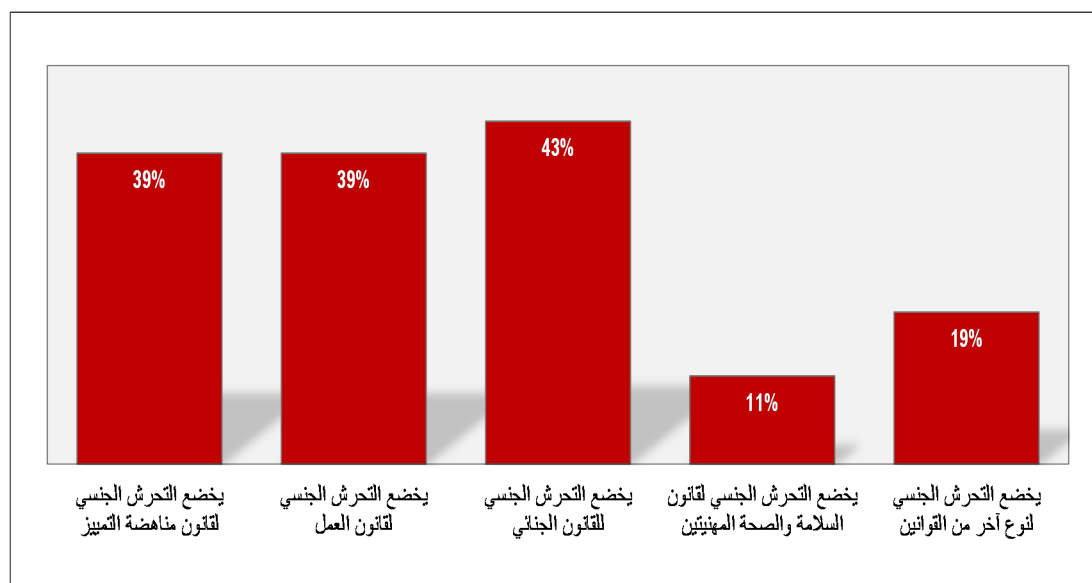
١٩٥. وعلى الصعيد الإقليمي، توجد ضمن البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، لوائح تتعلق بالتحرش الجنسي المرتبط بالعمل في ١٥ بلداً (٩٣ في المائة) في الأمريكتين؛ ٢٥ بلداً (٩٢ في المائة) في أوروبا وآسيا الوسطى؛ أربعة بلدان (٨٠ في المائة) في آسيا والمحيط الهادئ؛ ١٥ بلداً (٧٥ في المائة) في أفريقيا؛ ولا توجد هذه اللوائح في أي بلد من الدول العربية (انظر الشكل ٢-٤)

الشكل ٢-٤: اللوائح المتعلقة بالتحرش الجنسي المرتبط بالعمل، حسب الإقليم (ضمن النسبة المئوية للمجموعة)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل. ١٩٦. ويختلف تعريف التحرش الجنسي باختلاف الولايات القضائية (انظر القسم ١-٢-١) ويوجد غالباً في قوانين العمل (في ٣١ بلداً أو ٣٩ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة الاستقصائية) أو في القوانين المناهضة للتمييز (في ٣١ بلداً أو ٣٩ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) أو في القانون الجنائي (في ٣٤ بلداً أو ٤٣ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) أو في قوانين السلامة والصحة المهنية (في تسعة بلدان أو ١١ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) أو في نص قانوني مستقل (في ١٥ بلداً أو ١٩ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة الاستقصائية) (انظر الشكل ٣-٤). ويخضع التحرش الجنسي في أربعة عشر بلداً (١٨ في المائة) لأحكام في القانون الجنائي وقانون العمل على حد سواء.

الشكل ٣-٤: اللوائح المتعلقة بالتحرش الجنسي (نوع القانون)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

١٩٧. ويمكن أن يكون حظر التحرش الجنسي في القانون الجنائي مفيداً بالنسبة إلى الحالات القصوى من العنف والتحرش. ولكن، تبين أن "اقتصار معالجة التحرش الجنسي على الملاحقات الجنائية غير كافٍ عادةً، نظراً لحساسية المسألة وضخامة عبء الإثبات الذي يصعب تقديمه، خاصة إن لم يكن هناك شهود (وهذا هو الحال في غالب الأحيان)، ولأن القانون الجنائي يركز عموماً على الاعتداء الجنسي أو "الأفعال غير الأخلاقية" ولا يشمل الطيف الكامل من التصرفات التي تشكل تحرشاً جنسياً في الاستخدام والمهنة" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩٢). ومن شأن حظر التحرش الجنسي في مجالات العمل والسلامة والصحة المهنيين والقانون الجنائي وقوانين مناهضة التمييز، أن يتيح للضحايا التماس مجموعة متنوعة من سبل الانتصاف حسب طبيعة الفعل ونوع علاقة العمل والظروف التي يعملون بموجبها.

١٩٨. وغالباً جداً ما تحظر القوانين المتعلقة بالتحرش الجنسي على العمال والمديرين و/أو أطراف ثالثة ممارسة التحرش الجنسي (في ٦٣ بلداً من أصل البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة)، وتوفر وسيلة شفافية وسهلة المنال لتقديم شكوى وإنزال عقوبة بمرتكب الفعل أو صاحب العمل و/أو إنصاف الضحية (انظر القسم ٦-٤). ويفتقرن الحظر في عدد من البلدان بالتزامات أصحاب العمل بمنع هذه الممارسات. وينص القانون في بلدين اثنين، هما الجمهورية التشيكية^٤ وكندا^٥، على الحق في مكان عمل خالٍ من التحرش الجنسي.

٤-١-٢ الحماية من العنف والتحرش على أساس الجنس وعلى أساس نوع الجنس

١٩٩. تُصنف مسألة الجنس دائماً على أنها فئة محمية بموجب التشريعات المناهضة للتمييز في البلدان في كافة أنحاء العالم، كما أن مسألة نوع الجنس باتت، تُدرج بدورها أكثر فأكثر في هذه التشريعات. وأفادت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، أنه في السنوات الأخيرة "بات مفهوم نوع الجنس يُدرج في التشريعات الوطنية في عدد من البلدان، بما في ذلك دولة بوليفيا المتعددة القوميات وبوروندي وجزر القمر وفيجي وفنلندا ولافتيا والاتحاد الروسي ورواندا وصربيا وسيشل والسويد، كأساس لحظر التمييز في الاستخدام" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٨٢). وحيثما يكون هذا المفهوم مدرجاً في قوانين مناهضة التمييز، فإنه يوفر عادةً الحق في بيئة خالية من العنف والتحرش على أساس الجنس أو يحظر هذا السلوك. وهناك في بعض الأحيان قوانين تتعلق بأشكال محددة من العنف على أساس الجنس أو على أساس نوع الجنس، مثل التحرش بسبب الأمومة أو العنف والتحرش على أساس كراهية المثليين أو على أساس كراهية مغايري الهوية الجنسية.

٢٠٠. وعادةً ما يُدرج التحرش على أساس الحمل أو الوضع الأسري في أحكام مناهضة التمييز العامة، وفي بعض الأحيان بصورة محدّدة^٦، لكنه غالباً ما يُدرج في فئة التمييز على أساس الجنس^٧.

٢٠١. وتحظر القوانين المناهضة للتمييز بصورة عامة، التحرش على أساس التوجه الجنسي في أوروبا^٨. وتحظر بلجيكا والنرويج التحرش على أساس الهوية والتعبير الجنسانيين^٩. فضلاً عن ذلك، يحظر قانون المساواة لعام ٢٠١٠ في المملكة المتحدة، التحرش المرتبط بتغيير نوع الجنس، في مكان العمل. وغالباً ما تكون هناك ثغرة في الحماية من العنف والتحرش ضد العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين في أقاليم الأخرى؛ ولكن، هناك بعض الاستثناءات. فعلى سبيل المثال، تحظر دولة بوليفيا المتعددة القوميات، سوء المعاملة والاعتداء على أساس التوجه الجنسي في المؤسسات الخاصة والعامة^{١٠}. وفي جنوب أفريقيا، يحظر قانون تعزيز المساواة ومنع التمييز غير العادل رقم ٤ لعام ٢٠٠٠، التحرش على أساس التوجه الجنسي وعلى أساس نوع الجنس.

^٤ قانون مناهضة التمييز رقم 198/2009 Coll.

^٥ قانون العمل (RSC, 1985, c. L-2).

^٦ كما هو الشأن بالنسبة إلى قانون تكافؤ فرص العمل، رقم ٥٥ لعام ١٩٩٨ في جنوب أفريقيا.

^٧ على سبيل المثال، بموجب قانون حقوق الإنسان في كندا (RSC, 1985, c. H-6) وبموجب قانون ولاية كاليفورنيا بشأن الاستخدام والإسكان العاديين، في الولايات المتحدة، مدونة حكومة كاليفورنيا، S.12900.

^٨ انظر على سبيل المثال، القانون المعني بحظر التمييز في البوسنة والهرسك، الجريدة الرسمية للبوسنة والهرسك، رقم الإصدار ٥٩/٠٩؛ والقانون المناهض للتمييز رقم 189/2009 Coll، في الجمهورية التشيكية؛ والقانون العام المعني بالمساواة في المعاملة المؤرخ في ١٤ آب/ أغسطس ٢٠٠٦ في ألمانيا.

^٩ القانون البلجيكي المؤرخ في ٤ آب/ أغسطس ١٩٩٦ بشأن رفاه العمال عند أداء عملهم؛ والقانون المتعلق بحظر التمييز على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية والتعبير الجنساني (قانون مناهضة التمييز على أساس التوجه الجنسي) رقم ٢٠١٣/٥٨ في النرويج.

^{١٠} القانون رقم ٤٥ لمكافحة العنصرية وجميع أشكال التمييز ٢٠١٠/٧٣٧ المؤرخ في ١٠ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠ في دولة بوليفيا المتعددة القوميات.

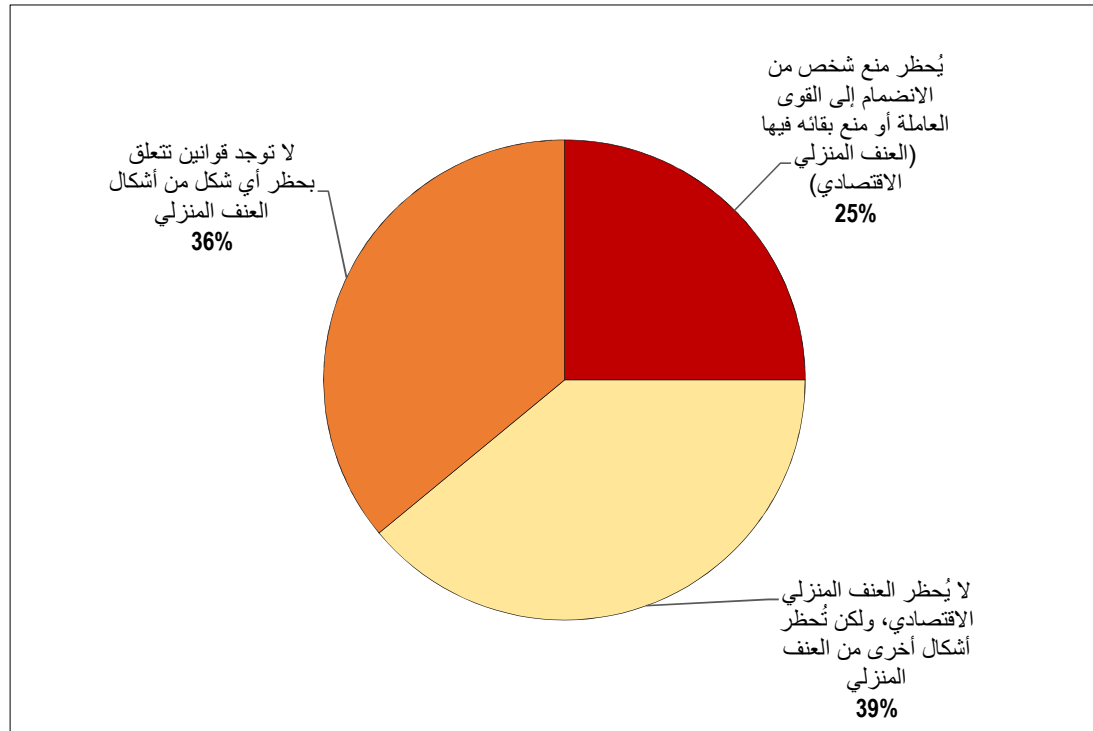
٣-١-٤ مواجهة العنف المنزلي من خلال عالم العمل

٢٠٢. يؤثر العنف المنزلي على عالم العمل عندما ترتكب أطراف ثالثة (أو زملاء عمل هم من أفراد العائلة أيضاً) أعمال عنف ضد شريك سابق أو حالي أو ضد أفراد آخرين من العائلة في مكان العمل أو من خلاله، بالاعتداء عليه جسدياً أو تعقبه أو التحرش به عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني.

٢٠٣. وباتت البلدان تطلب أكثر فأكثر من أصحاب العمل، في حال حدوث عنف منزلي في مكان العمل، اتخاذ خطوات لحماية المستخدمين الضحايا. وفي سبعة بلدان (أي ٩ في المائة) من البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة أغراض هذا التقرير، يُطلب من أصحاب العمل اتخاذ خطوات لمنع العنف المنزلي في مكان العمل أو الحماية منه، أو يمنحون سلطة القيام بذلك. وينص التشريع في بورتوريكو على أنه بإمكان أصحاب العمل طلب إصدار أمر زجري بعدم التعرض لمستخدميهم، ضد الزوار أو أي شخص آخر في مكان العمل إذا وقع أحد المستخدمين ضحية للعنف المنزلي في مكان العمل.^{١١} ويُطلب من أصحاب العمل في إطار قانون مكافحة العنف داخل الأسرة رقم ٢٠٠٦/٢٠٠٥ في شيلي، اتخاذ تدابير لحماية الضحية عندما تعمل في نفس مكان عمل مرتكب الفعل.

٢٠٤. ويمكن أن يرتبط العنف المنزلي كذلك بعالم العمل، حيث يكون الهدف من السلوك هو منع شخص من الانضمام إلى القوى العاملة أو البقاء فيها (انظر القسم ١-٢-٣-١ للاطلاع على تعريف العنف الاقتصادي). وكشفت الدراسة المتعلقة بالبلدان الثمانية المنجزة من أجل هذا التقرير، أن ٢٠ بلداً على الأقل (أي ٢٥ في المائة من بلدان العينة)، يعتبر أن منع فرد من الأسرة من الانضمام إلى القوى العاملة أو البقاء فيها، هو شكل من أشكال العنف المنزلي (العنف المنزلي الاقتصادي)، وتحظر هذه البلدان ممارسته. ولدى ٣١ بلداً (أي ٣٩ في المائة من بلدان العينة) قوانين تتعلق بأشكال أخرى من العنف المنزلي (من الناحية الجسدية والنفسية والجنسية)، ولا يملك ٢٩ بلداً (أي ٣٦ في المائة من بلدان العينة) أية قوانين تتعلق بالعنف المنزلي (انظر الشكل ٤-٤).

الشكل ٤-٤: الأحكام المتعلقة بمنع المشاركة في القوى العاملة



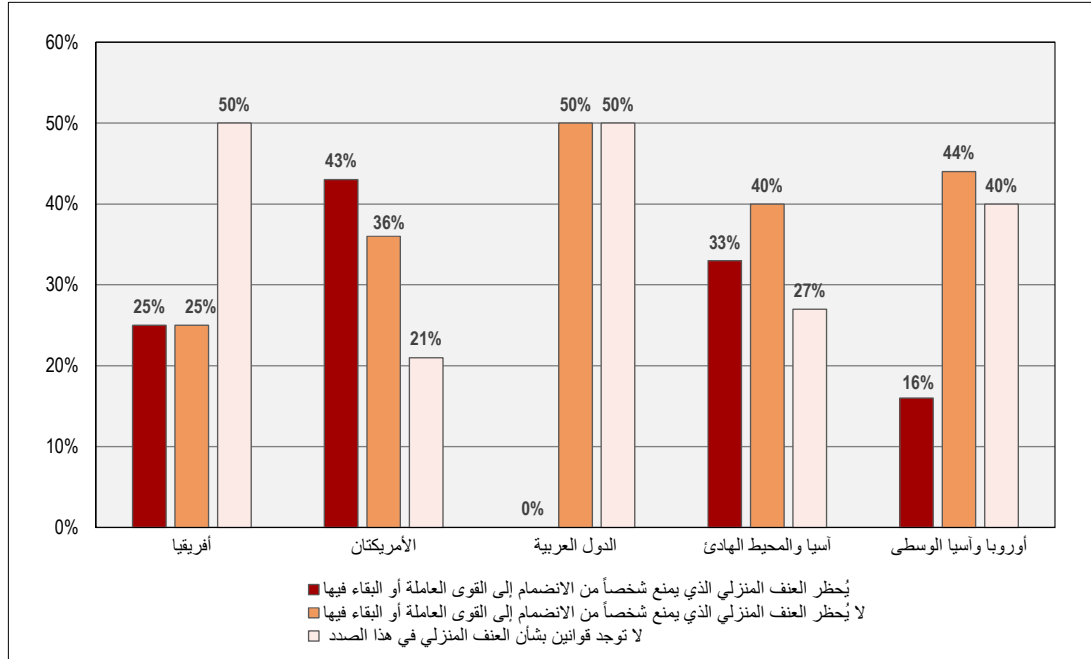
ملاحظة: تتكون العينة في هذا الشكل من ٧٨ بلداً: ٢٠ بلداً من أفريقيا؛ ١٤ بلداً من الأمريكتين؛ أربعة بلدان من الدول العربية؛ ١٥ بلداً من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٥ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

^{١١} القانون المعني بالتدخل ومنع سوء المعاملة المنزلية، القانون رقم ٥٤ المؤرخ في ١٥ آب/أغسطس ١٩٨٩ في بورتوريكو. انظر كذلك قانون مكافحة العنف المنزلي رقم ٢٠٠٦/١٤ في زيمبابوي وقانون الحماية من العنف المنزلي رقم ٢ لعام ٢٠١٥ في كينيا.

٢٠٥. وفي سياق البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، يُحظر منع فرد من الأسرة من الانضمام إلى القوى العاملة أو البقاء فيها، في ستة بلدان (٤٣ في المائة) في الأمريكتين وخمسة بلدان في آسيا والمحيط الهادئ (٣٣ في المائة) وخمسة بلدان في أفريقيا (٢٥ في المائة) وأربعة بلدان في أوروبا وآسيا الوسطى (١٦ في المائة) ولا توجد أية قوانين في هذا الشأن في أي بلد من الدول العربية. (انظر الشكل ٤-٥)

الشكل ٤-٥: حظر العنف المنزلي يشمل منع المشاركة في القوى العاملة (ضمن النسبة المئوية للمجموعة)



ملاحظة: تتكون العيّنة في هذا الشكل من ٧٨ بلداً: ٢٠ بلداً من أفريقيا؛ ١٤ بلداً من الأمريكتين؛ أربعة بلدان من الدول العربية؛ ١٥ بلداً من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٥ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٠٦. وسواء ارتكبت العنف المنزلي خارج العمل أو نشأ فيه، فإن "أماكن العمل باتت تحتل مكانة بارزة بشكل متزايد لمنع حالات العنف المنزلي والتدخل فيها" (Holmes and Flood، ٢٠١٣، الصفحة ١٥). وخلص اجتماع الخبراء إلى أن من شأن الاتفاقات الجماعية أن تعالج آثار العنف المنزلي وإلى أن "مكان العمل يوفر مدخلاً إلى تخفيف آثار العنف المنزلي، ويمكن أن يكون أصحاب العمل حلفاء لمعالجة هذا العنف، حتى وإن كانوا غير مسؤولين عنه". وأفاد الخبراء على نحو مستفيض بأنه "يمكن أن تشمل البنود المتعلقة بالعنف المنزلي على سبيل المثال، منح الدعم والإجازة للضحايا وإيجاد صلة وصل بينهم وبين الخدمات المجتمعية" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ٢٧).

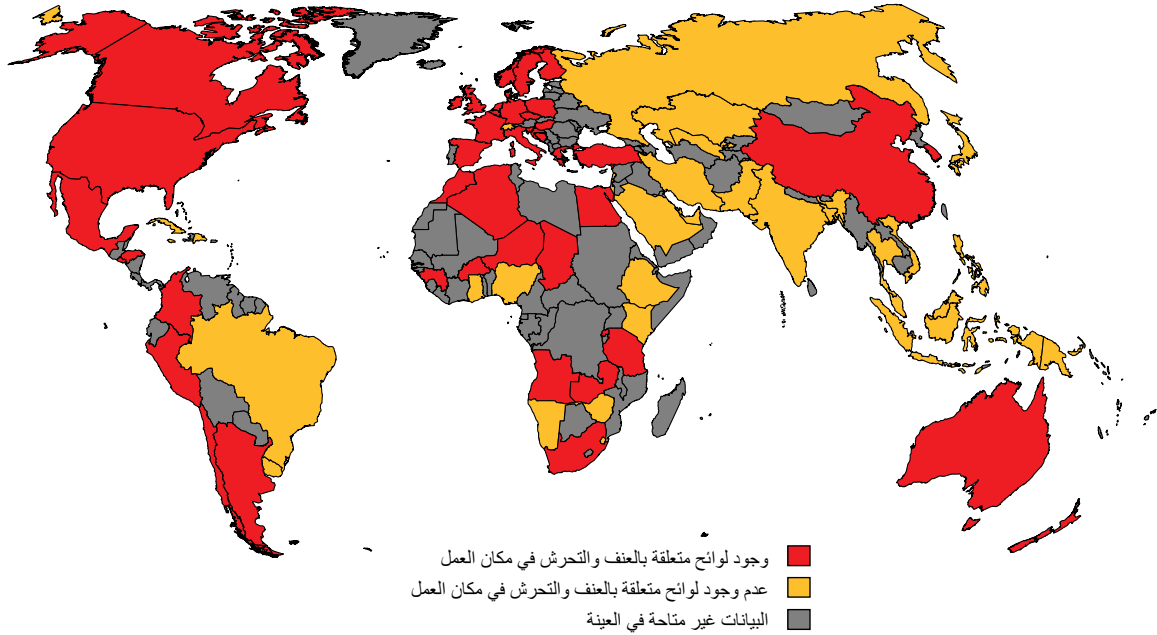
٢٠٧. وباتت البلدان تعترف بشكل متزايد بهذا الدور الذي يضطلع به مكان العمل كمدخل مميز للتصدي للعنف المنزلي، كأن تطلب من العمال (ومنظمات العمال) وأصحاب العمل أو تسمح لهم بالقيام بدور إيجابي في التعرف على الضحايا وحمايتهم. وفي ناميبيا على سبيل المثال، يمكن لصاحب العمل أن يواجه تهمة وأن يطلب إصدار أمر حماية لفائدة مستخدم ضد مرتكب العنف المنزلي.^{١٢} ويمنح القانون الاتحادي رقم ١١-٣٤٠ لعام ٢٠٠٦ المتعلق بالعنف المنزلي والمسمى قانون ماريا د/ بينها، للقاضي سلطة إصدار أمر يوجهه إلى صاحب العمل بالمحافظة على علاقة استخدام ضحية العنف المنزلي، وعند الضرورة، منح الضحية إجازة من العمل لمدة أقصاها ستة أشهر.

^{١٢} قانون مكافحة العنف المنزلي رقم ٤ لعام ٢٠٠٣ في ناميبيا. انظر كذلك قانون الحماية من العنف المنزلي رقم ٢ لعام ٢٠١٥ في كينيا، والقانون المتعلق بالعنف المنزلي المؤرخ في ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ في الصين.

٢-٤ العنف والتحرش الجسديان والنفسيان في عالم العمل

٢٠٨. توجد قوانين تتعلق بالعنف والتحرش الجسديين والنفسيين في عالم العمل، في ٦٠ بلداً (انظر الشكل ٦-٤) وفق عدد من التعابير. ومن النادر (أي بما يعادل أربعة بلدان من ٨٠ بلداً مشمولاً بالدراسة) أن يقتصر تعريف البلدان للعنف والتحرش على سلوك أو إيذاء جسدي. ولا تفرق الأغلبية الساحقة من الولايات القضائية بين السلوكين الجسدي والنفسي، بل تشير بالأحرى إلى "سلوك" أو "تصرف"، وهما عبارتان واسعتان بدرجة كافية لتشمل السلوك الجسدي والسلوك النفسي (انظر القسم ١-١ المتعلق بتعاريف العنف والتحرش).

الشكل ٦-٤: اللوائح المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل

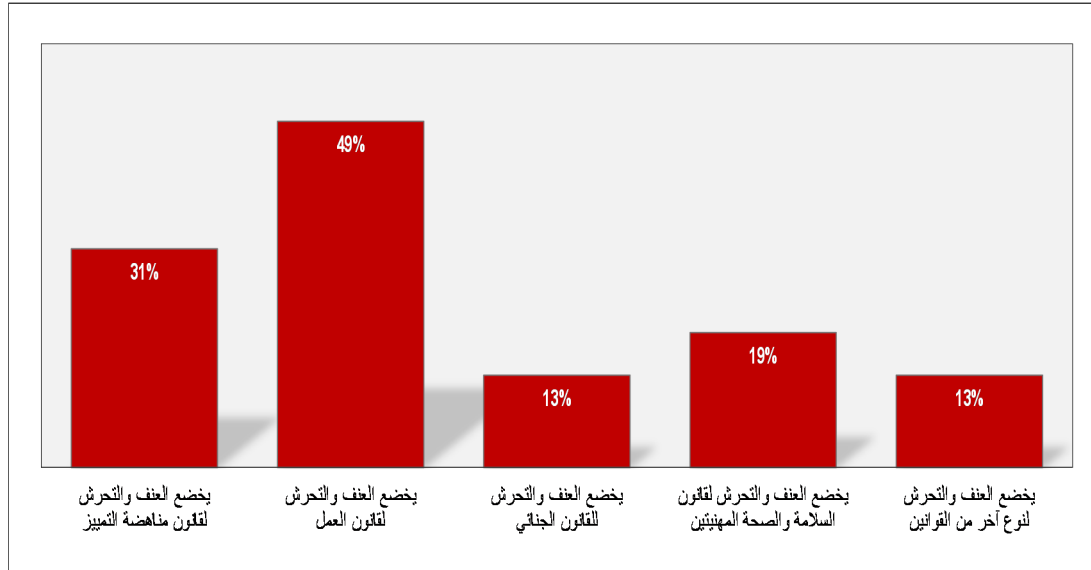


المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٠٩. وتُعالج مختلف أشكال العنف والتحرش الجسديين والنفسيين في معظم الأحيان في قانون العمل (في ٤٠ بلداً أو نسبة ٤٩ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) وقانون مناهضة التمييز (في ٢٥ بلداً أو نسبة ٣١ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة). وغالباً ما تُعالج الظاهرة كذلك في قانون السلامة والصحة المهنية (في ١٥ بلداً أو نسبة ١٩ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) وفي القانون الجنائي في بعض الأحيان (في ١٠ بلدان أو نسبة ١٣ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) أو في نوع آخر من القوانين (في ١٠ بلدان أو نسبة ١٣ في المائة من البلدان المشمولة بالدراسة) (انظر الشكل ٧-٤).^{١٣}

^{١٣} نلاحظ أن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل يمكن أن يخضعا لمختلف أشكال التشريعات.

الشكل ٤-٧: لأي نوع من التشريعات يخضع العنف والتحرش (مجموع العينة)



ملاحظة: يشير تعبير "العنف والتحرش" إلى جميع أشكال القوانين المتعلقة بالعنف والتحرش المرتبطين بالعمل في البلدان المشمولة بالعينة، باستثناء العنف والتحرش الجنسيين (انظر الشكل ٥-١). ويشمل التعبير التمر والمضايقة النفسية والاعتداء وسوء المعاملة وغير ذلك من الأشكال. المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٤-٢-١ الحماية من العنف والتحرش الجسديين

٢١٠. تبين أن هناك أربعة بلدان من البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، لديها قوانين تتعلق بالعنف الجسدي فقط في عالم العمل.

٢١١. ويحظر قانون معايير العمل رقم ٥٣٠٩ لعام ١٩٩٧ في جمهورية كوريا، على أصحاب العمل الإساءة الجسدية فقط للعمال. وتتمثل "الحماية" الوحيدة من العنف والتحرش في لبنان^{١٤} والإمارات العربية المتحدة^{١٥} وإندونيسيا^{١٦}، في السماح لمستخدم تعرض للاعتداء في العمل، بإنهاء علاقة استخدامه دون إشعار والحصول على تعويضات نهاية الخدمة. ولكن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، تعتبر أن التشريع الذي ينص على أن سبيل الانتصاف الوحيد المتاح للضحايا هو إنهاء علاقة الاستخدام والاحتفاظ في الوقت نفسه بالحقوق في التعويض، لا يوفر حماية كافية إذ إنه في الواقع يعاقب الضحايا ويمكن أن يثنيهم عن التماس الانتصاف (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩٢)^{١٧} (انظر القسم ٤-٦-٢ بشأن سبل الانتصاف).

٢١٢. وتجري في بعض البلدان حماية قطاعات أو مهن معينة، مثل تلك المتعلقة بأوائل المتدخلين، من خلال زيادة العقوبات على الاعتداء عليهم أو التدخل في عملهم. ويجعل قانون العمال المسعفين لعام ٢٠٠٥ في اسكتلندا فعلاً إجرامياً أي اعتداء على شخص أو منعه أو إعاقة عن تقديم خدمة طارئة – أو اعتداء على شخص يساعد مسعفاً في حالة طارئة (ACAS et al.، غير مؤرخ).^{١٨} وفي الولايات المتحدة، لدى جميع الولايات الخمسين قوانين تحمي العاملين في مجال الرعاية الصحية من الاعتداء ومن أشكال أخرى من العنف والتحرش.^{١٩} ولكن بعض اللوائح في العديد من القطاعات تركز على الوقاية (انظر القسم ٤-٥).

^{١٤} قانون العمل المؤرخ في ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٤٣، بصيغته المعدلة، في لبنان.

^{١٥} قانون العمل، القانون الاتحادي رقم ٨ لعام ١٩٨٠ بتعديلاته، في الإمارات العربية المتحدة.

^{١٦} قانون جمهورية إندونيسيا رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ المتعلق بالقوى العاملة.

^{١٧} انظر غامبيا – لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، ٢٠١٢؛ هندوراس – لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، ٢٠١٢؛ المكسيك – لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة، ٢٠٠٩.

^{١٨} انظر كذلك قانون الخدمات الصحية لعام ١٩٩٧ (ولاية نيو ساوث ويلز، أستراليا)؛ ولاية إيلينوي (الولايات المتحدة) قانون رقم ٣١٨٤؛ العاملون في مجال الرعاية الطبية ومؤسسات خدمات الرعاية الطبية في ولاية تاميل نادو (الهند)، قانون (منع العنف ومنع إلحاق أضرار أو خسائر بالملكات) رقم ٤٨ لعام ٢٠٠٨.

^{١٩} وفقاً لنقابة ممرضي الطوارئ.

<https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf>.

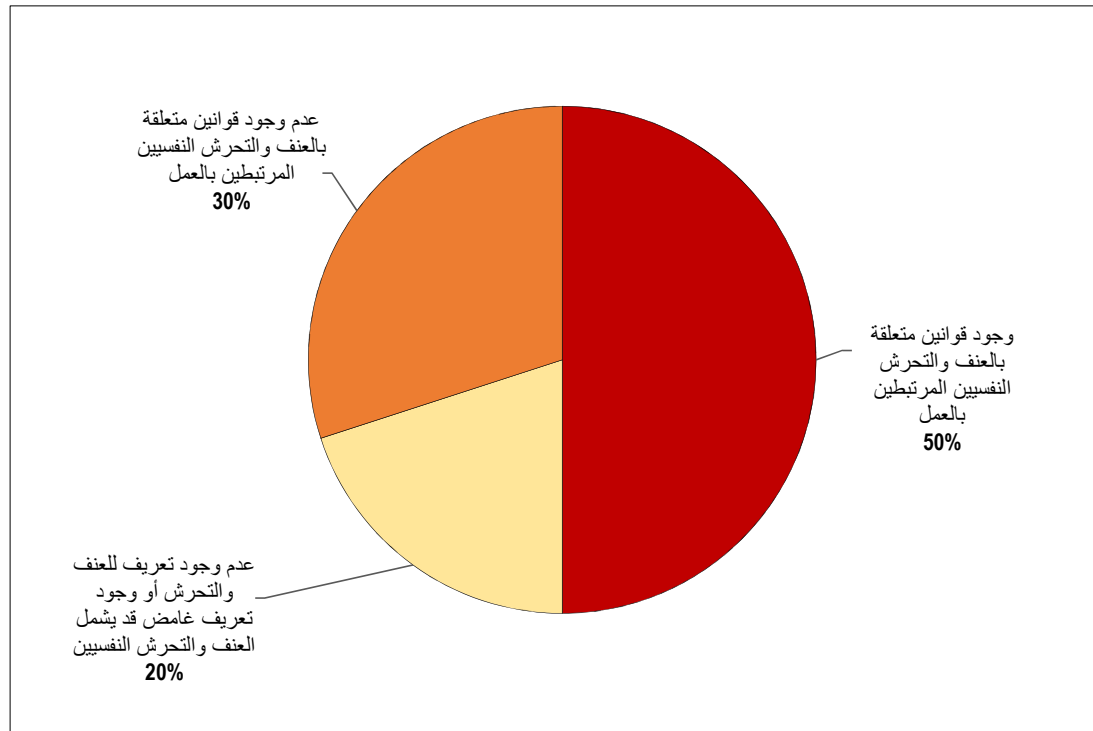
٢١٣. ولدى ٤٠ بلداً آخر قوانين تتعلق بالعنف والتحرش الجسديين المرتبطين بالعمل، إلى جانب العنف النفسي المعبر عنه بمصطلح "مضايقة نفسية" أو "تنمر" أو "عنف" أو "تحرش"، في حين يترك تحديد طبيعة هذا السلوك مفتوحاً (باستخدام توصيفات من قبيل "سلوك" أو "تصرف")، ويكون واسعاً بدرجة كافية ليشمل الأفعال الجسدية والنفسية. وليس القصد من هذه القوانين، رغم أنها واسعة بدرجة كافية، هو بالضرورة توفير الحماية من الاعتداء الجسدي (الذي يغطيه القانون الجنائي بصورة عامة) بل يُرجح بالأحرى أن تحمي هذه القوانين من العنف الجسدي والنفسي وسلوك التحرش المسبب للأذى النفسي. وبما أن أثر المضايقة النفسية والتنمر والتحرش يتمثل في أذى نفسي عموماً (وأذى جسدي قد ينجم عن اضطراب نفسي)، فإن هذا التقرير يعتبر أن تلك الأشكال من العنف والتحرش "نفسية".

٢١٤. ويمكن في معظم البلدان، التعامل مع أفعال العنف التي تُسبب أذى نفسياً في مكان العمل، وفقاً لأحكام جنائية عامة مثل تلك المتعلقة بالاعتداء والضرب، حتى حيثما لا يكون لدى هذه البلدان لوائح في إطار قانون العمل في هذا الصدد.

٢-٢-٤ الحماية من العنف النفسي: التحرش والتنمر والمضايقة النفسية

٢١٥. لدى ٤٠ بلداً (أو ٥٠ في المائة) من البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، قوانين تتعلق بالعنف والتحرش النفسيين في مكان العمل، بموجب تعابير مثل "مضايقة نفسية" أو "تنمر" أو "عنف" أو "تحرش" (انظر الشكل ٨-٤).

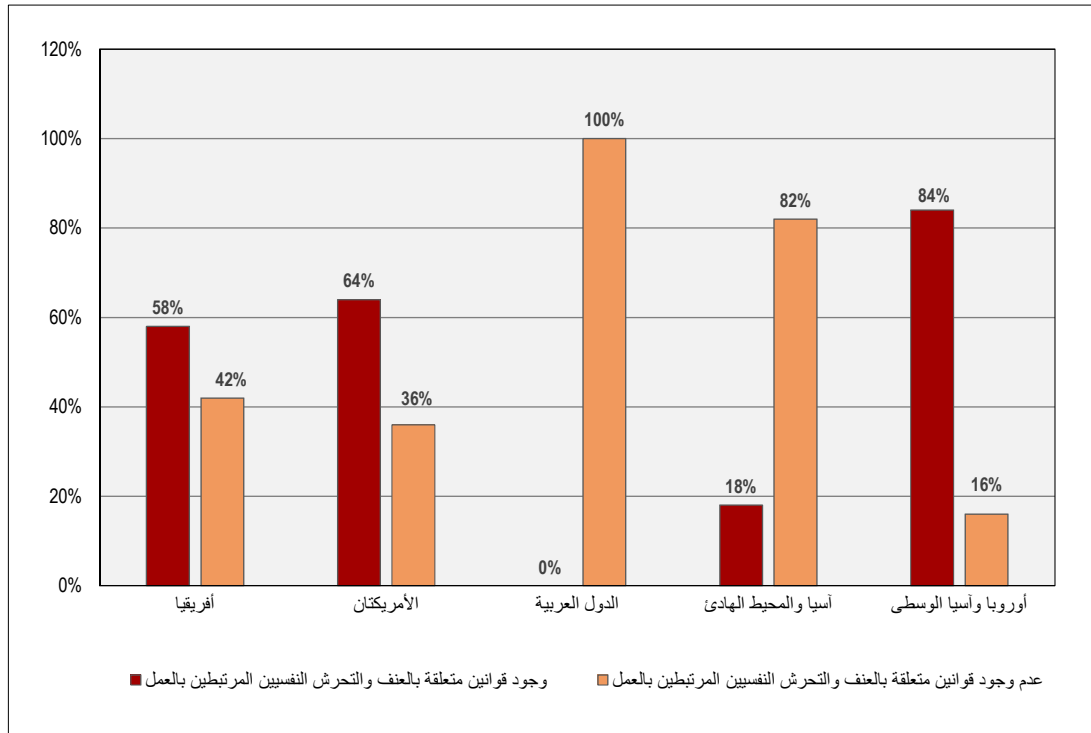
الشكل ٨-٤: اللوائح المتعلقة بالعنف والتحرش النفسيين



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢١٦. وتوجد القوانين المتعلقة بالعنف والتحرش النفسيين في عالم العمل على نحو أكثر شيوعاً في أوروبا وآسيا الوسطى (٨٤ في المائة أو ٢١ بلداً)، تليها الأمريكتان (٦٤ في المائة أو تسعة بلدان) وأفريقيا (٥٨ في المائة أو سبعة بلدان) ثم آسيا والمحيط الهادئ (١٨ في المائة أو بلدان اثنتان). ولا توجد قوانين متعلقة بالعنف النفسي في أي بلد من الدول العربية المشمولة بالعينة (انظر الشكل ٩-٤).

الشكل ٩-٤: اللوائح المتعلقة بالعنف في مكان العمل، حسب المنطقة الجغرافية (وضمن النسبة المئوية للمجموعة)



ملاحظة: تتكون العينة من ٦٤ بلداً؛ ١٢ بلداً من أفريقيا؛ ١٤ بلداً من الأمريكتين؛ بلدان اثنان من الدول العربية؛ ١١ بلداً من آسيا والمحيط الهادئ؛ ٢٥ بلداً من أوروبا وآسيا الوسطى.

المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢١٧. تختلف الأحكام التي تُعالج العنف والتحرش حسب نوع التشريع الذي تدرج ضمنه. وغالباً ما تحظر قوانين العمل هذه الأفعال وتوفر الحماية من الأعمال الانتقامية ضد مقدمي الشكاوى والشهود وتوفر آليات للشكاوى وتنص على عقوبات ضد مرتكبي هذه الأفعال. ويحظر قانون العمل الفرنسي التحرش ويمنع الانتقام ممن أدلوا بشهادتهم أو أبلغوا عن الفعل، وينص على تحويل عبء الإثبات إلى المدعى عليه في الدعاوى المتعلقة بالتحرش، ويبين العقوبات المحتملة (تأديبية وجنائية).

٢١٨. ويركز قانون السلامة والصحة المهنية عموماً على الوقاية وآليات الشكاوى والعقوبات المتعلقة بعدم الامتثال لواجبات الوقاية (انظر الفصل ٦). ولكن، هناك في الغالب تداخل بين قوانين العمل وقوانين السلامة والصحة المهنية، إذ تنص بعض قوانين العمل على واجبات أصحاب العمل في منع العنف والتحرش.^{٢٠}

٢١٩. وغالباً ما تنص قوانين مناهضة التمييز على الحق في عدم التعرض للعنف والتحرش (على أساس الأسباب التي يحميها القانون) أو تنص على حظر هذه الأفعال وعلى العقوبات الجنائية وسبل الانتصاف المدنية بشأن هذه الأفعال.^{٢١}

^{٢٠} على سبيل المثال، قانون العمل لعام ١٩٧٤، بصيغته المعدلة، في بولندا؛ قانون العمل في كندا Canada Labour Code (RSC, 1985, c. L-2).

^{٢١} قانون مناهضة التمييز رقم ١٨٩ لعام ٢٠٠٩ في الجمهورية التشيكية.

٢٢٠. ولضمان معالجة العنف والتحرش المرتكب ضد جميع العمال في مختلف الأوضاع، يحظر عدد من البلدان العنف والتحرش بموجب قوانين متعددة. ففي رواندا،^{٢٢} يُحظر العنف والتحرش في مكان العمل في قانون العمل والقانون الجنائي على حد سواء. وفي كندا،^{٢٣} يُحظر العنف والتحرش في مكان العمل في قانون العمل وقانون مناهضة التمييز. وفي مالطة، يُحظر العنف والتحرش في مكان العمل في قانون العمل والقانون الجنائي وقانون مناهضة التمييز.^{٢٤}

٢٢١. ويمكن وضع قوانين تتعلق بالعنف من خلال قانون المسؤولية التقصيرية والقانون المدني (مثل قانون المسؤولية التقصيرية في الولايات المتحدة الذي يتطرق إلى تعريض الضحية للاضطراب الوجداني عن عمد وقانون المملكة المتحدة الذي يتناول المسؤولية التقصيرية المتعلقة بالتحرش). ويمكن أن تمثل المسؤولية التقصيرية الناشئة عن الإهمال وخرق أصحاب العمل لواجب العناية بعمالهم، أساساً سليماً لرفع دعاوى في محاكم القانون العام (Squelch and Guthrie, 2010).^{٢٥} وفي اليابان، أقرت المحاكم بوجود مسؤولية تقصيرية في التحرش باستغلال السلطة، والهدف من هذا الإقرار هو حماية العمال من الأشخاص الذين يملكون سلطة تنظيمية أعلى، والاستناد إلى واجب التعويض عن الضرر الذي تعرض له أشخاص آخرون (Hsiao, ٢٠١٥، الصفحتان ٨٢ و٨٤).

٢٢٢. ويمكن أن يُتيح قانون العقود رفع دعاوى مرتبطة بالعنف والتحرش في مكان العمل، إذ يعتبر العنف بمثابة خرق يرتكبه أصحاب العمل لالتزاماتهم التعاقدية. وتعتبر أحكام القضاء الإيطالي أن وقوع المضايقة النفسية هو خرق صاحب العمل لالتزاماته التعاقدية بموجب المادة ٢٠٨٧ من القانون المدني، في اعتماد تدابير ترمي إلى حماية سلامة المستخدمين الجسدية والمعنوية.^{٢٦}

٣-٢-٤ التدابير الخاصة بفئات محدّدة

٢٢٣. قد تكون فئات معينة من العمال أكثر استهدافاً بالعنف والتحرش مقارنة بفئات أخرى (انظر القسم ٢-٤). وتُستهدف هذه الفئات غالباً بسبب فوارق حقيقية أو متصورة. وينظر مرتكب الفعل إلى هؤلاء العمال على أنهم "الدخلاء" أو "الأخرون"، ويمكن أن تتغير هذه التسمية من ثقافة إلى أخرى. وهذا السلوك هو شكل من أشكال التمييز، وهناك بلدان لديها قوانين تتعلق بهذا السلوك في كافة أنحاء العالم.

٢٢٤. ويُعالج ٢٤ بلداً على الأقل من أصل البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة في هذا التقرير، العنف والتحرش المتربط بالعمل على أساس أسباب محدّدة كشكل من أشكال التمييز. ولدى عدد أكبر من البلدان قوانين عامة مناهضة للتمييز، يمكن أن تفسّر، وإن لم تُشر إلى تعبير العنف والتحرش صراحةً، على أنها تشمل هذا السلوك في إطار الحظر العام للتمييز في مكان العمل. وينطبق هذا الأمر على التحرش الجنسي الذي يُفهم غالباً على أنه شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس بموجب أحكام عامة تتعلق بالتمييز (انظر القسم ٤-١ بشأن العنف على أساس نوع الجنس).

٢٢٥. وفي بعض الأحيان، تكون الأحكام المتعلقة بالتحرش القائم على التمييز، قائمةً بالتلازم مع أحكام أخرى تتعلق بالحماية من العنف في مكان العمل، لضمان حماية جميع العمال من هذا السلوك في الممارسة. وتحظر قوانين العمل في البوسنة والهرسك، التحرش الجنسي والتحرش على أساس الأسباب المشمولة بالحماية والعنف على أساس نوع الجنس والمضايقة النفسية.^{٢٧}

٢٢٦. وينظر القسم التالي في أوجه حماية فئات معينة غالباً ما تكون أكثر عرضة للعنف والتحرش.

^{٢٢} القانون المنظم لقانون العمل رقم ١٣ لعام ٢٠٠٩ وقانون العقوبات لعام ٢٠١٢ في رواندا.

^{٢٣} قانون حقوق الإنسان في كندا (RSC, 1985, c. H-6) وقانون العمل في كندا (RSC, 1985, c. L-2).

^{٢٤} قانون الاستخدام والعلاقات الصناعية، رقم اثنان وعشرون لعام ٢٠٠٢ (بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٤)؛ القانون الجنائي، الفصل ٩ من قوانين مالطة؛ المساواة في المعاملة في لوائح الاستخدام، التشريع الفرعي رقم ٩٥-٤٥٢، الإشعار القانوني رقم ٤٦١ لعام ٢٠٠٤ (بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٧) في مالطة.

^{٢٥} انظر: *Connes v. Molalla Transport System, Inc.*, 831 P.2d 1316 (1992).

^{٢٦} على سبيل المثال، محكمة النقض العليا في إيطاليا، دائرة شؤون العمل، الحكم رقم ٤٧٧٤ المؤرخ في ٦ آذار/مارس ٢٠٠٦.

^{٢٧} قانون العمل في اتحاد البوسنة والهرسك، الجريدة الرسمية لاتحاد البوسنة والهرسك العدد ١٦/٢٦ وقانون العمل في جمهورية سربسكا، الجريدة الرسمية لجمهورية سربسكا العدد رقم ١٦/١.

٤-٢-٣-١ الأشخاص المعوقون

٢٢٧. يُسجل إبلاغ الأشخاص المعوقين عن العنف والتحرش في مكان العمل، مستويات أعلى نسبياً مقارنة بالأشخاص غير المعوقين، رغم أن الأشخاص المعوقين هم أقل تمثيلاً في سوق العمل. وتشير البيانات في المملكة المتحدة إلى أن احتمال إبلاغ الأشخاص المعوقين والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة "عن تعرضهم للتمييز أو التمييز أو التحرش في مكان العمل، بما يتجاوز الضعفين مقارنة بمستخدمين آخرين" (لجنة المساواة وحقوق الإنسان، ٢٠١١، الصفحة ٨٦). فضلاً عن ذلك، يواجه الأشخاص المعوقون عنفاً جسدياً ونفسياً وجنسياً منتظماً في المستشفيات ومؤسسات الطب النفسي، حيث يمكن أن يكون مرتكبوا هذه الأفعال في الغالب من العاملين في هذه الأماكن (هيومن رايتس ووتش، ٢٠١٦؛ المنظمة الدولية لحقوق المعوقين – غواتيمالا، ٢٠١٥؛ مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ٢٠١٣؛ منظمة الصحة العالمية ومجموعة البنك الدولي، ٢٠١١).

٢٢٨. واعتمدت أستراليا وجمهورية تنزانيا المتحدة قوانين محددة تحمي الأشخاص المعوقين من التحرش والتمييز في الاستخدام.^{٢٨} وتنص ولايات قضائية أخرى على أنه يمكن أن يتخذ التحرش على أساس الإعاقة، على غرار التحرش الجنسي، شكل بيئة عمل عدائية في الولايات المتحدة^{٢٩} وهندوراس^{٣٠} وأوروبا^{٣١} على سبيل المثال.

٤-٢-٣-٢ العمال المهاجرون

٢٢٩. يقع العمال المهاجرون لا سيما من هم في وضع غير نظامي، عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل (مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ٢٠١٥؛ Husn et al، ٢٠١٥). ويمكن أن يتعرضوا للعنف في جميع مراحل دورة الهجرة، إذ تُظهر الدراسات أن هيئات التوظيف وعملاء التوظيف وأصحاب العمل يمكن أن يكونوا مصدراً للعنف ومساهمين فيه (Husn et al، ٢٠١٥). وفي بعض الأحيان، تتضمن الاتفاقات الثنائية بشأن العمال المهاجرين، أحكاماً تؤكد أنه ينبغي معاملة العمال المهاجرين وفقاً لقوانين الدولة المضيفة أو تعبر عن حقوق الإنسان الخاصة بهم بصفتهم عمالاً مهاجرين^{٣٢} (Wickramasekara، ٢٠١٥، الصفحتان ٤٠-٤١).

٢٣٠. ومن المعرضين لخطر العنف والتحرش بشكل خاص، هم العمال المهاجرون الوافدون إلى الدول العربية بموجب نظام الكفالة (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠١٤، وWickramasekara ٢٠١٥). وعبرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عدة مناسبات، عن قلقها بشأن الافتقار إلى حماية فعالة للعمال المهاجرين والعمال المنزليين المهاجرين من سوء المعاملة.^{٣٣} وذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بأهمية اتخاذ إجراءات فعالة لضمان ألا تؤدي النظم التي يخضع لها استخدام العمال المهاجرين، خاصة العمال المنزليين المهاجرين، إلى جعل العمال المعنّيين في وضع أكثر استضعافاً أمام العنف والتحرش (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الفقرات ٤٦٨-٤٦٩). ووضعت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في اعتبارها كذلك، أن العمال المهاجرين في وضع غير نظامي يمكن أن يُستخدموا في ظروف محفوفة بالمخاطر وأن يكونوا عرضةً للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الفقرة ٢٨٠).

^{٢٨} قانون مناهضة التمييز القائم على الإعاقة لعام ١٩٩٢ في أستراليا؛ القانون المتعلق بالأشخاص المعوقين لعام ٢٠١٠ في جمهورية تنزانيا المتحدة.

^{٢٩} قانون الأمريكيين ذوي الإعاقات كما هو مفسّر في *Flowers v. Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); *Fox v. General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

^{٣٠} القانون المتعلق بالإنصاف والتنمية الشاملة للأشخاص المعوقين، المرسوم رقم ١٦٠ لعام ٢٠٠٥ في هندوراس.

^{٣١} انظر: Council Directive 2000/78/EC.

^{٣٢} على سبيل المثال، يرد حكم من هذه الأحكام في اتفاق التعاون الثنائي بشأن هجرة اليد العاملة بين إيطاليا وسري لانكا لعام ٢٠١١ (المادة ٥).

^{٣٣} بالنسبة إلى الاتفاقية رقم ١١١: قطر، ملاحظة، ٢٠١٤؛ المملكة العربية السعودية، ملاحظة، ٢٠١٤؛ البحرين، ملاحظة، ٢٠٠٩.

٤-٣-٣ الشعوب الأصلية والقبلية

٢٣١. غالباً ما تمثل ديار الشعوب الأصلية والقبلية ومحيطها الطبيعي ومناطقها التقليدية، مصدرراً من مصادر العيش وتعبيراً أساسياً عن الهوية والثقافة والتقاليد. ويمكن أن يُعتبر نقل ملكية الأراضي والقيود المفروضة على الوصول إلى الموارد الطبيعية، أعمال عنف تُهدد مهن هذه الشعوب وسبل عيشها التقليدية (Dhir، ٢٠١٥، الصفحة ١٥٢). وبذلك، تمثل التشريعات التي تحمي حقوق ملكية أراضي الشعوب الأصلية - والتي تضمن مشاركتها والتشاور معها - أداة مهمة لمنع العنف والتحرش.^{٣٤} فعلى سبيل المثال، يؤيد قانون ملكية الأراضي لعام ٢٠٠١ في كمبوديا، مفهوم الحقوق المتعلقة بالأراضي المجتمعية، إذ يُتيح منح الدولة سندات ملكية أراضي جماعية إلى الشعوب الأصلية والاعتراف في الوقت نفسه بالنظم التقليدية لإدارة الأراضي (Dhir، ٢٠١٥، الصفحة ٣٤).

٢٣٢. وفي عشرة بلدان على الأقل من البلدان الثمانين المشمولة بالدراسة، هناك أوجه محددة لحماية ملكية الأرض أو الوصول إلى الأرض لفائدة الشعوب الأصلية. وبحث لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عدة مناسبات، مسألة استخدام العنف والتحرش ضد المجتمعات المحلية من الشعوب الأصلية^{٣٥}، بما يشمل مسألة تهجير المجتمعات المحلية الأصلية من الأرض التي تعيش عليها تقليدياً.^{٣٦}

٤-٣-٤ أفراد بعض الطوائف

٢٣٣. من المسلّم به أن الشعوب الأصلية والأشخاص الذين يتعرضون للتمييز بسبب الأصل الاجتماعي ("طائفة" أو "طبقة")، يواجهون تزايداً في العنف والتحرش لأسباب تاريخية واجتماعية واقتصادية مختلفة. ويؤثر التمييز على أساس الطائفة على ما يقدر بـ ٢٥٠ مليون نسمة في جميع أنحاء العالم، إذ يوجد أكبر عدد من المجتمعات المتأثرة في جنوب آسيا، ولكن في أفريقيا والشرق الأوسط ومنطقة المحيط الهادئ وفي مجتمعات الشتات كذلك.^{٣٧} ويؤدي التمييز على أساس الطائفة إلى استبعاد المجتمعات المتأثرة بالطوائف وتجريد أفرادها من إنسانيتهم. ويكون المنتمون إلى الطبقة السحيقة من نظام الطوائف (المسمّون: "المنبوذون" أو "الداليت" في جنوب آسيا)، معرضين لما يسمى "ممارسات النبذ الطائفي"، وهي أقسى أشكال العنف والتحرش ضد مجموعة محددة من العمال بسبب أصلهم الاجتماعي. ووفقاً لتقرير المقررة الخاصة للأمم المتحدة المعنية بالعنف ضد المرأة وأسبابه وتبعاته، فإن "العنف والتهديد باستخدام العنف ضدهم، لا يُبلغ عنه في كثير من الأحيان، مما يؤدي إلى ثقافة تعميم وجو من الصمت والإفلات من العقاب" (نشرة إخبارية، مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ٢١ آذار/مارس ٢٠١٦).

٢٣٤. واستجابةً لهذا الوضع، اتخذ البرلمان الهندي عدداً من التدابير التشريعية لتحسين أوضاع الطوائف والقبائل المحددة،^{٣٨} بما يشمل قانون تحديد الطائفة وتحديد القبيلة لعام ١٩٨٩ (منع الأعمال الوحشية) وقواعد عام ١٩٩٥. ويضع القانون مسؤولية جنائية عن عدد من الأعمال الوحشية المحددة بدقة، وقد جرى إنشاء محاكم خاصة وآليات أخرى للإشراف على التنفيذ الفعال للقانون.

^{٣٤} توفر الاتفاقية رقم ١٦٩ إرشادات بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لحماية هذه الحقوق.

^{٣٥} على سبيل المثال: جمهورية أفريقيا الوسطى، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٦؛ غواتيمالا، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٥؛ كولومبيا، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٤.

^{٣٦} على سبيل المثال: الأرجنتين، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٢؛ البرازيل، الاتفاقية رقم ١٦٩، ملاحظة، ٢٠١٢.

^{٣٧} تقرير المقررة الخاصة المعنية بقضايا الأقليات، الوثيقة A/HRC/31/56، ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، الصفحة ٩، الفقرة ٣١؛ الشبكة الدولية للتضامن مع المهمشين من فئة "الداليت": التقرير السنوي للشبكة الدولية للتضامن مع المهمشين من فئة "الداليت" في عام ٢٠١٥، الصفحة ١٧.

^{٣٨} تصنيف رسمي معترف به بموجب الدستور يتعلق بالشعوب الأصلية في الهند.

٤-٣-٥ الأشخاص المصابون بنقص المناعة البشرية

٢٣٥. ينتشر العنف والتحرش ضد الأشخاص المصابين بنقص المناعة البشرية في الاستخدام والتعليم والرعاية الصحية، ويتراوح ما بين الضرب والاعتداء الجنسي والقتل. وفي كمبوديا، لوحظ أن ظروف العمل السيئة والتحرش الجنسي في الاقتصاد المنظم قد تدفع العاملات الشابات إلى السعي إلى العمل في تجارة الجنس، مما قد يزيد من احتمال إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١١). وتشير بيانات مستقاة من الأرجنتين إلى أن وجود حواجز تحول دون الحصول على عمل منظم، قد يجبر الأشخاص المصابين بنقص المناعة البشرية، خاصة النساء المتسمات بصفات الجنسين، على اللجوء إلى تجارة الجنس كاستراتيجية للبقاء على قيد الحياة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤ ج). واعتمد عدد من البلدان تشريعات تحظر التحرش على أساس وضع الفرد من حيث إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية.^{٣٩}

٤-٣ الاتفاقات الجماعية التي تحمي من العنف والتحرش في عالم العمل وتدعم ضحايا العنف المنزلي

٢٣٦. تعالج الاتفاقات الجماعية القطاعية والاتفاقات الجماعية على مستوى الشركات، ظاهرة العنف والتحرش بوسائل شتى، تشمل تحديد وحظر أشكالها العديدة.^{٤٠} ويخول الاتفاق الوطني الجماعي للبحارة الكرواتيين على متن السفن في الشحن التجاري الدولي (٢٠١٥-٢٠١٧) جميع البحارة العمل والعيش في بيئة لا يتعرضون فيها إلى التحرش والتنمر، سواء بدافع جنسي أو عنصري أو بدافع آخر، ويستلزم وضع إجراءات شكاوى على متن السفينة وإتاحتها وإعلام جميع البحارة بوجودها.

٢٣٧. وعلى المستوى الوطني، يتضمن عدد من الاتفاقات الجماعية بنوداً ترمي إلى الحماية من التحرش الجنسي. وتشير هذه البنود عادة إلى أحكام تشريعية تُعرّف التحرش الجنسي^{٤١} وتُفيد بأنه محظور أو غير مقبول.^{٤٢} ويشترط عدد من الاتفاقات الجماعية، مشاركة العمال في مكافحة التحرش الجنسي.^{٤٣}

٢٣٨. وفي أوروبا، استنسخ بعض الاتفاقات الجماعية على الصعيد الوطني، الاتفاق الإطاري بشأن التحرش والعنف في العمل، الصادر عن الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين والذي يتطلب تنفيذاً ملزماً قائماً على القطاع (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٥، الصفحات ٧٨-٧٩).

٢٣٩. وتستلزم التشريعات في بعض البلدان أن تشمل الاتفاقات الجماعية بنوداً تعالج العنف والتحرش في مكان العمل. فبموجب القانون المتعلق بمعايير العمل في كيبك (كندا)، يجب أن تشمل الاتفاقات الجماعية بنوداً ينص على حق كل مستخدم في عدم التعرض للتحرش النفسي.^{٤٤} وبموجب قانون العمل في زمبابوي، "يمكن أن ينص اتفاق المفاوضة الجماعية على تدابير لمكافحة حالات العنف في مكان العمل ومعالجتها".^{٤٥}

^{٣٩} على سبيل المثال، قانون حقوق الاستخدام رقم ٣٣ لعام ٢٠٠٨ في موريشيوس؛ قانون الإنصاف في فرص العمل لعام ١٩٩٨ في جنوب أفريقيا.

^{٤٠} على سبيل المثال، مذكرة التفاهم بين وزارة النقل التابعة لولاية ماساشوسيتس والرابطة الوطنية لموظفي الحكومة (Local R1 292 Unit A) من أجل اتفاق خلافة (الولايات المتحدة، ٢٠١٤).

^{٤١} على سبيل المثال، الاتفاق الجماعي للعاملين بصفتهم "كإياري أي تي ريو" (مساعد مدرّس ملّم بثقافة ولغة الماوري) وأخصائيي العلاج ومساعد مدرسي الطلاب ذوي الإعاقات البالغة ومساعدين أخصائيين للمدرّسين، المؤرخ في ٦ حزيران/يونيه ٢٠١٤-٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (نيوزيلندا).

^{٤٢} على سبيل المثال، ينص الاتفاق الجماعي الموقع بين شركة فودافون والاتحاد العام للعمال/لجان العمال في عام ٢٠١٣ في إسبانيا، على أن الشركة ستضع خطة للمساواة تتضمن سياسة بشأن التحرش وحظرًا لرسائل إلكترونية ذات محتوى إباحي أو مستفز قد يترتب عنه تحرش جنسي أو تحرش معنوي - SAU- VI Convenio Colectivo de Vodafone España، انظر أيضاً مذكرة التفاهم بين Alltex (EPZ) Limited ونقابة عمال النسيج والخياطة، ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٢ إلى ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ (كينيا).

^{٤٣} بروتوكول عمل بشأن حالات التحرش في العمل والتحرش الجنسي والتحرش على أساس الجنس، خاص بشركة Telefónica Móviles España (٢٠١٢).

^{٤٤} انظر كذلك قانون العمل في غابون وقانون العمل في زمبابوي.

^{٤٥} قانون العمل [الفصل ٢٨:٠١] لعام ١٩٨٤.

٢٤٠. وأبرمت النقابات العالمية اتفاقات إطارية تعالج العنف والتحرش في مكان العمل مع مختلف الشركات متعددة الجنسية. وفي قطاع صناعة الملابس، جددت الشبكة العالمية IndustriALL والاتحادات النقابية العالمية Inditex، وهي أكبر شركة لتجارة الألبسة بالتجزئة في العالم، الاتفاق الإطاري العالمي فيما بينها في عام ٢٠١٤.^{٤٦} ويحظر القسم ٥ من المدونة، بعنوان "منع المعاملة القاسية أو اللاإنسانية"، العقوبة الجسدية والتحرش الجنسي أو العنصري والإساءة اللفظية أو التعسف في استعمال السلطة وأي شكل آخر من أشكال التحرش أو التهيب.^{٤٧}

٢٤١. وتكفل الاتفاقات الجماعية القطاعية في عدد من البلدان إجازة مدفوعة الأجر ومستحقات أخرى لفائدة ضحايا العنف المنزلي. وتشمل الأمثلة أستراليا (حيث يغطي ما يتجاوز ألف اتفاق ما يزيد على مليون مستخدم ويتضمن بنوداً بشأن العنف المنزلي (McFerran، ٢٠١٦) والمملكة المتحدة (UNISON، ٢٠١٤، الصفحة ١٦) ويوكون (كندا)^{٤٨} والبرازيل.^{٤٩} وتحظى النساء العاملات اللائي وقعن ضحايا العنف المنزلي، بموجب الاتفاق الجماعي الذي وقّعه مؤسسة البريد Correios، بالأولوية في نقلهن إلى وحدة أو مدينة أو ولاية أخرى في البرازيل.^{٥٠}

٢٤٢. وفي عام ٢٠٠٩، وقّع وزير العمل الفرنسي وشركة PSA Peugeot Citroën، بروتوكولاً بشأن منع ومكافحة العنف الذي يرتكبه الشريك المقرب، بهدف تشجيع إنشاء شراكة بين القطاعين العام والخاص بشأن هذه المسألة. وفي إطار البروتوكول، وافقت مجموعة Peugeot Citroën على التالي: توفير المعلومات للمستخدمين بشأن الحملات الوطنية المتعلقة بالعنف المنزلي؛ توعية وتدريب العاملين في الموارد البشرية والمهنيين في الخدمات الاجتماعية والطبية في الشركة بشأن كيفية التعامل مع حالات العنف المنزلي؛ استقبال ضحايا العنف المنزلي والإنصات إليهم وإرشادهم.^{٥١}

^{٤٦} انظر: <http://www.industrial-union.org/inditex>

^{٤٧} أبرمت الشبكة العالمية IndustriALL اتفاقاً إطارياً عالمياً مماثلاً مع شركة تجارة الألبسة بالتجزئة H&M واتحاد نقابات العمال في السويد IF Metall في عام ٢٠١٥:

<http://www.industrial-union.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement>.

^{٤٨} الاتفاق الجماعي بين حكومة يوكون ونقابة المدرّسين في يوكون؛ دخول الاتفاق حيز التنفيذ ١-٧-٢٠١٢ إلى ٣٠-٦-٢٠١٥، المادة ١٩-٣٠.

^{٤٩} على سبيل المثال، الاتفاقات الجماعية لعمال المعادن في البرازيل، تشمل المنطقتين الصناعيتين ABC و SP كلتيهما (١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٥) ومدينة ساو باولو (١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥). انظر كذلك الاتفاق الجماعي لشركة المرافق الكهربائية Eletrobras في البرازيل (١ أيار/مايو ٢٠١٣ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٥).

^{٥٠} الاتفاق الجماعي لمؤسسة البريد Correios (١ آب/أغسطس ٢٠١٥ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦).

^{٥١} انظر:

<http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroën/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prévention-et-de-lutte-contre-les->

الفصل ٥

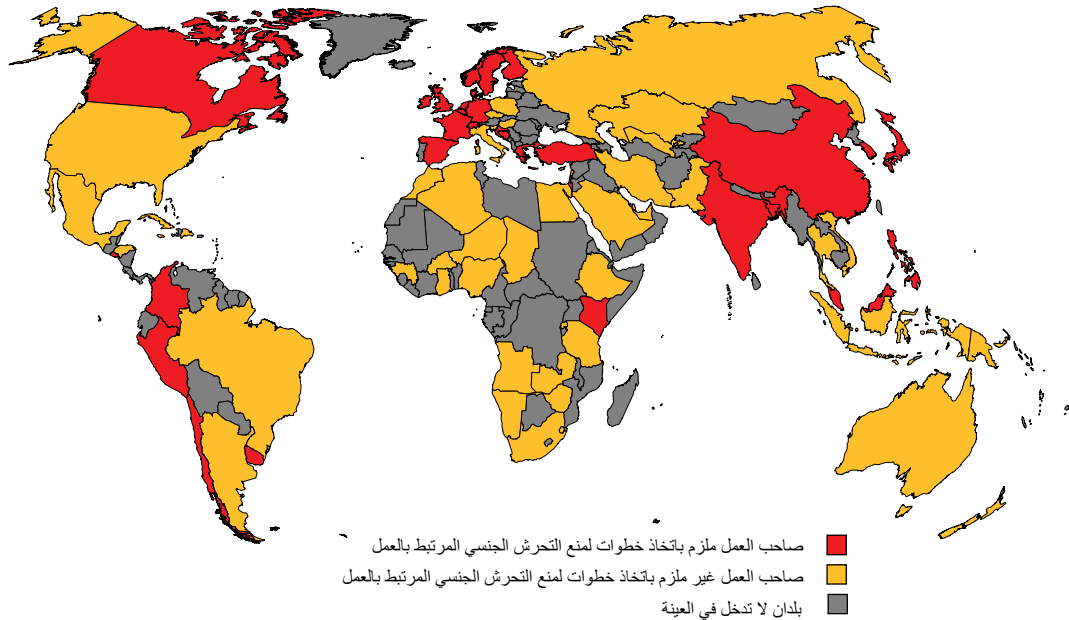
الإطار التنظيمي الوطني لمنع العنف والتحرش في عالم العمل

٢٤٣. يركز هذا الفصل على التدابير التنظيمية التي اتخذتها البلدان لمنع العنف والتحرش في مكان العمل. والعديد من البلدان الثمانية المشمولة في الدراسة الاستقصائية المنجزة لغرض هذا التقرير، يشترط على صاحب العمل أن يتخذ خطوات وقائية إزاء شكل أو أكثر من أشكال العنف والتحرش. وقد يفرض هذا الشرط بمفرده أو يُدرج في إطار نظام منهجي لإدارة السلامة والصحة المهنية.

١-٥ منع التحرش الجنسي

٢٤٤. من أصل البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة لغرض هذا التقرير، يضع ٣٢ بلداً (نسبة ٤٠ في المائة) المسؤولية على عاتق صاحب العمل لاتخاذ خطوات لوقاية العمال من التحرش الجنسي أو حمايتهم منه (انظر الشكلين ١-٥ و ٢-٥).

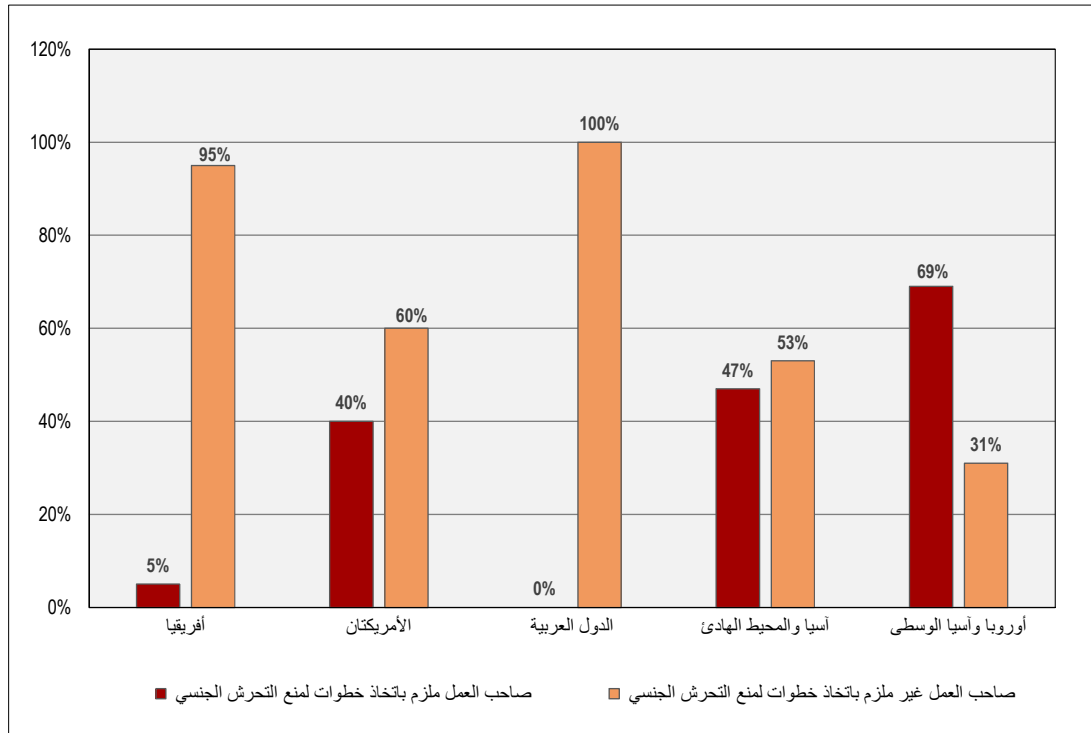
الشكل ١-٥: البلدان التي يفرض فيها على أصحاب العمل اتخاذ خطوات لمنع التحرش الجنسي المرتبط بالعمل



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٤٥. ومن أصل البلدان الثمانية التي شملتها الدراسة، يتعين على أصحاب العمل اتخاذ خطوات لمنع التحرش الجنسي في ١٨ بلداً من البلدان في أوروبا وآسيا الوسطى (٦٩ في المائة)، وسبعة بلدان في آسيا والمحيط الهادئ (٤٧ في المائة)، وستة بلدان في الأمريكتين (٤٠ في المائة)، وبلد واحد من البلدان في أفريقيا (٥ في المائة)، ولا يتعين عليهم ذلك في أي بلد من الدول العربية (انظر الشكل ٢-٥).

الشكل ٥-٢: منع التحرش الجنسي المرتبط بالعمل بحسب الإقليم (ضمن النسبة المئوية للمجموعة)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٤٦. وتتنوع الخطوات المطلوبة، ولكن يمكن أن تشمل اعتماد سياسة لمكافحة التحرش الجنسي (١٣) بلداً من أصل البلدان الثمانية المشمولة بالدراسة). وغالباً ما يلزم وضع هذه السياسة بشكل بارز في مكان العمل، بما يوضح حقوق والتزامات العمال والإدارة، ويحدد آلية الشكاوى.^١ ومن الأمثلة على ذلك مدونة السلوك بشأن عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي، التي يتعين على كل صاحب عمل في باكستان اعتمادها، وذلك بموجب قانون الحماية من التحرش بالمرأة في مكان العمل لعام ٢٠١٠.

٢٤٧. والتدريب الإلزامي بشأن مكافحة التحرش الجنسي على صعيد مكان العمل، هو بدوره من السمات المشتركة للعديد من أماكن العمل وهو مطلوب في عشرة بلدان من أصل البلدان الثمانية التي شملتها الدراسة.^٢

^١ قانون العمالة رقم ١١ لعام ٢٠٠٧ في كينيا. انظر أيضاً قانون العمل الكندي (RSC, 1985, c. L-2)؛ القانون الإسرائيلي لمنع التحرش الجنسي، ١٩٩٨-٥٧٥٨؛ قانون العمل لعام ٢٠١٢ في شيلي.

^٢ على سبيل المثال، قانون التكافؤ في فرص العمل والمساعدة على التوازن بين العمل والحياة الأسرية، رقم ٨٧٨١ لعام ٢٠٠٧ (بصيغته المعدلة) ومرسوم إنفاذه، في جمهورية كوريا.

٢-٥ منع العنف الجسدي والتحرش

٢٤٨. تحظى عدة بلدان بقوانين تحمي من ارتكاب العنف الجسدي من خلال تنظيم عوامل الخطر. وتكون تلك اللوائح عامة قطاعية أو متعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، كما هو الحال بالنسبة للعمل الليلي (إندونيسيا،^٣ فنلندا،^٤ أيرلندا،^٥ كرواتيا^٦) والعمل في المناطق المعزولة (الدانمرك،^٧ فنلندا،^٨ النرويج،^٩ السويد^{١٠}). وفي مقاطعة كولومبيا البريطانية (كندا)، يُطلب من أصحاب العمل بموجب لائحة العمل المأمون ٤-٢٢-١، وضع إجراء لضمان سلامة العمال الذين يتعاملون بالمال إذا كانوا يعملون في عزلة في محلات تجارة التجزئة في وقت متأخر من الليل. وبالنسبة للوائح الخاصة بالقطاعات، انظر القسم ٤-٥.

٣-٥ منع العنف النفسي: التحرش والتنمر والمضايقة النفسية

٢٤٩. تتمتع أغلبية (٦٥) البلدان الثمانية قيد التحليل في هذا التقرير بتشريعات تفرض على أصحاب العمل واجباً عاماً في العناية لاتخاذ خطوات لحماية صحة العمال وسلامتهم في مكان العمل. وفي ٤٩ بلداً من تلك البلدان، تشمل الصحة والسلامة الصحة الجسدية والنفسية على حد سواء.

٢٥٠. ويُفسّر واجب اتخاذ خطوات لحماية سلامة العمال وصحتهم أحياناً بأنه يشمل الحماية مما يهدد صحة العمال وسلامتهم نتيجة العنف النفسي والتحرش في مكان العمل. وقد أصدرت بعض الوكالات المعنية بإنفاذ النظم الأساسية للسلامة والصحة المهنيين، من قبيل إدارة السلامة والصحة المهنيين (وزارة العمل الأمريكية، ٢٠٠٢) وهيئة العمل المأمون الأسترالية (٢٠١٦)، مبادئ توجيهية غير ملزمة تؤكد على أنه ينبغي بالفعل تفسير الواجب على هذا النحو. وينتج عن عدم الوفاء بهذا الالتزام أن يتحمل صاحب العمل المسؤولية عن أفعال مرتكب العنف.

٢٥١. وقد يتسع نطاق واجب العناية لفائدة الموظفين ليشمل أيضاً العنف النفسي والتحرش من خلال التفسير القضائي. ففي الأرجنتين، توصلت محاكم العمل في قضايا تتعلق بالتحرش إلى أنه في حالات انتهاكات الالتزام بضمان ظروف عمل كريمة أو السلامة والصحة في مكان العمل، فإن أصحاب العمل قد يتحملون المسؤولية عن أفعالهم و/أو أفعال الآخرين، ومن ثم يتعين عليهم إصلاح الضرر الواقع.^{١١}

٢٥٢. وعلى نحو متزايد، فإن الولايات القضائية تختار فرض واجب على أصحاب العمل في اتخاذ خطوات لمنع مختلف أشكال العنف النفسي والتحرش وتوفير الحماية صراحة منها. والحال كذلك في ٢٢ بلداً من أصل البلدان الثمانية (٢٨ في المائة) المدروسة لغرض هذا التقرير (انظر الشكل ٣-٥).

^٣ قانون جمهورية إندونيسيا رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ المتعلق بالقوى العاملة.

^٤ قانون السلامة والصحة المهنيين، رقم ٧٣٨/٢٠٠٢، في فنلندا.

^٥ الصك القانوني رقم ٢٠٠٧/٢٩٩ - اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة والرفاه في العمل (تطبيق عام) لعام ٢٠٠٧، أيرلندا.

^٦ قانون كرواتيا المتعلق بالصحة والسلامة المهنيين لعام ٢٠١٤.

^٧ المرسوم التنفيذي بشأن أداء العمل، رقم ٥٥٩ لعام ٢٠٠٤، الصادر عن الهيئة الدانمركية المعنية ببيئة العمل.

^٨ قانون السلامة والصحة المهنيين، رقم ٧٣٨/٢٠٠٢، في فنلندا.

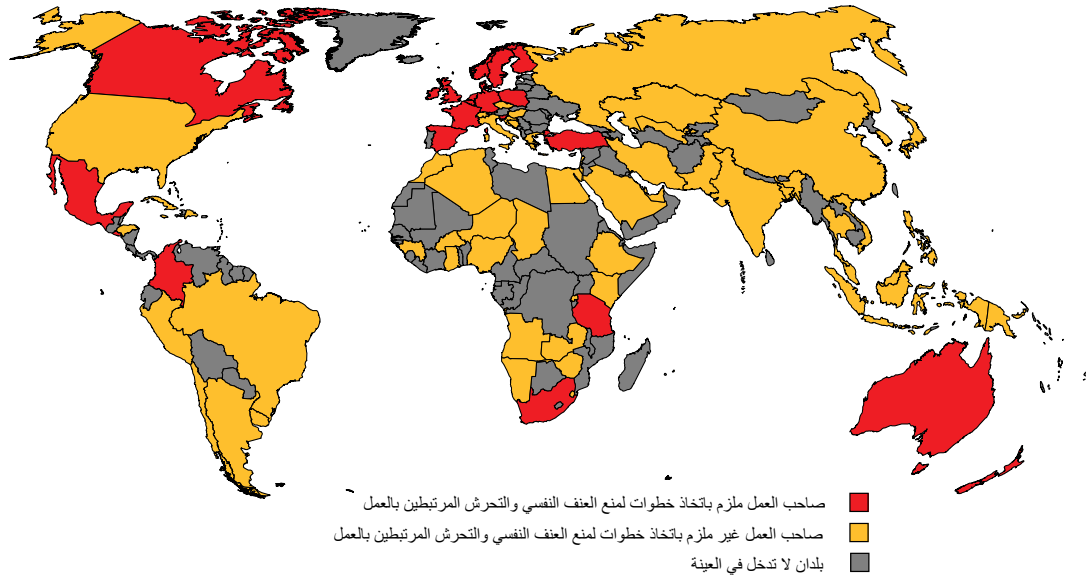
^٩ قانون النرويج المتعلق ببيئة العمل وساعات العمل وحماية العمالة، وما إلى ذلك. (القانون المتعلق ببيئة العمل)، رقم ٦٢ لعام ٢٠٠٥.

^{١٠} قانون السويد المتعلق ببيئة العمل، SFS 1977:1160.

^{١١} على سبيل المثال، دائرة الاستئناف الوطنية للعمالة،

Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/02/2012 "R. F., P c/Citytech SA s/mobbing" (González - Maza).

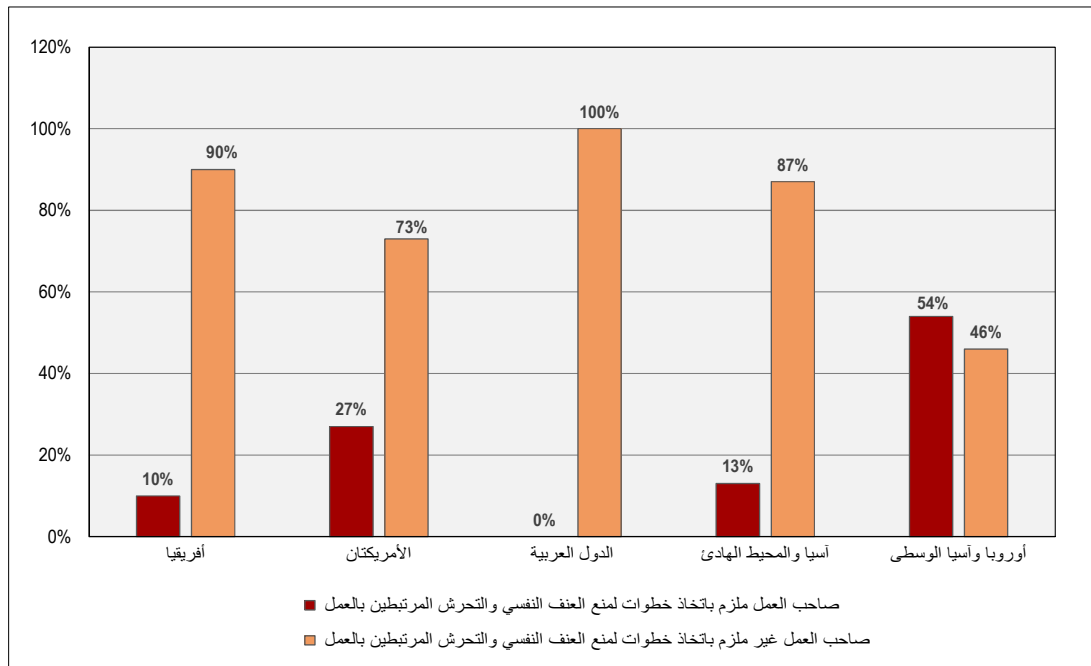
الشكل ٥-٣: البلدان التي يفرض فيها على أصحاب العمل اتخاذ خطوات لمنع العنف النفسي والتحرش المرتبطين بالعمل



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٥٣. ومن أصل البلدان الثمانين التي شملتها الدراسة، يتعين على أصحاب العمل اتخاذ خطوات لمنع مختلف أشكال العنف النفسي والتحرش في ١٤ بلداً في أوروبا وآسيا الوسطى (٥٤ في المائة)، وأربعة بلدان في الأمريكتين (٢٧ في المائة)، وبلدين في آسيا والمحيط الهادئ (١٣ في المائة)، وبلدين في أفريقيا (١٠ في المائة)، ولا يتعين عليهم ذلك في أي بلد من الدول العربية (انظر الشكل ٥-٤).

الشكل ٥-٤: أصحاب العمل الملزمون باتخاذ خطوات لمنع العنف النفسي والتحرش المرتبطين بالعمل، بحسب الإقليم (ضمن النسبة المئوية للمجموعة)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٥٤. ويشير بعض البلدان على نحو محدد إلى التدابير الوقائية التي يجب اعتمادها. وفي عشرة بلدان من البلدان الثمانين المدروسة، يتعين على أصحاب العمل اعتماد سياسة تتعلق بشكل أو أكثر من أشكال العنف والتحرش.^{١٢} وبالمثل، فإنه يتعين أحياناً على أصحاب العمل اعتماد قواعد أو مبادئ توجيهية أو مدونات ممارسات داخلية تتعلق بمكافحة العنف في مكان العمل.^{١٣}

٢٥٥. ويقتضي عدد من الولايات القضائية من أصحاب العمل اتخاذ إجراء لتقييم المخاطر قصد تحديد المخاطر المحددة التي تهدد صحة العمال وسلامتهم، و/أو تحذيرهم من مخاطر العنف. والحال كذلك في ١٥ بلداً من أصل البلدان الثمانين المدروسة. وفي ١٢ بلداً من البلدان الثمانين، تقتضي التشريعات إتاحة التدريب بشأن مكافحة العنف في مكان العمل لفائدة المديرين أو العمال أو الفئتين على السواء.^{١٤}

٢٥٦. وترد الخطوات التي تقتضيها التشريعات لمكافحة العنف والتحرش بشكل منفصل تارة، وتدخل تارة أخرى في إطار نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، مما يتيح نهجاً منتظماً إزاء الوقاية من الإصابات والأضرار المهنية. وبموجب تشريعات السلامة والصحة المهنية في كولومبيا، يقع على عاتق صاحب العمل التزام بما يلي: اعتماد سياسة وقائية واضحة تحدد السلوكيات غير المقبولة في الشركة؛ الاضطلاع بأنشطة للتوعية بالتحرش؛ إتاحة التدريب بشأن تسوية النزاعات. كما يتعين على صاحب العمل تقييم الأخطار النفسية والاجتماعية المهنية، والحرص على الرصد والمراقبة بانتظام، وإنشاء إجراء يتسم بالسرية فيما يتعلق بالشكاوى إزاء التحرش في مكان العمل.

٢٥٧. وتتطلب بلدان عديدة، أو تجيز، مشاركة العمال وممثلهم في وضع تدابير وقائية لحماية صحة الموظفين وسلامتهم من العنف في مكان العمل.^{١٥}

٤-٥ تنظيم ظروف العمل في قطاعات واقتصادات محددة

٢٥٨. العنف ليس متأصلاً في أي صناعات أو قطاعات أو مهن، وأي وظيفة قد تعرض العامل للعنف والتحرش حيثما كانت المخاطر موجودة. وقد تبين أن العنف والتحرش الجنسين يسودان في العمل متدني الأجر في المصانع وسلاسل التوريد والإمداد (Truskinovsky et al., 2014; Fair Wear Foundation et al., 2013; Larson, 2013)، ولكنهما موجودان أيضاً في المهن مرتفعة الدخل، التي يهيمن عليها الذكور بصفة تقليدية، كالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (Holland and Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

٢٥٩. ورغم وجود العنف والتحرش في جميع القطاعات، فإن عوامل الخطر، لا سيما حيثما تتلاقى كما هو الحال في قطاعات ومهن معينة، قد تؤدي إلى العنف والتحرش، إذا لم تقيم الأخطار ولم يخفف من حدتها. وحتى حيثما كانت ثمة استراتيجيات للوقاية، فإن العنف والتحرش المجتمعين على نطاق أوسع قد يتسربان إلى مكان العمل، مما يلحق الضرر بالعمال.

٢٦٠. ويحظى عدد من البلدان بلوائح خاصة للقطاعات أو المهن الأكثر عرضة لعوامل الخطر من حيث العنف والتحرش. وبموجب قانون عمل ولاية نيويورك (الولايات المتحدة) لعام ٢٠١٢، فإن أصحاب العمل ملزمون بإجراء تقييم محدد للمخاطر، يراعي احتمال الاعتداء على الموظفين نظراً لعملهم كمدرسين أو سائقين في النقل العام أو عمال في الرعاية الصحية أو عمال ليليين أو عمال يتعاملون بالأموال. وفي آيرلندا، يتعين على صاحب العمل أن يجري تقييماً للمخاطر يراعي الآثار والأخطار المحددة للعمل الليلي.^{١٦}

^{١٢} لا يشمل هذا الرقم السياسات الإلزامية لمكافحة التحرش الجنسي، التي يلزم أصحاب العمل في ١٣ بلداً باعتمادها (انظر الجزء الخاص بالحماية من العنف الجنسي والتحرش).

^{١٣} على سبيل المثال، بموجب قانون العمل في شيلي.

^{١٤} على سبيل المثال، قانون العمل الفرنسي؛ المرسوم السلفادوري رقم ٢٠١٢/٨٦ الذي أقر اللائحة المتعلقة بإدارة الوقاية من المخاطر في مكان العمل.

^{١٥} على سبيل المثال: القانون الأسترالي النموذجي للصحة والسلامة في العمل؛ والمرسوم السلفادوري رقم ٢٠١٢/٨٦.

^{١٦} الصك القانوني رقم ٢٠٠٧/٢٩٩ - اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة والرفاه في العمل (تطبيق عام) لعام ٢٠٠٧، آيرلندا.

٢٦١. وتستفيد القطاعات والمهن الأخرى الأشد عرضة للعنف في مكان العمل، كصناعة الملابس،^{١٧} مبدئياً، من قوانين عامة لمكافحة العنف في مكان العمل؛ ولكن من الناحية العملية، فإن آليات الإنفاذ والوصول إلى الشكاوى قد تكون مستحيلة، لا سيما في البلدان التي تتعرض فيها النقابات للقمع ويفتقر فيها مفتشو العمل إلى الموارد أو الولايات التي تخولهم إنفاذ سياسات مكافحة العنف ومقتضياتها.

١-٤-٥ قطاع الرعاية الصحية

٢٦٢. مقارنة بصناعات وقطاعات أخرى، فإن العاملين في قطاع الصحة يفيدون بوجود أحد أعلى مستويات العنف (انظر الجدول ١-٥). ففي الولايات المتحدة، تشير تقديرات معدلات العنف المرتكب من الزبائن في حق العاملين في مجال الرعاية الصحية إلى أنها تفوق ١٦ مرة المعدلات المسجلة في أي مهنة من مهن تقديم الخدمات الأخرى (Campbell, 2014). وفي رواندا، وجدت دراسة صادرة عام ٢٠٠٧ أن نسبة ٣٩ في المائة من العاملين في مجال الصحة قد تعرضوا لشكل ما من أشكال العنف في مكان العمل خلال العام المنصرم (Newman et al., 2011). وفي الاتحاد الأوروبي، احتل القطاع الصحي مرتبة الصدارة من بين جميع القطاعات فيما يتعلق بالتعرض للعنف والتحرش (الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة المهنية، ٢٠١٤).

الجدول ١-٥ مدى تعرض العاملين في الرعاية الصحية للعنف في سبعة بلدان (نسبة العينة خلال الأشهر الاثني عشر السابقة)

البلد	الاعتداء البدني	الإساءة اللفظية	التنمر/المضايقة النفسية
أستراليا	12.0	67.0	10.5
البرازيل	6.4	39.5	15.2
بلغاريا	7.5	32.2	30.9
لبنان	5.8	40.9	22.1
جنوب أفريقيا (القطاع الخاص)	9.0	52.0	20.6
جنوب أفريقيا	17.0	60.1	-
تايلند	10.5	47.7	10.7

ملاحظة: - = البيانات غير متاحة.

المصدر: Chappell; Di Martino, 2006 (البيانات من عام ٢٠٠٢).

٢٦٣. وثمة لوائح محددة للقطاع الصحي تتعلق بالعنف والتحرش في عدد من البلدان. وفي إسرائيل والولايات المتحدة (نيو جيرسي)^{١٨} والهند (تاميل نادو)^{١٩} وتركيا (Kaplan et al., 2013)، الصفتان ٨ و ٩)، اعتمدت قوانين محددة لمكافحة العنف ضد العاملين في الرعاية الصحية. وتلزم تلك القوانين صاحب العمل باتخاذ إجراءات وقائية تتعلق بالعنف والتحرش في قطاع الرعاية الصحية، بما في ذلك من خلال إنشاء لجنة لمنع العنف^{٢٠} وتفويض السلطة لطرد المخالفين من أماكن العمل (ACAS et al., n.d.).^{٢١}

^{١٧} يجسد تقييم أخير لآثار برنامج "العمل الأفضل" المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، مدى التحرش الجنسي ضد العمال في مصانع الملابس. وفي الأردن وإندونيسيا ونيكاراغوا وهايتي، أعرب أكثر من ٢٠ في المائة من عمال الملابس المستجوبين عن قلقهم إزاء التحرش الجنسي، رغم أن النسبة المئوية الفعلية من العمال المتضررين قد تكون أعلى من ذلك (Brown et al., 2016; see also Garcia-Rivera et al., 2014).

^{١٨} قانون نيو جيرسي لمنع العنف في مرافق الرعاية الصحية.

^{١٩} قانون أفراد خدمات الرعاية الصحية ومؤسسات خدمات الرعاية الصحية في تاميل نادو (منع العنف والأضرار أو الخسائر في الممتلكات)، رقم ٤٨ لعام ٢٠٠٨، الهند.

^{٢٠} قانون نيو جيرسي لمنع العنف في مرافق الرعاية الصحية.

^{٢١} انظر، على سبيل المثال، قانون المملكة المتحدة المتعلق بالعدالة الجنائية والهجرة لعام ٢٠٠٨.

٢-٤-٥ خدمات الطوارئ العامة

٢٦٤. مقارنة بمهن أخرى، فإن العاملين في خدمات الطوارئ العامة، أي ضباط الشرطة والقوات المسلحة والأطباء ورجال الإطفاء وغيرهم من موظفي الخط الأمامي، هم أشد عرضة لخطر العنف والتحرش، إلى جانب الحوادث المرتبطة بالوظائف، كالوفاة والإصابات الخطيرة والأوضاع التي تهدد الأرواح، مما قد يخلف آثاراً نفسية بالغة، بما فيها اضطراب ما بعد الصدمة.

٢٦٥. وتلزم بعض الولايات القضائية أصحاب العمل باتخاذ خطوات للتخفيف من المخاطر بالنسبة لأوضاع عمل خطيرة محددة. وفي القضية النرويجية دنيس ضد المجلس النرويجي للاجئين^{٢٢}، اختطف عامل وأطلق عليه الرصاص في مخيم داداب للاجئين في كينيا. ورأت المحكمة أن صاحب العمل، أي المجلس النرويجي للاجئين، كان مهملاً في عدم التخفيف من مخاطر العنف قبل الاختطاف ومنحت تعويضات نقدية لصاحب الشكوى.

٣-٤-٥ قطاع التعليم

٢٦٦. هذا القطاع معرض بشكل خاص للعنف والتحرش (Kelleher et al., 2011; ILO, n.d.). وفي كندا، أفاد ٨٠ في المائة من المدرسين في عام ٢٠١١ بأنهم تعرضوا للعنف مرة على الأقل خلال مشوارهم المهني (Wilson et al., 2011). وخلصت دراسات تناولت مدرسي الابتدائي والثانوي في تركيا وجمهورية كوريا إلى أن أكثر أشكال العنف شيوعاً في مكان العمل (طلاب يستهدفون المدرسين) هو العنف النفسي (٤٩ في المائة في تركيا و٦٧ في المائة في جمهورية كوريا) (Moon et al., 2015; Ozdemir, 2012).

٢٦٧. والعديد من القوانين المتعلقة بالعنف في المؤسسات التعليمية يتمحور حول تنمر الطلاب على بعضهم البعض، ولكن بعض القوانين أوسع نطاقاً^{٢٣}. ويجرم قانون المملكة المتحدة لعام ١٩٩٦ الخاص بالتعليم (الفصل ٥٦) التسبب في الإزعاج أو الاضطراب في المدارس ويجيز لشخص مخول من سلطة تعليمية محلية طرد مرتكب الجحفة.

٤-٤-٥ خدمات النقل

٢٦٨. إن ظاهرة العنف في خدمات النقل العام هي من الشواغل الرئيسية، كما هو الحال بالنسبة لسائقي الحافلات وسيارات الأجرة، الذين يذكر أنهم أكثر عرضة للعنف من الفئات الأخرى في هذا القطاع (ITF, n.d.). وفي النقل البحري، قد يتفاقم التنمر والتحرش لأن العمال لا يستطيعون مغادرة أماكن عملهم في نهاية دوامهم.

٢٦٩. ولمكافحة العنف ضد العاملين في مجال النقل، سنت بعض الولايات القضائية (لا سيما البلديات المحلية المعنية بالنقل المحلي) لوائح أو اتفاقات جماعية تقتضي أوجه حماية محددة لفائدة العاملين في قطاع النقل وأمنت هيئة Local 100 (وهي فرع محلي لنقابة عمال النقل في أمريكا) - في إطار عقدها مع هيئة النقل الحضري/هيئة العبور التابعة لمدينة نيويورك - تزويد كامل أسطول الحافلات التابع لنظام النقل بحواجز زجاجية وقائية، إلى جانب معدات للحمض الخلوي الصبغي، تساعد على تحديد الجناة لمقاضاتهم.

٥-٤-٥ العمل المنزلي

٢٧٠. العنف في قطاع العمل المنزلي كلي الوجود، ولكن العمال المنزليين غالباً ما يُستبعدون من التغطية القانونية لنظم قوانين العمل. وحيثما كان العمال المنزليون محميين بموجب قانون العمل، فإنهم قد لا يستفيدون منه من الناحية العملية، لأنهم يعملون غالباً في إطار غير منظم (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣، د، الصفحة ٤٣).

^{٢٢} محكمة أوسلو المحلية، القضية رقم 15-032886TVI-OTI R/05.

^{٢٣} قانون أوروغواي رقم 18,561 لعام ٢٠٠٩ بشأن منع التحرش الجنسي في العمل وفي العلاقات بين الطلاب والمدرسين ومعاقبة مرتكبيه.

٢٧١. ويتصدى عدد من البلدان لظاهرة العنف ضد العمال المنزليين، بما فيها البرازيل^{٢٤} وبيرو^{٢٥} وإندونيسيا^{٢٦} والفلبين^{٢٧} وهولندا^{٢٨}. كما يقر عدد من البلدان بخطر تعرض العمال المنزليين للعنف المنزلي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، لأن النطاق المنزلي يمثل أيضاً مكان عملهم. وفي إندونيسيا، يُعتبر العمال المنزليون المقيمون في الأسرة من أفراد الأسرة التي يعملون لصالحها، ومن ثم فإنهم يتمتعون بالحماية من العنف المنزلي البدني والنفسي والجنسي والاقتصادي^{٢٩}. وفي البرازيل، بإمكان العمال المنزليين إنهاء عقودهم لسبب وجيه لخطأ صادر عن صاحب العمل، إذا اعتدى عليهم صاحب العمل جسدياً أو ارتكب أي شكل من أشكال العنف المنزلي في حق أي شخص آخر داخل الأسرة^{٣٠}.

٦-٤-٥ الزراعة والاقتصاد الريفي

٢٧٢. تشير التقارير إلى أن العمال الزراعيين، لا سيما العمال المهاجرون والنساء، أشد عرضة للتمييز والتحرش النفسي والجنسي^{٣١}. وفي دراسة تناولت ٤٠٠ امرأة من النساء العاملات في الزراعة التجارية في كينيا، فإن نسبة ٩٠ في المائة من النساء قد تعرضن للعنف الجنسي أو لاحظنه في أماكن عملهن (المنتدى الدولي لحقوق الإنسان، ٢٠٠٢). ويتفاقم الوضع بسبب محدودية تغطية قانون العمل وضعف خدمات تفتيش العمل.

٢٧٣. وثمة نقص في القوانين التي تنظم العمل الزراعي والعمل في المزارع الريفية. ولا تحمي القوانين العامة لمنع العنف في مكان العمل، بالضرورة، العمال حيثما التقت عوامل الخطر، من قبيل حالات العمل في عزلة وحالات العمال المهاجرين الذين لا يتسنى لهم الإبلاغ عن التعسف. واستجابةً لتحقيق صحفي كشف استفحال الاعتداءات الجنسية في القطاع الزراعي في ولاية كاليفورنيا، سنت هذه الأخيرة عام ٢٠١٤ مشروع القانون ١٠٨٧ لمجلس الشيوخ (المعدل لقانون العمل) لحماية عمال المزارع من الاعتداءات الجنسية، بما في ذلك إتاحة دورات تدريبية لفائدة المتعاقدين والمشرفين وعمال المزارع كافة قصد مكافحة التحرش الجنسي. وبإمكان الولاية الآن أن تلغي ترخيص أي متعاقد تحرش بموظف أو استخدم مشرفاً متورطاً في التحرش الجنسي.

٧-٤-٥ العمل المؤقت عبر الوكالات وأشكال العمالة الأخرى غير المعتادة

٢٧٤. بالنسبة للعمال المؤقتين عبر الوكالات، الذين تستخدمهم وكالة ولكنهم يعملون في مقر منشأة مستخدمة، قد يسود اللبس إزاء المسؤوليات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك حيال العنف والتحرش. ولهذا السبب، يفرض عدد من الولايات القضائية التزامات قانونية على المنشآت المستخدمة فيما يتعلق بالعمال المؤقتين عبر الوكالات. فعلى سبيل المثال، ينص توجيه مجلس الجماعة الاقتصادية الأوروبية 91/383/EEC على المساواة في معاملة العمال المؤقتين عبر الوكالات مقارنة بالعمال الموظفين مباشرة من جانب المنشأة المستخدمة، فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين. وبمقتضى هذا التوجيه، فإن مسؤوليات السلامة والنظافة والصحة في العمل تقع على عاتق المنشأة المستخدمة^{٣٢}.

^{٢٤} القانون التكميلي البرازيلي رقم ١٥٠ لعام ٢٠١٥ المتعلق بالعمال المنزليين.

^{٢٥} المرسوم السامي رقم 010-2003-MIMDES لعام ٢٠٠٣ المتعلق بتنظيم قانون منع التحرش الجنسي ومعاينة مرتكبيه رقم ٢٧٩٤٢، في بيرو.

^{٢٦} قانون جمهورية إندونيسيا رقم ٢٣ لعام ٢٠٠٤ المتعلق بالقضاء على العنف داخل الأسرة.

^{٢٧} قانون العمال المنزليين رقم ١٠٣٦١ لعام ٢٠١٢ في الفلبين.

^{٢٨} لائحة هولندا المتعلقة بالعمال المنزليين لعام ٢٠٠٧.

^{٢٩} قانون جمهورية إندونيسيا رقم ٢٣ لعام ٢٠٠٤ المتعلق بالقضاء على العنف داخل الأسرة.

^{٣٠} القانون التكميلي رقم ٢٠١٥/١٥٠ المتعلق بالعمال المنزليين (الإشارة إلى قانون Maria da Penha) في البرازيل.

^{٣١} انظر (ILO, 2011c) *Safety and health in agriculture*، الذي يتضمن جزءاً مستقيماً بشأن مكافحة العنف في مجال الزراعة.

^{٣٢} توجيه الاتحاد الأوروبي 91/383/EEC المؤرخ ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٩١، المكمل للتدابير الرامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل لفائدة العمال المرتبطين بعلاقات استخدام محددة المدة أو مؤقتة.

٢٧٥. وتشير البحوث إلى أن أشكالاً أخرى غير معتادة من أشكال العمالة من شأنها أن تزيد في بعض الحالات من خطر التعرض للعنف. وتفيد دراسات مستقاة من اليابان بأن العمال المؤقتين هم أكثر عرضة لخطر التمر (Tsuno et al., 2015) والإساءة اللفظية (McCurry, 2015) في مكان العمل. وأشارت بحوث أجريت في كندا إلى أن العمال المؤقتين "أشد عرضة للتحرش الجنسي والعنف الجسدي، مقارنةً بذوي الوظائف الدائمة" (Vézina et al., 2011, page 10). وعلى غرار ذلك، تبين في أستراليا أن العمال المؤقتين والعمال بدوام جزئي وأصحاب العقود المحدودة وقصيرة الأمد أكثر عرضة للمراوَدات الجنسية غير المرغوب فيها (LaMontagne et al., 2009).^{٣٢} ورغم هذه النتائج، فإن الدراسة الاستقصائية التي شملت ٨٠ بلداً لم تكشف عن وجود أي قوانين أو سياسات لمكافحة العنف والتحرش موجهة تحديداً نحو العاملين في تلك الأشكال غير المعتادة من العمالة.

٨-٤-٥ العمال في الاقتصاد غير المنظم

٢٧٦. يشير مصطلح "الاقتصاد غير المنظم" إلى "جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم - في القانون أو في الممارسة - الترتيبات النظامية كلياً أو على نحو كافٍ".^{٣٤} والفئات المحددة التي تفيد بالتعرض أكثر من غيرها للعنف والتحرش (انظر الجزء ٤، ٢، ٣) ممثلة على نحو مفرط في الاقتصاد غير المنظم، لذا غالباً ما يتعذر عليها الوصول إلى آليات تسوية النزاعات أو الاستفادة من تفتيش العمل.

٢٧٧. وفي ملاوي، تشير التقارير إلى انتشار الاعتداءات الجنسية على النساء العاملات والفئات من جانب المشرفين والزعماء الذكور في حقول التبغ. وفي مواجهة ذلك، أعدت نقابة عمال التبغ والعمال في القطاعات المماثلة في ملاوي سياسة لمكافحة التحرش الجنسي، صدق عليها مؤتمر ملاوي لنقابات العمال ولجنة ملاوي لحقوق الإنسان في عام ٢٠١٥.

٢٧٨. وتقر توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، (٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، بأهمية الاستناد إلى إطار سياسي متكامل للانتقال إلى السمة المنظمة من شأنه أن يتناول تعزيز المساواة والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس، في مكان العمل (انظر الجزء ١-٢-٣). وينبغي أن تتبع تلك الاستراتيجيات المتكاملة نهج الجمع بين مجموعة واسعة من المجالات السياسية لبلوغ الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك تحسين الأطر القانونية الوطنية، وتعزيز السلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل، وتنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم، وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.^{٣٥}

٥-٥ التصدي للأخطار والمخاطر النفسية والاجتماعية

٢٧٩. بحسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة المهنية، فإن المخاطر النفسية والاجتماعية تنجم عن ضعف تصميم العمل وتنظيمه وإدارته، إلى جانب ضعف السياق الاجتماعي للعمل. وتشمل المخاطر النفسية والاجتماعية أعباء العمل المفرطة وتضارب المطالب وعدم وضوح الأدوار وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على العمال، ونقص التأثير على طريقة إنجاز العمل وسوء إدارة التغيير التنظيمي وانعدام الأمن الوظيفي وعدم فعالية التواصل ونقص الدعم من جانب الإدارة أو الزعماء والعنف والتحرش.^{٣٦} إضافة إلى ذلك، يقن عدد من البلدان تنظيم العمل قصد منع العنف والتحرش (انظر الإطار ١-٥).

^{٣٣} انظر أيضاً

ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

^{٣٤} مكتب العمل الدولي: *القرار والاستنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف، ٢٠٠٢، الفقرة ٣.

^{٣٥} انظر:

ILO: *Policy brief on facilitating transition from the informal to the formal economy: Towards integrated strategies*, Employment Policy Department (forthcoming).

^{٣٦} انظر: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

الإطار ١-٥ نهج يركز على الإنسان في إدارة العمل

تتناول بعض الولايات القضائية منع العنف من خلال إدارة العوامل الاجتماعية والنفسية الاجتماعية في إطار تنظيم العمل. وتتبع بلدان أوروبية عديدة هذا النهج إلى حد كبير بسبب التنفيذ الوطني لتوجيه مجلس الجماعة الاقتصادية الأوروبية 1.89/391/EEC ومن بين المبادئ العامة للوقاية التي يتعين أن يتبعها صاحب العمل، ينص التوجيه على "وضع سياسة شاملة ومتسقة للوقاية تشمل التكنولوجيا وتنظيم العمل وظروف العمل والعلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل المتصلة ببيئة العمل"، و"تكيف العمل مع الفرد، لا سيما فيما يتعلق بتصميم أماكن العمل، واختيار معدات العمل واختيار أساليب العمل والإنتاج". ويعرّف هذا المفهوم في التشريع السلوفيني على أنه "إضفاء الطابع الإنساني على العمل".^٢

ويسود هذا النهج الذي يركز على الإنسان في تنظيم العمل وبيئة العمل، في السويد أيضاً حيث تشمل "الإدارة المنهجية لبيئة العمل" العوامل التنظيمية والاجتماعية. ويقتضي هذا النهج منع الإيذاء ومعالجته (مصطلح يستخدم مرادفاً للتمتر)، تحديداً عن طريق التصدي لظروف بيئة العمل التي يمكن أن تؤدي إليه.^٣

وتأثير أعباء العمل على الصحة البدنية والعقلية للعمال معترف به في اليابان، حيث أن مفهوم الوفاة من الإفراط في العمل لا يشمل الأمراض القلبية الوعائية أو أمراض القلب المسببة للوفاة فحسب، بل يشمل أيضاً الانتحار بسبب الاختلالات العقلية الناجمة عن أعباء العمل الثقيلة.^٤

^١ الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة المهنية: **التوجيه EEC/391/89** المؤرخ ١٢ حزيران/يونيه ١٩٨٩ المتعلق باعتماد تدابير لتشجيع أوجه التحسن في سلامة العمال وصحتهم في العمل - التوجيه الإطار.

^٢ القانون السلوفيني للصحة والسلامة في العمل (ZVZD-1) لعام ٢٠١١.

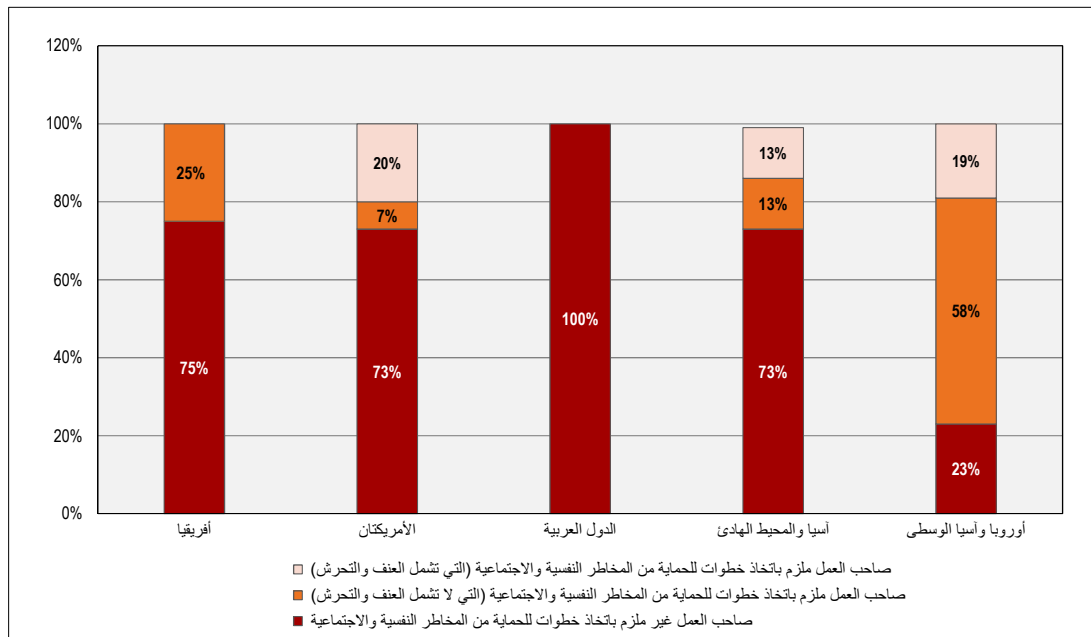
^٣ لوائح الهيئة السويدية المعنية ببيئة العمل وتوصياتها العامة المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والاجتماعية، AFS 2015:4.

^٤ القانون الياباني رقم ١٠٠ المؤرخ ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٤، المتعلق بتعزيز التدابير الرامية إلى الوقاية من الوفيات الناجمة عن الإفراط في العمل.

٢٨٠. وفي ٣٣ بلداً من أصل البلدان الثمانين (نسبة ٤١ في المائة) المشمولة بالتحليل لغرض هذا التقرير، تقتضي التشريعات من أصحاب العمل اتخاذ تدابير وقائية إزاء المخاطر أو الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل (انظر الشكل ٥-٥).

٢٨١. وفي عشرة بلدان، يشار صراحة إلى شكل أو أكثر من أشكال العنف والتحرش باعتبارها من المخاطر النفسية والاجتماعية المؤدية إلى الإجهاد والانهيار الجسدي (انظر الشكل ٥-٥).

الشكل ٥-٥: أصحاب العمل الملزمون باتخاذ خطوات للحماية من المخاطر النفسية والاجتماعية، بحسب الإقليم الجغرافي (ضمن النسبة المئوية للمجموعة)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٢٨٢. وفي العديد من اللوائح، تكون الخطوات المطلوبة للتخفيف من المخاطر النفسية والاجتماعية مبنية على نحو صريح. وفي ٢٦ بلداً من أصل البلدان الثماني، يقع على صاحب العمل واجب أن يقيّم المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل وأن يبلغ عنها ويزيلها أو يخفف من شدتها. وغالباً ما يكون هذا التقييم جزءاً من نظام أعم لإدارة السلامة والصحة المهنية.

١-٥-٥ نظم إدارة السلامة والصحة المهنية والمخاطر النفسية والاجتماعية

٢٨٣. أصبحت نظم إدارة السلامة والصحة المهنية من السمات المشتركة لمكان العمل (Jespersen et al., 2015). وتفصل تلك النظم كيفية استباق وكشف وتقييم ومراقبة مكان العمل للمخاطر التي تنشأ في عالم العمل أو منه، والتي من شأنها أن تضعف الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال (مكتب العمل الدولي، ٢٠١١ ب، الصفحة ١)، بما في ذلك المخاطر النفسية والاجتماعية التي تجعل حدوث العنف والتحرش في مكان العمل أكثر احتمالاً (Jespersen et al., 2015). وغالباً ما تكون المنظمات ملزمة بموجب القوانين المحلية للسلامة والصحة المهنية بوضع نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، وهي على الدوام "مسؤولية صاحب العمل وواجبه".^{٣٧}

٢٨٤. ورغم اختلاف نظم إدارة السلامة والصحة المهنية من حيث درجة تعقيدها، فإن كل نظام يشمل مجموعة من الإجراءات والعمليات التي ترسخ جهود المنظمة وترصدها وتقيّمها حرصاً على سلامة العمال وصحتهم، وامتثالاً للقوانين الوطنية. وقد اعتنق أصحاب العمل لعقود (مكتب العمل الدولي، ٢٠١١ ب) حتى النظم الطوعية لإدارة السلامة والصحة المهنية، عندما لا تقتضيها التشريعات الوطنية، مما أدى إلى وضع عدة معايير على صعيد العالم من أجل نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، كالمعيار OHSAS 18001 للمؤسسة البريطانية للتوحيد القياسي والمعايير الصادرة عن المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس.

٢٨٥. وتعتنق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية: ٢٠٠١ (انظر الشكل ٦-٥) العناصر الأساسية المشتركة بين معظم النظم.^{٣٨}

٢٨٦. ومع ذلك، فإن المعايير الدولية القائمة ونظم إدارة السلامة والصحة المهنية المقترنة بها لا تكفي أحياناً لمكافحة بعض أشكال العنف والتحرش، كالتنمر والمضايقة النفسية. والسبب في ذلك هو أن بعض الولايات القضائية:

تركز على قضايا قابلة للقياس موضوعياً وسهلة الرؤية، مما يتسبب في تحيز تجاه السلامة والمخاطر الجسدية التي يمكن من خلالها تقييم مدى "الامتثال" أو "عدم الامتثال" للمتطلبات على نحو أسهل. وبالتالي، ثمة اتجاه نحو إهمال الجوانب الأخرى، لا سيما المخاطر النفسية والاجتماعية (سوابق العنف النفسي) (Jespersen et al., 2015).

٢٨٧. وتكمن الصعوبة إزاء المخاطر النفسية والاجتماعية في أن الآثار قد تكون مختلفة:

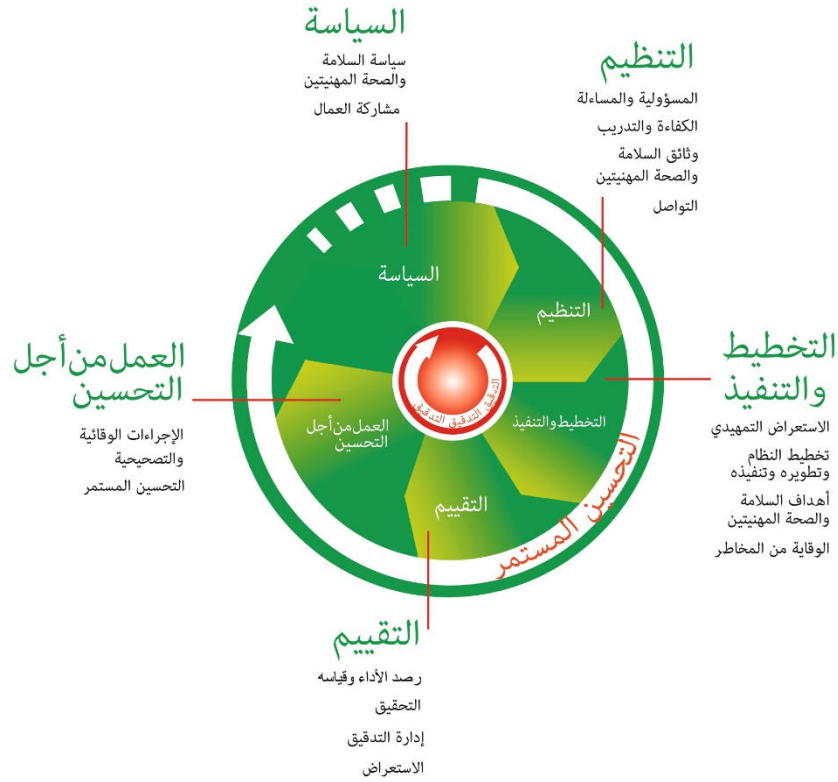
... قد تكون الآثار الناجمة عن المخاطر النفسية والاجتماعية سلبية أحياناً وإيجابية أحياناً أخرى. فعلى سبيل المثال، يعتبر الاستقلال الذاتي أو التحكم في عملنا بصفة عامة من المسائل الجيدة لصحتنا النفسية، ولكن التمتع بالاستقلالية أكثر من اللازم قد يشير إلى عدم وضوح الأدوار أو ضالة الدعم الإداري - ويعتبران على حد سواء من المخاطر المحتملة (Rick and Briner, 2000).

^{٣٧} انظر:

ILO: Guidelines on occupational safety and health management systems: ILO-OSH 2001 (Geneva), p. 5, available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf.

^{٣٨} المرجع نفسه.

الشكل ٥-٦: المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية: حلقة التحسين المستمر



المصدر: مكتب العمل الدولي: ٢٠١١ب، الصفحة ٦.

٢٨٨. وفي ضوء ذلك، طورت عدة معاهد للسلامة والصحة المهنية نظاماً لإدارة السلامة والصحة المهنية للتصدي لأشكال العنف والتحرش النفسيين. ويراعي معيار نظم إدارة الصحة والسلامة النفسيتين بالنسبة للمنشآت الكندية عوامل شتى من بيئة العمل قد لا تؤخذ بعين الاعتبار في نظام تقليدي لإدارة السلامة والصحة المهنية (BNQ-CSA Group, 2013). وتشمل تلك العوامل ما يلي: الدعم النفسي؛ الثقافة التنظيمية؛ وضوح الريادة والتوقعات؛ الاعتراف والمكافأة؛ إدارة أعباء العمل؛ التوازن بين العمل والحياة؛ الحماية النفسية من العنف والتحرش (BNQ-CSA Group, 2013). ويفيد دليل العمل المأمون في أستراليا (٢٠١٦) من أجل منع التمر في مكان العمل والتصدي له بأنه ينبغي للمنظمات أن تستعرض السجلات بخصوص ما يلي: التغيب؛ حدوث التغيير التنظيمي؛ انتشار أشكال غير معتادة من العمالة؛ عدد العمال الشباب والجدد والمتدربين وفئات الأقليات؛ الإعاقة ونوع الجنس أو التفضيل الجنسي؛ وما إلى ذلك، عند إنجاز تقييم المخاطر في إطار نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.

٢٨٩. ويغطي برنامج منظمة العمل الدولية SOLVE: ادماج النهوض بالصحة في حزمة التدريب الخاصة بسياسات مكان العمل المعنية بالسلامة والصحة المهنية (٢٠١٢)، إدارة النهوض بالصحة في مكان العمل بشأن تسعة مواضيع، بما فيها الإجهاد والعنف (الذي يشمل في إطار التعريف ما يلي: التحرش الجنسي والتنمر والمضايقة النفسية والتحرش والتعسف والتهديدات). ويدعو برنامج SOLVE إلى نظام شامل لإدارة السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية التي يطرحها العنف ومراقبتها.

الاتفاقات الجماعية المتعلقة بمنع العنف والتحرش في عالم العمل

٢٩٠. في بعض الحالات، تنص الاتفاقات الجماعية على بنود تقتضي اتخاذ تدابير لمنع التحرش الجنسي، كأعداد سياسة داخلية،^{٣٩} وتدريب الموظفين و/أو المشرفين،^{٤٠} وأنشطة التوعية.^{٤١} كما تتضمن الاتفاقات الإطارية العالمية بنوداً مماثلة.^{٤٢} وفي عام ٢٠١٦، وقّع الاتحاد الدولي لنقابات عمال الغذاء والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة، والشبكة العالمية IndustriALL، وشركة Unilever، التزاماً مشتركاً لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل.^{٤٣}

٢٩١. وقد تنص الاتفاقات الجماعية أيضاً على بنود تقتضي اتخاذ تدابير وقائية لمعالجة مجموعة من أشكال العنف والتحرش الأخرى.^{٤٤} وينص الاتفاق الجماعي للموظفين بشأن الوحدات البحرية المتنقلة والحفر وتوريد الأطعمة في المرافق المنشأة بشكل دائم على الجرف القاري النرويجي (٢٠١٤-٢٠١٦) على أنه ينبغي إتاحة دورة تدريبية مدتها ٤٠ ساعة بشأن عوامل من قبيل هندسة بيئة العمل والمسائل النفسية الاجتماعية والتوتر والتحرش الجنسي، لفائدة ممثلي الموظفين في اللجان المعنية ببيئة العمل ومدوبي السلامة والمشرفين الموجودين على الخط الأول.

٢٩٢. وفي إيطاليا، ينص الاتفاق الجماعي الموقع في شركة FIAT عام ٢٠١٥ على إنشاء لجنة لتكافؤ الفرص تتألف من أعضاء النقابات وممثلي الإدارة. وتعنى اللجنة بمنع جميع أشكال التحرش أو التمييز المتعلقة بالعرق أو الجنس (بما في ذلك التحرش الجنسي) أو خصائص أخرى، التي يكون الغرض منها أو غايتها انتهاك كرامة العامل.^{٤٥}

٢٩٣. ويمكن أن تعالج الاتفاقات الجماعية أيضاً المخاطر النفسية والاجتماعية. ففي أوروبا، غالباً ما يكون ذلك نتيجة تنفيذ الاتفاق الإطاري بشأن الإرهاق المتعلق بالعمل لعام ٢٠٠٤، الذي أُدمج في بلدان أوروبية عديدة من خلال اتفاقات جماعية تم إبرامها على الصعيدين الوطني والقطاعي وعلى صعيد الشركات (ETUC-CES et al., 2008, pages 18-23). ويقر الاتفاق الإطاري بأن التحرش والعنف في مكان العمل من عوامل الإرهاق المتصلة بالعمل.

٢٩٤. وفي جمهورية كوريا، أدّت الوقاية من أخطر أشكال الإرهاق المتعلق بالعمل إلى التعجيل في اعتماد اتفاق في عام ٢٠١٢ بين نقابة عمال المعادن الكورية وشركة Hyundai، ألغى بموجبه الدوام الليلي الذي تسبب في اضطرابات خطيرة في النوم وصلت إلى حد "gwarosa"، وهو مصطلح كوري يعني الوفاة من الإفراط في العمل.^{٤٦}

^{٣٩} على سبيل المثال، اتفاق المفاوضة الجماعية المبرم بين نقابة العاملين في قطاع المناجم والطاقة والبناء والعمال في القطاعات المماثلة في جمهورية تنزانيا المتحدة وشركة Tanzanite One Mining Ltd؛ واتفاق المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٠ المبرم بين الأعضاء الموقعين من رابطة مصدري الزهور في أوغندا ونقابة العاملين في قطاع البستنة والعمال في القطاعات المماثلة في أوغندا.

^{٤٠} على سبيل المثال، الاتفاق الجماعي للموظفين بشأن الوحدات البحرية المتنقلة والحفر وتوريد الأطعمة في المرافق المنشأة بشكل دائم على الجرف القاري النرويجي، من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٤ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١٦ (النرويج).

^{٤١} على سبيل المثال، في البرازيل والجمهورية الدومينيكية وباراغواي (Pillinger et al., 2016, p. 5).

^{٤٢} على سبيل المثال، الملحق المضاف في ٢٠١٣ إلى الاتفاق الإطاري الإقليمي بين شركة تشيكيتا والاتحاد الدولي لنقابات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة (هيئة تنسيق نقابات الموز والصناعات الغذائية في أمريكا اللاتينية)، الذي يتضمن فهماً مشتركاً بشأن التحرش الجنسي. انظر الاتحاد الدولي لرابطة العمال:

"Bananas: New agreement on zero tolerance of sexual harassment in Chiquita operations", in *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16 Aug. 2013.

^{٤٣} انظر:

<http://www.industrialunion.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industrial-iuf-and-unilever>

^{٤٤} على سبيل المثال، إن الاتفاقات المتعلقة بمكان العمل التي أبرمتها شركتا Volkswagen و Opel تعالج المضايقة النفسية والتمييز والتحرش الجنسي، وتنص على تدابير وقائية محددة إلى جانب عواقب السلوكيات المحظورة (Graham, 2003, p. 58).

^{٤٥} اتفاق المفاوضة الجماعية المؤرخ ٧ تموز/يوليه ٢٠١٥، المبرم بين FIM-CISL، UILM و FCA NV/CNH Industrial، UIL، FISIMIC.

^{٤٦} انظر: <http://www.industrialunion.org/hyundai-stops-night-shifts-in-korea>

الفصل ٦

الرصد والإنفاذ

١-٦ رصد العنف والتحرش

٢٩٥. إن مسألة جمع البيانات بخصوص العنف والتحرش هي مسألة مهمة لإعداد قوانين وسياسات مستنيرة. وقد اعترف اجتماع الخبراء بضرورة زيادة قابلية البيانات للمقارنة بين البلدان من أجل فهم أثر العنف والتحرش في عالم العمل فهماً كاملاً (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الفقرة ٤).

٢٩٦. وقد تطرح قابلية البيانات للمقارنة إشكالية، نظراً لاختلاف المفاهيم والتعاريف والأساليب المستخدمة لقياس العنف والتحرش ونظراً لجمع الإحصاءات في أغلب الأحوال عن وظيفة محددة أو قطاع محدد أو فئة محددة من الضحايا (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣، الصفحة ٤٤). ويمثل الإبلاغ المنقوص بدوره مشكلة، نظراً للوصم، ونقص الإبلاغ ونظم الرصد و"تطبيع" العنف والتحرش (Milczarek, 2010; van de Griend and Messias, 2014). بيد أنه إدراكاً لهذه التحديات، خلص الخبراء إلى أن "مجموعة يعتقد بها من الشواهد تشير إلى أن العنف والتحرش في عالم العمل مستمران في حق العمال وغيرهم، كالباحثين عن عمل والمتدربين" (مكتب العمل الدولي، الملحق الأول، الفقرة ٢).

٢٩٧. وبصفة عامة، فإن الإحصاءات المتعلقة بالعنف والتحرش المرتبطين بالعمل تُجمع إما من خلال مصادر إدارية، كسجلات الشرطة أو سجلات تعويضات شركات التأمين أو سجلات الجرائم أو سجلات المحاكم أو سجلات المستشفيات أو الدراسات الاستقصائية القائمة على الأسر المعيشية أو الدراسات الاستقصائية القائمة على المؤسسات. ونطاق المصادر الإدارية محدود جداً ليمثل جميع أشكال العنف، وغالباً ما يجسد حالات العنف الجسدي (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣، و).

٢٩٨. وغالباً ما تُنجز الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالعنف والتحرش المرتبطين بالعمل على أساس تخصيص، ولا تحرص سوى بضعة بلدان على جمع البيانات الإحصائية بطريقة منتظمة. وتشمل الدراسة الاستقصائية لبيئة العمل في النرويج بشأن الظروف المعيشية تقييماً للعوامل النفسية الاجتماعية في العمل، بما في ذلك التعرض للعنف والتهديد بالعنف والتحرش.^١

٢٩٩. ويجمع بعض البلدان الإحصاءات أيضاً بشأن الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل. ومن بينها، على سبيل المثال، أوروغواي (Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, n.d.) والأرجنتين^٢ والسلفادور^٣ ومالطة^٤.

^١ انظر: <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03?fane=om#content>. انظر أيضاً: الدراسة الاستقصائية الدورية لظروف العمل في هولندا؛ والدراسة الاستقصائية لبيئة العمل، التي تجريها الهيئة السويدية المعنية ببيئة العمل كل سنتين؛ والدراسة الاستقصائية للحياة المهنية، التي تجري كل ثلاث سنوات في نيوزيلندا.

^٢ من خلال المكتب الاستشاري للأرجنتين بشأن العنف في مكان العمل (OAVL).

^٣ من خلال المعهد الوطني للنهوض بالمرأة.

^٤ يتضمن التقرير السنوي للجنة الوطنية المالطية لتشجيع المساواة، معلومات عن تحريات التمييز والشكاوى المودعة (بما فيها قضايا التحرش والتحرش الجنسي).

٣٠٠. وتقبل منظمات العمال أكثر فأكثر على جمع البيانات المتعلقة بانتشار العنف في عالم العمل، كالدراسة الاستقصائية الوطنية المتعلقة بتأثير العنف المنزلي على العمال وفي أماكن العمل في الفلبين، التي أجراها في عام ٢٠١٥ الاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ.

٢-٦ آليات تسوية النزاعات

٣٠١. آلية تسوية النزاعات هي عملية قضائية أو غير قضائية يمكن أن يستخدمها الأفراد ومنظمات العمال و/أو منظمات المجتمع المدني المتأثرين سلباً (أو نيابة عن الجهات المتضررة) من إجراءات أو أوجه تقصير معينة. وغالباً ما توضع العملية بموجب نظام أساسي، ولكن يجوز وضعها أيضاً على أساس طوعي من جانب مكان العمل. وقد تقتضي الاتفاقات الجماعية بدورها إنشاء إجراءات للشكاوى لمعالجة قضايا العنف والتحرش.^٥

١-٢-٦ إجراءات التظلم في مكان العمل إزاء العنف والتحرش

٣٠٢. إن آليات تسوية النزاعات في مكان العمل هي جزء أساسي في نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، وهي فعالة في التصدي للأشكال الأقل تطرفاً من أشكال العنف والتحرش حيث تكون التسوية في مكان العمل (مقابل التسوية في محكمة مدنية أو جنائية، أو خارج نطاق التحكيم) أكثر ملاءمة على الأرجح. وحيثما لا تكون تلك الآليات ملائمة أو تخفق في تسوية المسألة، أو حيثما لا تكون تلك النظم موجودة، فلا بد من اللجوء إلى هيئات الإنفاذ.

٣٠٣. وفي عالم العمل، يتسنى للعمال إيداع الشكاوى بعدة طرق. وفي بعض البلدان، تتمثل أول خطوة يتعين اتخاذها، بموجب نظام إدارة السلامة والصحة المهنية أو تشريعات العمل، في رفع شكوى غير رسمية متبوعة بشكاوى رسمية داخلية عند الضرورة.^٦

٣٠٤. وغالباً ما تقتضي آليات تسوية النزاعات الداخلية أن تُقدّم الشكاوى من جانب المشرف أو شخص آخر متى كان المشرف هو الجاني.^٧ وفي ١١ بلداً من أصل البلدان الثمانين المدروسة في هذا التقرير، يلزم أصحاب العمل بموجب القانون بوضع آلية رسمية للنزاعات الداخلية تنظر في حالات العنف والتحرش الجسديين أو النفسيين. وثمة آليات مماثلة لتقديم الشكاوى بالنسبة لضحايا التحرش الجنسي. فعلى سبيل المثال، يلزم ٢٠ بلداً من أصل البلدان الثمانين المدروسة (٢٥ في المائة) صاحب العمل بوضع آلية لتسوية النزاعات الداخلية إزاء التحرش الجنسي.

٣٠٥. وقد يعقب تحقيق رسمي إيداع التظلم. وذلك مشروط في ستة بلدان بالنسبة للشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجسديين أو النفسيين، وفي ١٦ بلداً بالنسبة للشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي. وقد يتاح التوفيق أو الوساطة أو يطلبان عند إيداع شكوى في مكان العمل، أو قد يتخذ صاحب العمل أو المدير إجراءات لتقويم الوضع.

^٥ على سبيل المثال: بروتوكول الإجراءات في حالات التحرش في العمل والتحرش الجنسي والتحرش الجنسي في العمل، الذي اعتمدته الشركة الإسبانية Telefónica Móviles España في عام ٢٠١٢؛ الاتفاق الجماعي الوطني للبحارة الكرواتيين على متن السفن في تجارة الشحن الدولية (٢٠١٥-٢٠١٧)؛ الاتفاق المتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل، الذي اعتمدته مجلس المفوضية القطاعية في مجالي السلامة والأمن في جنوب أفريقيا في عام ٢٠١١.

^٦ على سبيل المثال، باراغواي، القرار رقم ٢٠١٢/٤٧٢ بشأن المضايقة النفسية.

^٧ على سبيل المثال، بموجب قانون الصحة والسلامة المهنية، RSO 1990, C. 01، أونتاريو، كندا.

الإطار ٦-١

نهج العدالة الإصلاحية إزاء النزاعات في مكان العمل

تعتبر نهج العدالة الإصلاحية التي تهدف إلى إعادة بناء العلاقات الاجتماعية من خلال التركيز على معالجة الضرر الناجم وتقديم تعويض بدلاً من إلقاء اللوم على الجاني ومعاقبته، فعالة بشكل خاص فيما يتعلق بحالات معينة من العنف والتحرش في مكان العمل (Hutchinson, 2009, pages 148–150).

ولطالما كانت السويد رائدة في اعتماد نهج إصلاحي وغير عقابي إزاء العنف والتحرش في مكان العمل، من خلال دعوة أصحاب العمل إلى إيجاد حلول للإيذاء (مصطلح يستخدم بمعنى التمر في السويد). وتشمل التدابير الرامية إلى التصدي للإيذاء، دعوة الموظف الضحية إلى استشارة طبيب نفسي، وإجراء محادثات خاصة بين الضحية وصاحب العمل وموظفين آخرين لمناقشة الأسباب المحتملة لما حدث ومحاولة إيجاد سبل لتحسين بيئة العمل وتغييرها أو اتخاذ تدابير مثل التدريب أو النقل إلى مهام أخرى في حالة "الخلافات الحادة والمشاكل الشخصية المستعصية".^١

وفي كولومبيا، يتعين على أصحاب العمل وضع إجراء داخلي وسري وتوافقي وفعال لتدليل حالات التحرش في مكان العمل،^٢ ويمكن الاضطلاع بأنشطة التدريب والعلاج الجماعي في مكان العمل لتحسين العلاقة بين الزملاء.

^١ إرشادات بشأن الجزأين ٥ و ٦ من القانون الصادر عن المجلس الوطني السويدي المعني بالسلامة والصحة المهنيين والذي ينص على أحكام بشأن التدابير المتخذة لمكافحة الإيذاء في العمل لعام ١٩٩٣.

^٢ قانون كولومبيا لمكافحة التحرش في مكان العمل رقم ١٠١٠ لعام ٢٠٠٦.

٢-٢-٦ هيئات تسوية النزاعات والإنفاذ

٣٠٦. يمثل إنفاذ التشريعات والسياسات المتعلقة بأفعال العنف والتحرش رادعاً للجناة ويساعد على كسر ثقافات الإفلات من العقاب، التي تيسر العنف والتحرش. ومن شأنه أيضاً أن يعالج الضرر والمعاناة وأن يقدم الدعم ويعترف بالأذى الذي لحق بالضحية.

٣٠٧. وقد تكون هيئات الإنفاذ شبه قضائية أو قضائية في طابعها أو تكلف بإصدار أوامر مؤقتة لحماية صحة العمال وسلامتهم. وغالباً ما يمكن إيداع الشكاوى من خلال الوزارة المسؤولة عن العمل أو مفتشي العمل^٨ ومجالس المساواة^٩ وغيرها من هيئات الإنفاذ كأمين المظالم^{١٠} وهيئات حقوق الإنسان^{١١} والمحاكم،^{١٢} أو الهيئات القضائية، مثل محاكم العمل أو غيرها من المحاكم.^{١٣} وتمثل هذه الآليات جزءاً من الإجراءات المدنية، وليس الإجراءات الجنائية. وفي العديد من البلدان، يمكن إصدار الشكاوى من خلال عدد من الهيئات، وتكون المحاكم بمثابة الملجأ الأخير أو للطعن في القرارات التي يتخذها مفتشو العمل على سبيل المثال. وفي بضعة بلدان، تعتبر المحاكم الخطوة الأولى لتقديم الشكاوى.

٣٠٨. وفي ٦٥ بلداً من أصل البلدان الثمانين المدروسة التي يخضع فيها التحرش الجنسي للتقنين، يتمتع ٥١ بلداً (نسبة ٧٨ في المائة) بآلية خارجية لتسوية النزاعات غير الجنائية المتعلقة بالتحرش الجنسي المرتبط بالعمل.

٣٠٩. وفي ٦٠ بلداً من أصل البلدان الثمانين المدروسة التي تخضع فيها أشكال العنف والتحرش الجسديين والنفسيين في مكان العمل للتقنين، يتمتع ٤٤ بلداً (نسبة ٧٣ في المائة) بآلية خارجية لتسوية النزاعات غير الجنائية المتعلقة بأشكال العنف والتحرش الجسديين والنفسيين في مكان العمل.

٣١٠. وعقب إيداع شكاوى تتعلق بالعنف والتحرش، غالباً ما يتعين على هيئة الإنفاذ أن تتخذ إجراءات تحقيق أو إجراءات أخرى في حدود زمنية محددة.^{١٤}

^٨ اللوائح الكندية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين (SOR/86-304)؛ قانون العمالة لعام ٢٠٠٦ في أوغندا.

^٩ في الدانمرك، يمكن لمجلس المساواة أن يمنح تعويضات لضحايا التمييز في الاستخدام وأن يبطل الفصل من الخدمة.

^{١٠} على سبيل المثال، يجيز قانون عدم التمييز رقم 1325/2014 في فنلندا لأمين المظالم المعني بعدم التمييز أن يتلقى الشكاوى.

^{١١} على سبيل المثال، اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان.

^{١٢} على سبيل المثال، المحكمة الوطنية لعدم التمييز والمساواة في فنلندا؛ محكمة أونتاريو لحقوق الإنسان (كندا).

^{١٣} على سبيل المثال، بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤، فإن المحاكم المحلية في الولايات المتحدة مختصة بالفصل في الشكاوى المتعلقة بالتمييز التي ينص عليها القانون، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي.

^{١٤} انظر على سبيل المثال، الإرشادات المقدمة لمفتشي العمل في كولومبيا بموجب القانون رقم ١٠١٠ لعام ٢٠٠٦ في دليل مفتشي العمل الصادر عن وزارة العمل.

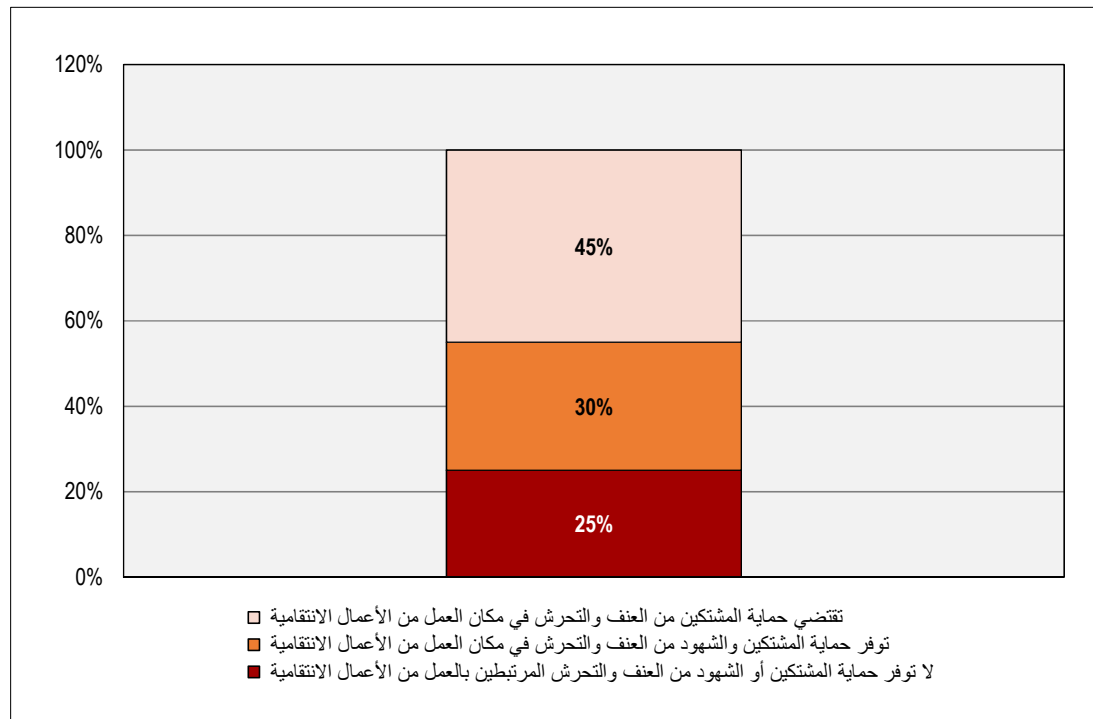
٣١١. ويمكن أيضاً أن يكون التوفيق أو الوساطة أو التحكيم متاحاً أو مطلوباً عند تقديم شكوى من خلال هيئة من هيئات الإنفاذ، عن طريق التوفيق داخل المحكمة والتوفيق خارج نطاق القضاء من خلال إجراءات مستقلة وعبر نظم الإدارة العامة. ويمكن للعمال المعرضين للتحرش الجنسي في باكستان أن يستفيدوا من نهج غير رسمي لتسوية الشكاوى من خلال الوساطة بين الطرفين أو تقديم المشورة.^{١٥} وفي جنوب أفريقيا، يمكن معالجة قضايا التحرش الجنسي من خلال آلية داخلية لتسوية النزاعات أو يمكن إحالتها إلى لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم.^{١٦} وإذا أخفق التوفيق، يمكن للأطراف أن تختار التقاضي أمام محاكم العمل.

٣-٢-٦ أوجه حماية المشتكين والشهود والمبلغين عن المخالفات

٣١٢. من أجل حماية الموظفين ضحايا أو شهود العنف والتحرش، وكذلك لتشجيعهم على المضي قدماً، تقتضي بعض القوانين أن تكون الشكاوى سرية. وتقتضي تسعة بلدان من أصل البلدان الثمانين المدروسة، صراحة معالجة الشكاوى دون الكشف عن الهوية.

٣١٣. وتعتبر حماية العامل من الانتقام/ الأعمال الانتقامية من أصحاب العمل أو زملاء العمل نظراً لتقديمه شكوى تتعلق بالعنف والتحرش في مكان العمل، جزءاً أساسياً من لائحة الحماية الشاملة. ومن أصل البلدان الثمانين التي شملتها الدراسة، ينص ٣٦ بلداً على تدابير لحماية المشتكين من الانتقام، ويشمل ٢٤ منها حماية المشتكين والشهود على حد سواء (انظر الشكل ١-٦).

الشكل ١-٦: أوجه الحماية من الأعمال الانتقامية (النسبة المئوية من مجموع العينة)



المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

^{١٥} القانون الباكستاني الرابع لعام ٢٠١٠ بشأن الحماية من التحرش بالنساء في مكان العمل. انظر أيضاً القانون البلجيكي المؤرخ ٤ آب/ أغسطس ١٩٩٦ المتعلق برفاه العمال في أداء عملهم.

^{١٦} قانون الإنصاف في العمالة رقم ٥٥ لعام ١٩٩٨، المادة ١٠(٢). انظر أيضاً قانون العمل في شيلي.

٣١٤. وبالمثل، يحظى عدد من البلدان بتشريعات لحماية "المبلغين عن المخالفات"، أي حماية جميع الأشخاص (وليس المشتكين والشهود فقط) الذين يقومون "بإفصاح محمي" من التعرض لإجراءات تأديبية. وفي جنوب أفريقيا، فإن الإفصاح المحمي هو إفصاح مقدم بحسن نية "وفقاً لأي إجراء محدد، أو مسموح به من جانب صاحب عمل الموظف للإبلاغ عن المخالفة المعنية".^{١٧}

٣١٥. وفي العديد من البلدان، يتمتع العمال بحق عام في التحرر من العواقب غير المبررة (مثل إنهاء العقد) عند وقف العمل في وضع يعرض صحتهم للخطر.^{١٨} ففي ألمانيا، على سبيل المثال، يحق للموظفين رفض العمل إذا لم يتخذ صاحب العمل تدابير مناسبة لوقف التحرش في مكان العمل.^{١٩}

٣-٦ الدور الاستباقي لمفتشي العمل وغيرها من هيئات الإنفاذ

٣١٦. من الأدوار المنوطة بمفتشي العمل، إجراء عمليات تفتيش في مكان العمل لتقييم مدى الامتثال للالتزامات القانونية. وفي بعض الولايات القضائية، ترد على نحو صريح واجبات مفتشي العمل في التعامل مع العنف والتحرش المتصلين بالعمل. ومن أصل البلدان الثمانية المدروسة لغرض هذا التقرير، يفوض ما لا يقل عن ١٥ بلداً لمفتشي العمل صلاحية وقف العمل في حالة العنف والتحرش المرتبطين بالعمل. وفي عشرة بلدان، يتمتع مفتشو العمل بصلاحية إصدار أوامر مؤقتة تجاه أصحاب العمل و/أو أماكن العمل حيث يرون خطراً محتملاً أو فعلياً لارتكاب العنف والتحرش المتصلين بالعمل. وفي بلدان معينة، يكلف مفتشو العمل بإذكاء الوعي خلال عمليات التفتيش المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل.^{٢٠}

٣١٧. وفي عدد متزايد من البلدان، يزود المفتشون بفرق عمل خاصة أو دورات تدريبية أو مبادئ توجيهية أو صلاحيات خاصة فيما يتعلق بالعنف والتحرش في مكان العمل. والحال كذلك في ١٢ بلداً على الأقل من البلدان التي جرى تحليلها (انظر الإطار ٢-٦).^{٢١}

٣١٨. وتحظى بلدان عديدة بهيئة وطنية مستقلة مكلفة برصد تشريعات حقوق الإنسان ومكافحة التمييز وتنفيذها.^{٢٢} ولئن كان بعض هذه الهيئات بمثابة آليات لتسوية النزاعات (انظر الجزء ٢-٦)، فإن العديد منها يتمتع بصلاحيات استشارية محضة ويجري تحقيقات في انتهاكات حقوق الإنسان ويقدم المشورة^{٢٣} والمساعدة القانونية للضحايا في إجراءات المحاكم.^{٢٤}

^{١٧} قانون الإفصاحات المحمية رقم ٢٦ لعام ٢٠٠٠ في جنوب أفريقيا. انظر [2003] 4 BLLR366 (LC) *Grieve v. Denel*، حيث خلصت محكمة العمل في جنوب أفريقيا إلى أن الموظف الذي كان يعمل مديراً للسلامة والأمن وأرسل تقريراً عن سوء تصرف مزعوم لمدير أعلى، محمي بموجب القانون. وكان الموظف متحدثاً باسم مجموعة جمعت معلومات تتعلق بسوء التصرف.

^{١٨} تنص لوائح عديدة خاصة بالسلامة والصحة المهنيين على هذا النوع من الحماية، كما أنها شرط بموجب اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

^{١٩} القانون الألماني العام للمساواة في المعاملة، المؤرخ ١٤ آب/أغسطس ٢٠٠٦.

^{٢٠} في ناميبيا، توزع كتيبات تعريف التحرش الجنسي وتبين سبل الانتصاف للضحايا في مكاتب العمل على الصعيد الوطني وفي المعارض التجارية. لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ناميبيا - الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٣.

^{٢١} في كينيا، تقدم إرشادات خطية إلى مفتشي العمل بشأن مسائل محددة تتعلق بالتمييز، بما في ذلك التحرش الجنسي. لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: كينيا - الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١١.

^{٢٢} للاطلاع على قائمة الهيئات المعنية بالمساواة في أوروبا، انظر: <http://equineteurope.org/-Member-organisations-> وللإطلاع على قائمة هيئات حقوق الإنسان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، انظر: <http://www.asiapacificforum.net/>.

^{٢٣} في البرازيل، على سبيل المثال، يتيح مكتب أمين المظالم المعني بشؤون المرأة والتابع للأمانة العامة، خطأً هاتفياً مجانياً للنساء.

^{٢٤} على سبيل المثال، لجنة التكافؤ في فرص العمل في إسرائيل.

الإطار ٦-٢

الولاية الخاصة لتفتيش العمل بشأن العنف والتحرش

- وضعت وزارة العمل والضمان الاجتماعي في السلفادور وحدة نموذجية تدريبية وطنية لمفتشي العمل بشأن التمييز والتحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش في العمل.^١ ويقوم مفتشو العمل بزيارات تفتيشية وقائية ترمي إلى تحديد جميع أنواع العنف ضد المرأة، بما في ذلك التحرش والتحرش الجنسي والعنف وسوء المعاملة.^٢
 - في إسبانيا، يتلقى مفتشو العمل تعليمات محددة بشأن العنف والتحرش في مكان العمل. ويمكنهم التحقيق في حالات التحرش الجنسي عقب تلقي شكوى أو على أساس معايير أخرى، من قبيل ما إذا كانت إحدى الشركات قد خضعت للتفتيش من قبل لأغراض التحرش الجنسي، أو حيثما تضمنت الاتفاقات الجماعية بنوداً تنص على الالتزام باتخاذ تدابير وقائية ضد التحرش.^٣ ويقوم مفتشو العمل الإسبانيون أيضاً بحملات في القطاعات الأكثر عرضة للعنف والتحرش (كالمدارس والمستشفيات والمحلات التجارية) (Velázquez, 2010).^٤
 - في عام ٢٠٠٧، وضعت الهيئة الدانمركية المعنية ببيئة العمل ٢٤ أداة إرشادية خاصة بقطاعات محددة لفائدة مفتشي العمل قصد مساعدتهم على تقييم أهم عوامل الخطر في كل قطاع بالنسبة للعنف المرتبط بالعمل والتجارب الصادمة والعمل الليلي والعمل بالمناوبة والتنمر والتحرش الجنسي (Rasmussen et al., 2011).
 - في فنلندا، يمكن لمفتشي العمل خلال الزيارات التي يقومون بها تقديم استبيان Valmeri للموظفين، الذي يتضمن قسماً يسأل فيه العمال عما إذا كانت صحتهم وسلامتهم معرضة للخطر بسبب العنف أو التهديد بالعنف في العمل، وعما إذا كان ثمة شخص عرضة للتحرش حالياً في وحدة عملهم. ويجرى الاستقصاء قبل التفتيش، كي يتسنى للمفتشين استخدام الإجابات لتأكيد الزيارة، ويمكن للمفتشين إعطاء تعليمات لصاحب العمل بشأن كيفية تصحيح الانتهاكات في مكان العمل.^٥
 - في عام ٢٠١٢، طورت وزارة العمالة والعمل في جمهورية كوريا تطبيقاً للهواتف الذكية من طرازَي Android و iPhone يسمى "تطبيق الإبلاغ عن خرق القوانين في مكان العمل"، يمكن من خلاله للعمال أن يبلغوا عن حدوث تحرش جنسي. ويربط التطبيق المشتكي بمفتش عمل في أقرب مكتب محلي للعمالة والعمل ويمكنه من الحصول على المشورة عبر البريد الإلكتروني.
 - في سياق الاستراتيجية الألمانية المشتركة للسلامة والصحة المهنتين (٢٠١٣-٢٠١٨)، أُطلق برنامج "حماية الصحة وتحسينها في حالة العبء الذهني المرتبط بالعمل"، يشمل إتاحة التدريب لجميع مفتشي العمل حول الإرهاق النفسي والإجهاد في العمل. وفي الفترة ما بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٧، سيتم استعراض ١٠ ٠٠٠ منشأة على الأقل بشأن إدماج تقييم العبء الذهني لظروف العمل وساعات العمل الطويلة والعمل الليلي وخطر الصدمات بسبب العنف.
- ^١ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: السلفادور - الاتفاقية رقم ١١١، طلب مباشر، ٢٠١٢.
- ^٢ وزارة العمل والضمان الاجتماعي: "MTPS carries out preventive inspections in workplaces for working women" (سان سلفادور، ٢٥ أيار/ مايو ٢٠١٦).
- ^٣ نشرة التعليمات رقم ٢٠١١/٣ المتعلقة بأنشطة تفتيش العمل والضمان الاجتماعي لرصد المساواة بين الجنسين في المنشآت في إسبانيا.
- ^٤ انظر مدونة الممارسات الإسبانية لمفتشي العمل بشأن التحرش والعنف في العمل رقم ٢٠٠٩/٦٩. وتغطي المدونة العنف الداخلي والعنف من طرف ثالث على حد سواء، الجسديين والنفسيين على حد سواء من حيث طبيعتهما.
- ^٥ معلومات متاحة على الموقع الشبكي للإدارة الفنلندية للسلامة والصحة المهنتين: http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc.

٣١٩. ويحظى بعض البلدان ببيئات تركز على فئات أو مسائل محددة؛ وهذا أمر شائع بالأخص في حالات العنف والتحرش المتصلة بالعمل والممارسة ضد المرأة. ويمكن للمعهد المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة في بلجيكا أن يساعد الأشخاص الذين عانوا من مضايقات تمييزية أو أن يعمل كوسيط بين الطرفين أو أن يمثل الضحايا في المحكمة أو يبدأ إجراءات المحاكم أو يتدخل فيها ويصدر قرارات وتوصيات غير ملزمة.^{٢٥}

^{٢٥} انظر: <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>. انظر أيضاً اللجنة الوطنية الهنكية لشؤون المرأة.

٤-٦ العقوبات وسبل الانتصاف ودعم الضحايا وحمايتهم

١-٤-٦ العقوبات

٣٢٠. بالنسبة للقضايا المدنية التي يُبَيَّن فيها من خلال المحاكم أو الهيئات القضائية، غالباً ما تُفرض العقوبات في شكل غرامة. وحيثما وردت تشريعات جنائية تحظر العنف، فإن المحاكم غالباً ما تعاقب مرتكب العنف بفرض غرامة عليه أو بالسجن أو كليهما.

٣٢١. والعقوبة الجنائية، حتى لو كانت في مبلغ مماثل من المال كتعويض عن الأضرار المدنية، فإنها تحمل وصمة اجتماعية عامة يرغب العديد من الشركات والأفراد في تجنبها. وفي بعض النظم القانونية، تقتزن الإدانة الجنائية على ارتكاب التمييز بمتطلبات إضافية لنشر العقوبة.^{٢٦}

٣٢٢. ويمكن أن تتراوح العقوبات المتعلقة بانتهاكات واجبات المنع والحماية الواقعة على أصحاب العمل، بين الغرامات^{٢٧} أو سحب التراخيص، حتى السجن.^{٢٨} علاوة على ذلك، في بلدان عديدة، بما فيها أيرلندا وألمانيا والمملكة المتحدة، يؤدي مذهب المسؤولية بالإنبابة إلى مسؤولية صاحب العمل عن أفعال التحرش^{٢٩} أو المضايقة النفسية (Fischinger, 2010, page 166) التي يرتكبها موظف، ما لم يثبت صاحب العمل اتخاذ خطوات معقولة لمنع الموظف من ممارسة التحرش. وفي البرازيل، استخدم قانون سوابق ملزم من المحكمة الاتحادية العليا لتحمل أصحاب العمل المسؤولية المدنية عن أفعال الموظفين الذين يتحرشون بزملائهم جسدياً أو جنسياً. ويحدث ذلك عندما يخفق صاحب العمل في اتخاذ تدابير وقائية.^{٣٠}

٣٢٣. وقد تتضمن الاتفاقات الجماعية أيضاً تدابير تأديبية ناشئة عن العنف والتحرش المتصلين بالعمل، مثل فصل الجاني بعد اتباع الإجراءات القانونية الواجبة.^{٣١}

٢-٤-٦ سبل الانتصاف

٣٢٤. في الحالات التي تظل فيها الشكوى داخلية في مكان العمل، يجوز لأصحاب العمل معالجة حالات العنف والتحرش من خلال طلب تدريب الجاني، والسعي إلى اتفاق بين الطرفين من خلال التوفيق أو الوساطة، أو اتخاذ تدابير أخرى لحل المسألة. وفي الحالات الأكثر خطورة، يمكن اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك تعليق أو إنهاء عقد الجاني. وتجيز لائحة القانون رقم ٢٧،٩٤٢ بشأن منع التحرش والمعاقبة عليه في بيرو، لصاحب العمل اتخاذ تدابير احترازية، بما في ذلك نقل المتحرش أو الضحية، إذا طلبت هذه الأخيرة ذلك، وتوقيف المتحرش على نحو مؤقت، وتقديم المساعدة النفسية للضحية، وإصدار أوامر زجرية ضد المتحرش.^{٣٢} وحيثما لا تقضي إجراءات تسوية النزاعات في مكان العمل إلى نتيجة مرضية لأي من الطرفين، فإنه يلجأ غالباً إلى إجراءات خارجية، مثل المحاكم.

٣٢٥. وعندما تكون الشكوى موجهة إلى هيئة خارجية، فإنه يجوز للأجهزة القضائية أو الإدارية أو شبه القضائية أن تمنح تعويضات للضحايا وتلزم الجاني أو صاحب العمل بتعويض الضرر اللاحق بالضحية.

^{٢٦} على سبيل المثال، القانون الجنائي في فرنسا.

^{٢٧} على سبيل المثال: قانون هولندا المتعلق بظروف العمل لعام ١٩٩٩؛ قانون إسرائيل لمنع التحرش الجنسي رقم ١٩٩٨-٥٧٥٨؛ قانون باكستان الخاص بالحماية من التحرش بالمرأة في مكان العمل لعام ٢٠١٠.

^{٢٨} القانون الجنائي في النيجر؛ القانون الجنائي في سانت لوسيا.

^{٢٩} قانون أيرلندا رقم ٢١ لعام ١٩٩٨ المتعلق بالمساواة في الاستخدام، بصيغته المعدلة في عام ٢٠١٥؛ قانون المملكة المتحدة المتعلق بالمساواة لعام ٢٠١٠.

^{٣٠} محكمة العمل العليا في البرازيل، RR - 725-28.2012.5.09.0863، تاريخ الحكم: ٠٩،٠٣،٢٠١٦، مقرر الوزير: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho، الغرفة السابعة، تاريخ الإصدار: DEJT 11.03.2016.

^{٣١} اتفاق المفاوضات الجماعية لعام ٢٠١٠ المبرم بين الأعضاء الموقعين في رابطة مصدري الزهور في أوغندا ونقابة العاملين في قطاع البستنة والعمال في القطاعات المماثلة في أوغندا.

^{٣٢} انظر أيضاً قانون العمالة لعام ١٩٨٠، سوازيلند.

٣٢٦. وقد منحت بعض المحاكم المدنية تعويضات جبراً عن التحرش النفسي كمرض مهني.^{٣٣} وفي اليابان، تسمح المحاكم بدفع تعويضات من جانب الشركة لأسر العمال الذين انتحروا بسبب تعرضهم "للتحرش السلطة" (Hsiao, 2015). وفي فنلندا، يوسّع نطاق التعويض ليشمل الاعتداءات التي ترتكبها أطراف ثالثة، حيثما لم يتخذ صاحب العمل الخطوات المناسبة للتخفيف من شدة المخاطر (Eurofound, 2015, page 38). وقد تشمل التعويضات التي تمنح في الدعاوى المدنية الناشئة عن الأذى الناجم عن العنف في مكان العمل، التعويض عن النفقات الطبية والأضرار الاقتصادية والضرر النفسي،^{٣٤} فضلاً عن التعويضات العقابية.^{٣٥}

٣٢٧. ويجوز لهيئات الإنفاذ أيضاً أن تمنح تعويضات أخرى غير نقدية، مثل اشتراط دورات تدريبية أو سياسات معينة، أو توقيف الجاني وفصله.^{٣٦}

٣٢٨. ودأبت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بانتظام على التأكيد على أهمية سبل الانتصاف والعقوبات الملائمة، بما في ذلك النص على العودة إلى العمل عند الاقتضاء (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٨٨٦). وترى لجنة الخبراء أنه في سياق "الحماية من الإيذاء، حيثما فصل شخص ما بسبب رفع شكوى، فإن الإعادة إلى العمل عادة ما تكون أنسب سبيل من سبل الانتصاف" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٨٨٦).^{٣٨}

٣٢٩. وقد يؤدي الفصل المقنّع أو التحرش بعامل أو التغيير الملحوظ في وظيفة العامل أو ظروف العمل المفضية إلى استقالته، إلى مطالبة تؤدي إلى منح تعويض أو الإعادة إلى العمل بدعوى الفصل التعسفي. وفي ٤٧ بلداً على الأقل من أصل البلدان الثمانين (٥٩ في المائة) التي شملتها الدراسة، يتيح الفصل المقنّع الحق في التعويض عن الفصل التعسفي سواء في التشريع أو في السوابق القضائية.^{٣٩}

٣٣٠. ومع ذلك، ففي ١٣ بلداً من أصل البلدان السبعة والأربعين (٢٨ في المائة) التي تملك لوائح بشأن الفصل المقنّع، يعتبر الحق في التعويض عن الفصل التعسفي هو سبيل الانتصاف الوحيد إزاء التعرض للعنف والتحرش في مكان العمل (انظر الشكل ٦-٢). وترى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن "التشريع الذي يكون بموجبه التعويض الوحيد المتاح لضحايا التحرش الجنسي هو إنهاء علاقة الاستخدام، مع الإبقاء على الحق في التعويض، لا يوفر الحماية الكافية لضحايا التحرش الجنسي، لأنه في الواقع يعاقبهم وقد يثني الضحايا عن التماس الإنصاف" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩٢).^{٤٠}

^{٣٣} على سبيل المثال، الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، الطعن رقم ٠٥-٤١٤٨٩، ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

^{٣٤} على سبيل المثال، فإن القانون الألماني الذي ينفذ التوجيهات الأوروبية، يضع مبدأ المساواة في المعاملة موضع التنفيذ.

^{٣٥} على سبيل المثال، الباب السابع من قانون الولايات المتحدة المتعلق بالحقوق المدنية لعام ١٩٦٤.

^{٣٦} على سبيل المثال، محكمة أونتاريو لحقوق الإنسان.

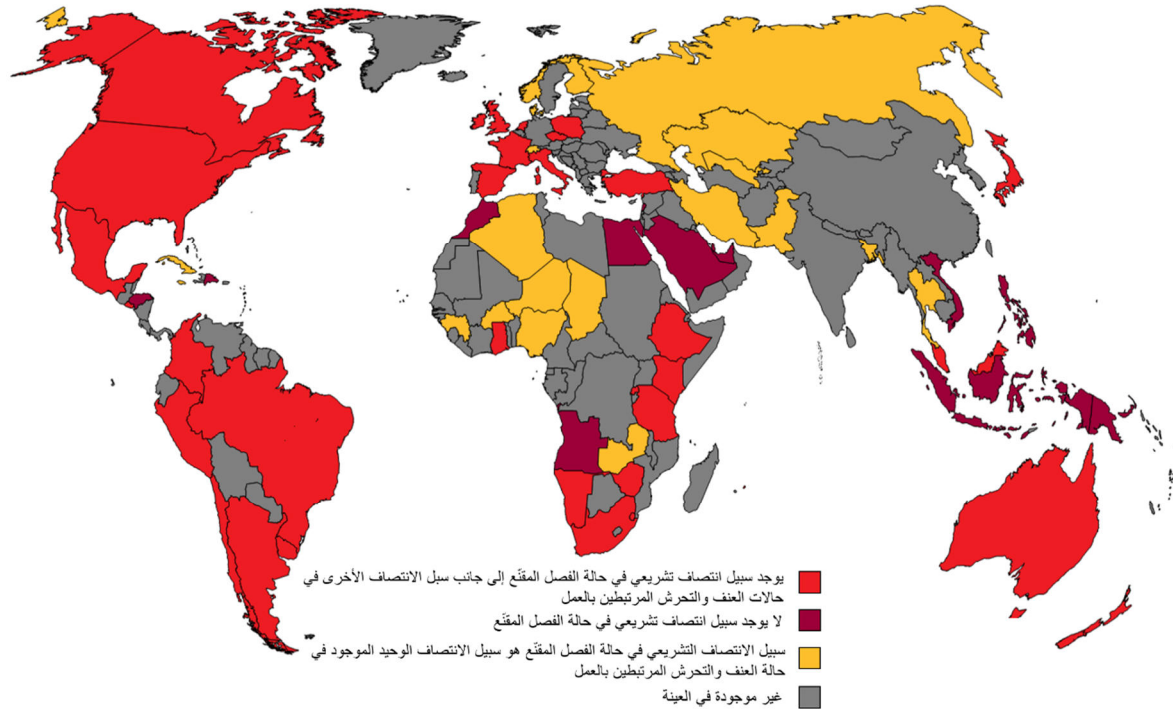
^{٣٧} انظر مكتب العمل الدولي: ١٩٩٦، الفقرة ٢٣٣؛ ١٩٨٨: الفقرات ٢٢٦-٢٣٠.

^{٣٨} انظر مكتب العمل الدولي: ١٩٩٨، الفقرة ٢٢٦؛ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: لكسمبرغ - الاتفاقية رقم ١١١، ملاحظة، ٢٠٠٨.

^{٣٩} على سبيل المثال، في كينيا *Anthony Mkala Chitavi ضد Malindi Water & Sewerage Company Ltd*، القضية رقم ٦٤ لعام ٢٠١٢ (في الأصل قضية نيروبي رقم 754(N) لعام ٢٠٠٩).

^{٤٠} انظر: غامبيا - لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، ٢٠١٢؛ هندوراس - لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، ٢٠١٢؛ المكسيك - لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة، ٢٠٠٩.

الشكل ٦-٢: ما هي البلدان التي يتمتع فيها العمال بالحماية من الفصل المقتنع؟



ملاحظة: تتألف العينة التي يستند إليها هذا الشكل من ٦٨ بلداً: ٢٠ بلداً من أفريقيا؛ ١٥ من الأمريكتين؛ أربعة من الدول العربية؛ ١٢ من آسيا والمحيط الهادئ؛ ١٧ من أوروبا وآسيا الوسطى. تشير البلدان الواردة على أنها تتمتع بسبيل انتصاف وحيد للفصل المقتنع إلى سبيل الانتصاف العامة إزاء العنف والتحرش. وتتمتع عدة بلدان منها بسبيل انتصاف محددة للتحرش الجنسي. المصدر: دراسة منظمة العمل الدولية التي تشمل ٨٠ بلداً بخصوص قوانين وممارسات مكافحة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

٣٣١. وتعويض العمال هو شكل من أشكال التأمين الذي غالباً ما يغطي جميع الموظفين، وقد يتيح بدل الأجور والإعانات الطبية لمن يعانون من الإصابات المرتبطة بالعمل. وفي ثمانية بلدان^{٤١} فقط من أصل البلدان الثمانين (١٠ في المائة) التي شملتها الدراسة، يتيح تعويض العمال لفائدة العمال المصابين بسبب العنف أو التحرش المرتبطين بالعمل، إما لأن القانون ينص صراحة على ذلك أو لأن المحاكم قد فسرت ذلك على هذا المنوال.^{٤٢}

٣٣٢. ويمكن أيضاً أن يتيح تعويض العمال لفائدة العمال المصابين بسبب العنف والتحرش في ٣٥ بلداً إضافياً (٤٤ في المائة)، على الرغم من أن المصادر المذكورة للإصابات القابلة للتعويض غامضة أو غير محددة. ومن أصل البلدان الثمانين في العينة، لا يعوض ٣٣ بلداً (٤١ في المائة) عن الإصابات المرتبطة بالعمل والناجمة عن العنف والتحرش.

^{٤١} أستراليا وبلجيكا وكندا وفنلندا وهولندا ونيوزيلندا وإسبانيا والمملكة المتحدة.

^{٤٢} على سبيل المثال، نظام تعويض العمال في أستراليا:

<http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>;

وقد فسرت المحاكم في إسبانيا (Velázquez, 2010) وكندا (Lippel and Sikka, 2010) التشريعات المتعلقة بتعويض العمال على هذا النحو.

٣-٤-٦ عبء الإثبات ودعم الضحايا وحمايتهم

٣٣٣. حتى عندما تكون التشريعات المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل قائمة، فإن تنفيذها قد لا يكون فعالاً. وقد يشكل عبء الإثبات عائقاً كبيراً (Gamonal and Ugarte, 2012, page 28). وتعتبر لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن تحويل عبء الإثبات إلى صاحب العمل "وسيلة مفيدة لتصحيح وضع قد يؤدي، خلافاً لذلك، إلى عدم المساواة" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الفقرة ٨٨٥). وفي السنوات الأخيرة، عدل عدد من البلدان تشريعاته لتنص على تحويل عبء الإثبات إلى صاحب العمل في حالات التمييز والتحرش.^{٤٣}

٣٣٤. ولحماية ضحايا العنف المنزلي وغيره من أشكال العنف القائم على أساس نوع الجنس، يمكن للدولة أن تطلب من أصحاب العمل تلبية طلبات إجراء تغييرات في ترتيبات العمل.^{٤٤} والحال كذلك في إسبانيا، حيث يحق للعاملات ضحايا العنف القائم على نوع الجنس تخفيض وقت العمل وإعادة تنظيمه واستخدام الوقت المرن وغير ذلك من أشكال تنظيم وقت عملهن.^{٤٥} ويمكن للدولة أيضاً أن تلجأ إلى مزايا مكان العمل القائمة، مثل الإجازة مدفوعة الأجر، المتاحة لضحايا العنف القائم على نوع الجنس في إيطاليا.^{٤٦} وتُمنح إجازة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر لضحايا العنف المنزلي والاعتداء الجنسي والمطاردة في الولايات المتحدة بموجب قوانين بعض الولايات، بما فيها كاليفورنيا^{٤٧} وماساتشوستس^{٤٨} وأوريغون^{٤٩} وواشنطن^{٥٠} وفي مقاطعة كولومبيا.^{٥١} كما تمنح إجازة مدفوعة الأجر لضحايا العنف الشريك المقرب في الفلبين^{٥٢} وفي مقاطعة مانيتوبا الكندية.^{٥٣} كما توفر الإجازة للنساء اللاتي يعانين من التحرش الجنسي في العمل في الهند.^{٥٤}

٣٣٥. وتبرز المحاكم المتخصصة باعتبارها سبيلاً مهماً لضمان معالجة قضايا العنف المنزلي والجنساني من باب الأولوية.^{٥٥} وبحسب دليل التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة، "كانت هذه المحاكم ذات فعالية في كثير من الحالات نظراً لأنها تتيح إمكانية أقوى بأن تتخصص المحكمة والموظفون القضائيون ويكون هؤلاء أكثر مراعاة للاعتبارات الجنسية فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة وفي كثير من الأحيان تشتمل على إجراءات لتسريع البت في قضايا العنف ضد المرأة" (الأمم المتحدة، ٢٠١٠، الصفحة ٢٠).

^{٤٣} على سبيل المثال: قانون العمالة الإسرائيلي (تكافؤ الفرص) رقم ١٩٨٨-٥٧٤٨؛ توجيه الاتحاد الأوروبي 2006/54/EC؛ قانون العمل في جزر القمر؛ قانون جنوب أفريقيا المتعلق بالإنصاف في العمالة.

^{٤٤} القانون الأسترالي المتعلق بالعمل المنصف لعام ٢٠٠٩.

^{٤٥} المرسوم التشريعي الملكي رقم ١٩٩٥/١ بشأن القانون المتعلق بالنظام الأساسي للعمال.

^{٤٦} المرسوم التشريعي الإيطالي رقم ٨٠ المؤرخ ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

^{٤٧} قانون العمل في ولاية كاليفورنيا.

^{٤٨} الجزء 52E من القوانين العامة لولاية ماساتشوستس.

^{٤٩} قانون الإجازات الأسرية في ولاية أوريغون.

^{٥٠} الفصل ٤٩,٧٦ من القانون المنقح لواشنطن.

^{٥١} قانون مقاطعة كولومبيا لعام ٢٠١٢.

^{٥٢} قانون مكافحة العنف ضد النساء وأطفالهن، قانون الجمهورية رقم ٩٢٦٢ لعام ٢٠٠٤ في الفلبين.

^{٥٣} القانون المعدل لمدونة معايير العمالة في مانيتوبا (إجازة ضحايا العنف المنزلي، إجازة الإصابة الخطرة أو المرض، تمديد إجازة الرعاية لأسباب عائلية).

^{٥٤} القانون الهندي لعام ٢٠١٣ المتعلق بمكافحة التحرش الجنسي بالنساء في مكان العمل (الوقاية والحظر والعلاج).

^{٥٥} انظر، على سبيل المثال، القانون الأرجنتيني رقم ٢٠٠٩/٢٦,٤٨٥ بشأن الحماية الشاملة لمنع العنف ضد النساء والقضاء عليه ومعاينة مرتكبيه في المجالات التي يطوّر فيها علاقاتهن الشخصية.

٣٣٦. وأطلقت أول محكمة سريعة المسار تعنى بقضايا العنف القائم على نوع الجنس في منطقة الجنوب الأفريقي في زامبيا في أوائل عام ٢٠١٦.^{٥٦} كما توجد محاكم سريعة المسار ثبتت في قضايا العنف القائم على نوع الجنس في أستراليا (Phillips and Vandenbroek, 2014, page 15) وإسبانيا، حيث يقتضي القانون تدريب القضاة والموظفين القضائيين والمدعين العامين وكتابة المحاكم وموظفي إنفاذ القانون الوطني ووكلاء الأمن وقضاة التحقيق الجنائي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز على أساس الجنس وقضايا العنف القائم على نوع الجنس مع التركيز على استضعاف الضحايا.^{٥٧} وفي الجمهورية الدومينيكية، أنشئت بموجب القرار رقم ١٤٧٢ لعام ٢٠٠٥ الصادر عن المحكمة العليا، محاكم متخصصة للنظر في قضايا العنف المنزلي.

٣٣٧. وفتح بعض البلدان "مراكز واحدة" للضحايا المحتاجين إلى المشورة والمأوى والمشورة القانونية وأي أشكال أخرى من الدعم.^{٥٨} وفي بعض البلدان، تنص قوانين مكافحة العنف القائم على نوع الجنس، التي تشمل العنف المنزلي، على خطوات محددة يتعين على الشرطة والجهاز القضائي اتخاذها وفقاً لجدول زمني محدد، لضمان معالجة تلك الجرائم على نحو متسق وناجح.

٤-٤-٦ دور الشركاء الاجتماعيين

٣٣٨. يؤدي الشركاء الاجتماعيون أيضاً دوراً أساسياً في التفاوض وإنفاذ ورصد الاتفاقات الجماعية التي تنفذ المتطلبات التشريعية أو تتجاوزها. وفي عام ٢٠١١، وقعت تسعة مصارف من بين أكبر المصارف في البرازيل اتفاقاً جماعياً يلزمها بمكافحة أي عمل من أعمال التحرش وإجراء تقييمات دورية للبرنامج، بما في ذلك من خلال جمع إحصاءات عن معدل الانتشار، ووضع مؤشرات لتقييم أدائها. إضافة إلى ذلك، يطلب منها إنشاء آلية داخلية تشمل إجراءات الشكوى والتحقيق والمعاقبة.^{٥٩}

٣٣٩. وتنشئ بعض الاتفاقات الجماعية، هيئات مكلفة بمعالجة العنف. وفي الأرجنتين، أنشأ الاتفاق الجماعي العام للإدارة الوطنية العامة، لجنة معنية بالمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، تهدف إلى وضع وتعزيز سياسات وإجراءات للقضاء على العنف في مكان العمل.

٣٤٠. ويمكن أيضاً إدراج تدابير لدعم ضحايا العنف والتحرش في عالم العمل في الاتفاقات الجماعية. وبقتضي الاتفاق الجماعي المبرم بين حكومة الأقاليم الشمالية الغربية (كندا) واتحاد العمال الشماليين (٢٠١٢-٢٠١٦) من صاحب العمل أن يتيح فوراً معلومات عن الإجهاد الناجم عن الحوادث الحرجة و/أو مشورة لاحقة للخدمات، لفائدة الموظفين الذين عانوا نتيجة التعرض للعنف في مكان العمل.^{٦٠}

^{٥٦} انظر: http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang-en/index.htm.

^{٥٧} القانون الإسباني التنظيمي رقم ٤/٢٠٠٤ المؤرخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر بشأن تدابير الحماية المتكاملة من العنف الجنساني.

^{٥٨} على سبيل المثال: حكومة بنغلاديش، الوزارة المعنية بشؤون المرأة والطفل، السياسة الوطنية للنهوض بالمرأة لعام ٢٠١١، آذار/مارس ٢٠١١؛ وزارة الشؤون الجنسانية والنهوض بالأسرة في رواندا، والبرنامج الوطني المشترك للارتقاء بمركز Isange One Stop.

^{٥٩} انظر: Contraf-CUT و FEBRABAN، البروتوكول البرازيلي المتعلق بمنع النزاعات في مكان العمل (٢٠١١).

^{٦٠} انظر: <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement/article-55-violence-workplace>.

السياسات والمبادئ التوجيهية والتدريب والتوعية

١-٧ السياسات والبرامج الوطنية

٣٤١. تحظى بلدان عديدة، على الأقل ٦١ بلداً من أصل البلدان الثمانين المدروسة (٧٦ في المائة)، بسياسات وطنية تتعلق بمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل. ومع ذلك، لا تنظر إلا بضعة بلدان إلى المسألة نظرة شمولية، وغالباً ما تكتفي بإدراج أشكال معينة فقط من العنف، كالتحرش الجنسي.
٣٤٢. وغالباً ما يدرج العنف والتحرش المرتبطان بالعمل في إطار سياسات وطنية أوسع لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس/العنف ضد المرأة. ومن أصل البلدان الإحدى والخمسين التي تتمتع بسياسة وطنية لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس، يدرج ٤٠ بلداً العنف والتحرش المرتبطين بالعمل في إطار تلك السياسة.
٣٤٣. وبالمثل، فإن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل يندرجان غالباً في إطار سياسات السلامة في مكان العمل ذات النطاق الأوسع. ومن أصل البلدان الستة والعشرين التي تتمتع بسياسة وطنية تتعلق بالسلامة في مكان العمل، يعالج ١٧ بلداً بالتحديد العنف والتحرش المرتبطين بالعمل و/أو المخاطر النفسية والاجتماعية.

الإطار ١-٧

أمثلة على سياسات وإجراءات مكافحة العنف والتحرش في عالم العمل

- في عدد من بلدان أمريكا اللاتينية، شرعت الحكومات في برامج لمنح شهادات للشركات التي اتخذت خطوات محددة للتصدي للعنف الجنسي وغيره من أشكال العنف والتحرش. وتشمل هذه النظم الخاصة بإصدار الشهادات ختم IGUALA في شيلي، وختم Equipares في كولومبيا، وشهادة التكافؤ في الجمهورية الدومينيكية، وشهادة الجودة والإنصاف في أوروغواي.
- في البرازيل، تعالج السياسة الوطنية المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم، التحرش النفسي باعتباره من أسباب مرض العمال ووفاتهم، وتلفت الانتباه إلى المسائل الصحية الناجمة عن الاعتداء والعنف في مكان العمل.^١
- في نيجيريا، تدعو السياسة الوطنية المنقحة المتعلقة بمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والمبادئ التوجيهية للتنفيذ وخطة العمل (٢٠١٤) إلى وضع برامج في مكان العمل لمنع العنف القائم على نوع الجنس، وبرامج تثقيفية لكسر القوالب النمطية بشأن سلوكيات الذكر، مما قد يؤدي إلى اتصال جنسي غير آمن و/أو بغير اتفاق الطرفين.^٢
- خطة عمل الحكومة النرويجية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢ بعنوان: تحسين نوعية الحياة بين المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس، شملت بحثاً عن مدى تعرض المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس للاستبعاد الاجتماعي والتنمر ومدى ارتباط ذلك بالبيئة النفسية والاجتماعية في مكان العمل، بهدف اقتراح استراتيجيات لإتاحة بيئة عمل أكثر شمولية.
- في عام ٢٠١٥، اعتمدت الحكومة اليابانية ميثاقاً بشأن التدابير الرامية إلى الوقاية من الوفاة جراء الإفراط في العمل، يدعو إلى اتخاذ إجراءات من جانب الحكومات المحلية وأصحاب العمل ونقابات العمال والمنظمات الخاصة والمواطنين للوقاية من الوفاة جراء الإفراط في العمل. وينص الميثاق أيضاً على ضرورة منع التحرش في مكان العمل وتسوية هذه المسألة.
- في الأرجنتين، أنشأت وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي، المكتب الاستشاري المعني بالعنف في مكان العمل بهدف التوعية وإتاحة التدريب ونشر المعلومات المتعلقة بمسألة العنف والتحرش في مكان العمل.^٣

^١ وزارة العمل ووزارة الضمان الاجتماعي والصحة، السياسة الوطنية المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم، الصادرة بموجب القرار المشترك بين الوزارات رقم ١٥٣/٢٠٠٤، الفقرة ٢٧ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤).

^٢ انظر أيضاً سياسة الهند الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل.

^٣ القرار العام ٥/٠٧ الصادر عن وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي الأرجنتينية (٢٠٠٧/١/٥).

٣٤٤. وأخيراً، فإن العنف المرتبط بالعمل قد يدرج في إطار سياسات أوسع نطاقاً للمساواة وعدم التمييز. ويدرج ١٤ بلداً على الأقل العنف والتحرش المرتبطين بالعمل في إطار سياسات مكافحة التمييز.^١

٢-٧ المبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات القطاعية والوطنية

٣٤٥. عالجت وكالات السلامة والصحة المهنيين مسألة العنف والتحرش في عالم العمل من خلال الدراسات والحملات والمبادئ التوجيهية والدورات التدريبية.

٣٤٦. وقد وضعت بعض المؤسسات الوطنية للسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك في أستراليا وسنغافورة وكندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، مبادئ توجيهية تعالج التحرش أو التمييز في العمل (العمل المأمون في أستراليا، ٢٠١٦؛ المركز الكندي للصحة والسلامة المهنيين، ٢٠١٦؛ وزارة القوى العاملة، سنغافورة، ٢٠١٥؛ الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة في المملكة المتحدة، ٢٠٠٦؛ المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنيين، الولايات المتحدة، ٢٠١٢؛ وزارة العمل الأمريكية، ٢٠٠٩ و ٢٠١١).

٣٤٧. وركزت مؤسسات أخرى تعنى بالسلامة والصحة المهنيين على مهن أو أماكن عمل محددة، من قبيل العنف المرتبط بالعمل في المنشآت الصغيرة (الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة، ٢٠٠٢)، وتوجيهات بشأن منع العنف في قطاع التجزئة (الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة، ١٩٩٥) في المملكة المتحدة.

٣٤٨. وفي بعض الولايات القضائية، يمكن أن تكون للمبادئ التوجيهية الصادرة عن وكالات السلامة والصحة المهنيين أهمية قانونية أيضاً. والحال كذلك في أيرلندا حيث يمكن قبول مدونات الممارسات الصادرة عن السلطة المعنية بالصحة والسلامة، مثل مدونة الممارسات الخاصة بالتحرش الجنسي والتحرش في العمل ومدونة الممارسات لأصحاب العمل والموظفين بشأن منع التمييز في العمل وتسوية المسألة، كأدلة يُستشهد بها في الإجراءات الجنائية المتخذة بموجب قانون السلامة والصحة والرعاية في العمل لعام ٢٠٠٥.

٣٤٩. وغالباً ما تقدم المؤسسات الحكومية، غير المؤسسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين، إرشادات بشأن العنف والتحرش ضد العمال بصفة عامة^٢ أو ضد فئات معينة من العمال (كشكل من أشكال التمييز)، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة في جنوب أفريقيا،^٣ وبشأن العنف والتحرش المرتبطين بوظائف معينة، كالعمال المنزليين في البرازيل والعمال في قطاعي الخدمة الاجتماعية والرعاية الصحية في الولايات المتحدة (وزارة العمل والضمان الاجتماعي في البرازيل، ٢٠١٥؛ وزارة العمل في الولايات المتحدة، ٢٠١٠). ومن الشائع بالأخص مدونات الممارسات الجيدة أو المبادئ التوجيهية المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي المرتبط بالعمل.^٤

٣٥٠. وأعدت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أيضاً أدوات إرشادية على الصعيد الوطني. وأصدر الاتحاد الكندي للموظفين العموميين مجموعة أدلة بشأن منع العنف والتحرش في مكان العمل، تتضمن معلومات عن التشريعات ذات الصلة والمبادئ التوجيهية الوقائية وقائمة نموذجية للتفتيش. وبالمثل، أصدر مؤتمر نقابات العمال، وهو نقابة الخدمة العامة في المملكة المتحدة، دليلاً لممثلي السلامة بشأن التمييز وآخر بشأن دعم وتمثيل حقوق العمال مغايري الجنس بموجب تشريعات مناهضة التمييز (UNISON, 2015, page 7). وقد أصدر مؤتمر نقابات العمال مؤخراً دليلاً موجهاً إلى ممثلي النقابات من أجل مكافحة العنف والتحرش والإيذاء على أساس العرق في مكان العمل. (TUC, 2016a, page 6.)

^١ انظر على سبيل المثال: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الإثيوبية، خطة العمل الوطنية لإدماج الأشخاص المعوقين للفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠؛ خطة سياسة المساواة الهولندية بين الجنسين والمثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس (٢٠١١-٢٠١٥).

^٢ على سبيل المثال، يتناول الدليل القطري لحقوق الإنسان والأعمال: جنوب أفريقيا، الذي وضعته لجنة حقوق الإنسان في جنوب أفريقيا بالتعاون مع المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان، مسألة التحرش ويشرح كيف يمكن للضحايا الوصول إلى سبل الانتصاف وتقديم الشكاوى والتماس الإنصاف.

^٣ قانون جنوب أفريقيا المتعلق بالممارسات الجيدة بشأن عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة.

^٤ بونسونا: مدونة الممارسات الجيدة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل (٢٠٠٢)؛ المعهد الوطني للمرأة في أوروغواي: دليل إجرائي لمقاربة التحرش الجنسي في مكان العمل (٢٠٠٩)؛ وزارة الموارد البشرية في ماليزيا: مدونة الممارسات المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل (٢٠٠٠).

٣٥١. وفي الولايات المتحدة، أبرم برنامج الغذاء العادل الذي أطلقه ائتلاف عمال إيموكالي، مدونة سلوك قائمة على حقوق الإنسان تحظر العنف باعتباره شكلاً من أشكال التمييز، وافق المزارعون المشاركون على الامتثال لها.° وأصدر اتحاد زامبيا لأصحاب العمل في عام ٢٠١١ مدونة سلوك لأصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً منزليين في زامبيا، تنصهم بعدم تعريض الموظف أو السماح بتعريض الموظف لأي "اعتداء بدني أو نفسي أو جنسي أو لفظي في بيئة العمل".

٣-٧ سياسات التدريب والتوعية ومكان العمل

١-٣-٧ مبادرات الهيئات والمعاهد الحكومية

٣٥٢. عقب وضع الإطار القانوني، يتسنى للحكومات أن تتخذ عدة خطوات لمنع العنف والتحرش والتصدي لهما (الأمم المتحدة، ٢٠١٠). وفيما يتعلق بالعنف ضد المرأة، تشمل التدابير المحددة أنشطة التوعية بحقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في التحرر من العنف. ومن الأمثلة على ذلك، القانون الإسباني الأساسي المتعلق بتدابير الحماية المتكاملة من العنف الجنساني (٢٠٠٤) الذي نص على إطلاق خطة وطنية للتوعية والوقاية فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة، تستهدف الرجال والنساء على حد سواء للتوعية بالقيم على أساس احترام حقوق الإنسان والمساواة بين الرجل والمرأة.¶ وفي فنلندا، في إطار مشروع الأولوية للمساواة، الذي تنسقه وزارة الداخلية، انضم أكثر من ٦٠٠ مجتمع من مجتمعات العمل إلى حملة "المناطق الخالية من التمييز" الرامية إلى مكافحة أي شكل من أشكال التمييز والتمتع والتحرش. وبموجب هذا المشروع، تملأ مجتمعات العمل نموذج تصريح عبر الإنترنت وتتلقى في المقابل علامة "منطقة خالية من التمييز" لعرضها في مقرات العمل.⁷

٣٥٣. ويمكن استخدام المناهج التعليمية لتعديل أنماط السلوك الاجتماعي والثقافي التمييزية، إلى جانب القوالب النمطية الجنسانية المهينة. ويقضي القانون المكسيكي بشأن حصول المرأة على حياة خالية من العنف (٢٠٠٧) بوضع برامج تعليمية على جميع مستويات التعليم لتعزيز المساواة بين الجنسين وحياة خالية من العنف ضد المرأة.

٣٥٤. ومن المهم أيضاً توعية وسائط الإعلام فيما يتعلق بالعنف والتحرش. وفي أوروغواي، يقدم دليل العنف القائم على نوع الجنس في التغطية الإعلامية (٢٠١٥)، وهو جزء من المشروع الوطني "اتحاد أوروغواي لوضع حد للعنف ضد النساء والمراهقين"، المشورة للصحفيين بشأن كيفية التصدي للعنف القائم على نوع الجنس، كالعنف المنزلي والتحرش الجنسي في مكان العمل (الأمم المتحدة، ٢٠١٠، الصفحة ٢٨).

٣٥٥. ويمكن أيضاً أن يؤدي التدريب والتوعية في مكان العمل، بشأن الخصائص الذكورية على سبيل المثال،⁸ دوراً قوياً في تحدي القوالب النمطية وتحويل الثقافة داخل إطار العمل وخارجه (Holmes and Flood, 2013). ومن المبادرات المشتركة بين القطاع الخاص والمجتمع المدني في الولايات المتحدة، مبادرة "التحالف بين الرجال والنساء"، وهي عبارة عن نموذج لتغيير السلوكيات في مكان العمل "يعالج تأثير العنف المنزلي في مكان العمل مع صلات بالعنف بين الذكور والتمتع في مكان العمل" (Wagner, Yates and Walcott, 2012, page 107).⁹

٣٥٦. وفي جمهورية كوريا، يقدم المعهد المعني بتعزيز المساواة بين الجنسين والتعليم، الذي أنشئ بموجب قانون أساسي في عام ٢٠٠٣، خدمات الوقاية من التحرش الجنسي والمشورة التثقيفية لفائدة الموظفين العموميين.

° انظر: <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>.

¶ انظر أيضاً قانون غواتيمالا لمناهضة قتل النساء وغيره من أشكال العنف ضد المرأة، ٢٠٠٨.

⁷ انظر: http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/.

⁸ تفهم الذكورة، أو الخصائص الذكورية، في سياق المساواة بين الجنسين، على أنها بناء اجتماعي وثقافي وزماني، وليس بناء بيولوجياً. ويتعلق هذا المصطلح بالمفاهيم والمثل المتصورة حول التصرفات المرتقبة أو المتوقعة من الرجال في سياق معين.

⁹ دشنتها لجنة عمال الاتصالات الأمريكية المشتركة بين العمال/ الإدارة والعمل/ الأسرة،

District 1, IBEW 2213, Verizon, CONNECT and Cornell University.

٣٥٧. وتتيح بعض هيئات الصحة والسلامة المهنيين أيضاً دورات تدريبية بشأن العنف والتحرش في مكان العمل. وقد طور المركز الكندي للصحة والسلامة المهنيين منصة للتعليم الإلكتروني تقدم دورات دراسية عن مواضيع تشمل التثمر في مكان العمل والتعامل مع الزبائن صعب العريكة أو العدائين، والعنف المنزلي في مكان العمل،^{١٠} وبث سلسلة من المدونات الصوتية عن العنف والتحرش في مكان العمل.^{١١} وبالمثل، فإن المعهد الوطني الفرنسي للبحوث والسلامة من أجل الوقاية من الأمراض والحوادث المهنية في العمل يتيح قناة على يوتيوب تحتوي على أشرطة فيديو إعلامية قصيرة عن مختلف جوانب الصحة والسلامة في العمل، بما في ذلك قائمة تشغيل بخصوص المخاطر النفسية والاجتماعية، تعالج الإجهاد المرتبط بالعمل والعنف من طرف ثالث.^{١٢}

٢-٣-٧ مبادرات أصحاب العمل: سياسات مكان العمل

٣٥٨. يتصدى أصحاب العمل للعنف والتحرش بطرق شتى. ومن وسائل التصدي الهامة في مكان العمل، صياغة سياسة التسامح المدموم في مكان العمل تغطي العمال والزبائن (العمل المأمون في أستراليا، ٢٠١٦). ومن الأمثلة الأخرى على ذلك حظر العنف والتحرش في مكان العمل في جميع أنحاء سلسلة التوريد IKEA استناداً إلى معيار نهج IKEA في شراء المنتجات والمواد والخدمات. وينطبق هذا المعيار على أي بائع أو تاجر أو مقدم خدمات يورد مواد أو خدمات لمجموعة IKEA ويغطي جميع العمال المستخدمين والعمال المؤقتين في الموقع والعمال على أساس القطعة والعمال المتعاقدين معهم، بما في ذلك العمال المهاجرون والمتدربون والعمال في مرحلة التجربة أو الاختبار. وبموجب الجزء ١٤ من هذا المعيار، يتعين على الموردين تنفيذ سياسات وإجراءات روتينية بشأن التدابير الوقائية والتصحيحية ضد مختلف أشكال العنف، ويجب ألا يشاركوا في مثل تلك السلوكيات في مكان العمل وقضاء العيش (المنزلي).

الإطار ٢-٧

منع التحرش الجنسي في مكان العمل في الأردن

في عام ٢٠١٣، شجع برنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية على تنفيذ سياسات مكافحة التحرش وقدم دورات تدريبية لفائدة المديرين والمشرفين والعمال في مصانع الملابس في الأردن. ونتيجة لذلك، زاد فهم العمال لأثار التحرش الجنسي بأكثر من ٤٠ في المائة. وعلى غرار ذلك، زادت قدرة المشرفين والمديرين على التعامل مع التحرش الجنسي بأكثر من ٤٠ في المائة. وأسفرت المشاركة في برنامج العمل الأفضل وأنشطته الوقائية عن انخفاض بنسبة ١٨ في المائة في الشواغل المتعلقة بالتحرش الجنسي لدى العمال.

المصدر: ILO (2014e) ; Brown et al. (2016).

٣-٣-٧ مبادرات منظمات العمال: حملات التوعية وبرامج التدريب

٣٥٩. أطلق عدد من النقابات الوطنية حملات وبرامج لمكافحة العنف والتحرش في العمل.

٣٦٠. وأطلق اتحاد عمال المتاجر والتوزيع والعمال في قطاعات مماثلة في المملكة المتحدة حملة "التحرر من الخوف" لحماية العاملين في المتاجر من العنف والتهديد والاعتداء، وهي تتضمن أسبوع الاحترام السنوي للعاملين في المتاجر. وكان موضوع أسبوع احترام العاملين في المتاجر لعام ٢٠١٦ هو "حافظ على استرخائك"، بحيث دعا الجمهور إلى أن يتذكر بأن الإجهاد في فترة التسوق في عيد الميلاد ليس ذريعة لممارسة العنف ضد عمال التجزئة.^{١٣}

^{١٠} انظر: http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-4. انظر أيضاً الولايات المتحدة: الدورة التدريبية الإلكترونية للمعهد الوطني للصحة المهنية بشأن منع العنف في مكان العمل ضد العاملين بالتمريض: http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html

^{١١} انظر: http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-7

^{١٢} انظر: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>

^{١٣} انظر <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>

٣٦١. وفي كندا، يمثل برنامج الدفاع عن حقوق المرأة، الذي أطلقته Unifor (أكبر نقابة عمالية في القطاع الخاص في كندا) مثلاً لمبادرة مشتركة بين الإدارة والنقابات في مكان العمل تهدف إلى إيجاد مكان عمل آمن وصحي. و"محامية النساء هي ممثلة مدربة في مكان العمل تساعد النساء اللاتي تعرضن للتحرش أو العنف أو الإيذاء في مكان العمل أو في المنزل على الوصول إلى الخدمات المتاحة في مكان العمل أو الخدمات المجتمعية ودعمهن في هذه العملية. لذا، فإنه من المرجح أن تكون النساء اللواتي يتلقين المساعدة والدعم من محامي النساء أكثر قابلية للبقاء في العمل (Unifor, 2013).

٣٦٢. وكان عدد من النقابات في الطليعة للتصدي لأثر العنف المنزلي في مكان العمل. وقد أعد الاتحاد الوطني لعمال السكك الحديدية والنقل البحري والبري في المملكة المتحدة سياسة نموذجية لمكافحة العنف المنزلي تحمي الناس من الردود الانتقامية بسبب التغيب جراء العنف المنزلي، وتوفر إجازة خاصة للضحايا، وتقتضي اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لرفع تهديد العنف المنزلي الذي قد يتسرب إلى مكان العمل، بما في ذلك منع الأشخاص غير المرخص لهم منولوج مكان العمل أو السماح للعمال باستخدام أسماء مستعارة على الشارات متى خشي الموظفون تعرّف الجناة عليهم.^{١٤}

٣٦٣. وركزت هيئة المساواة FIU–Equality، وهي برنامج التدريب الداخلي المشترك في مجال المساواة التابع لاتحاد عمال المعادن الدانمركي (Dansk Metal)، والاتحاد الوطني لنقابات العمال في قطاع الخدمات (Serviceforbundet)، واتحاد العمال الدانمركيين (3F)، على تدريب مضيفي المتاجر والزملاء للتعرف على زملائهم في العمل الواقعيين ضحية للعنف المنزلي، وعلى كيفية دعم هؤلاء الزملاء والقضاء على المحظورات المتعلقة بالعنف المنزلي، مما يسهل على الضحايا التماس المساعدة في مكان العمل ويسهل على ممثلي النقابات والزملاء مساعدتهم (FIU, n.d., pages 19–20).

^{١٤} انظر: <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>

نحو وضع معيار أو معايير دولية بشأن العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل

٣٦٤. على نحو ما ورد تفصيله في هذا التقرير، يسبب العنف والتحرش في عالم العمل أثراً مدمراً للأفراد والمنشآت والاقتصادات والمجتمعات.

٣٦٥. وقد سعت البلدان إلى تصحيح الوضع بوسائل متنوعة - على سبيل المثال من خلال القوانين الجنائية وقوانين العمل والقوانين المناهضة للتمييز واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، مدعومةً بالسياسات والتدريب وغير ذلك من المبادرات. بيد أن عدداً قليلاً فقط من البلدان الثمانية المشمولة بالاستعراض في هذا التقرير قد استخدم نهجاً متكاملًا للتصدي للعنف والتحرش، أما باقي البلدان فاعتمدت تدابير جزئية - إن وجدت أصلاً - للحماية من الظاهرة ومنعها مما أفضى إلى ثغرات في أوجه حماية العديد من العمال.

٣٦٦. وأبرز اجتماع الخبراء بشأن العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل في عام ٢٠١٦، أهمية اعتماد نهج شامل ومتكامل. ومن شأن هذا النهج أن يضمن حصول جميع العمال على أوجه حماية عملية من العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، بمن في ذلك الأشخاص العاملون في منازل خاصة وفي الاقتصاد غير المنظم وفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٣٦٧. وحالياً، لا يوجد أي معيار قانوني دولي يعالج العنف والتحرش في عالم العمل ويقدم تعريفاً للظاهرة ونطاقها. وعبر اجتماع الخبراء عن الحاجة الملحة إلى اعتماد صك أو صكوك دولية بشأن هذا الموضوع، من شأنها أن توفر نهجاً واضحاً وشاملاً ومتكاملًا لمنع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها.

٣٦٨. ومن شأن هذا النوع من الصكوك أن يكون ملائماً وفي وقته بالنظر إلى الزخم المتزايد لمعالجة العنف والتحرش في المجالين الخاص والعام، بما في ذلك في ظل ولاية أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بالصحة الجيدة والرفاهية والمساواة بين الجنسين والعمل اللائق والنمو الاقتصادي والحد من أوجه عدم المساواة (الأهداف ٣ و ٥ و ٨ و ١٠).

٣٦٩. ويلخص هذا القسم الثغرات الأساسية في القوانين الوطنية والدولية التي تعالج العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، ويقدم وسيلة ممكنة للمضي قدماً نحو وضع معيار أو معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع من خلال نهج شمولي أو شامل ومتكامل.

٨-١ تحليل الثغرات في القوانين المتعلقة بالعنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل

٣٧٠. *الثغرات القائمة في مجال التصدي للعنف والتحرش بموجب الصكوك الدولية*. لطالما أقرت منظمة العمل الدولية بأن العمل اللائق لا يتفق مع العنف والتحرش في عالم العمل. وكان الهدف من إحدى أولى اتفاقيات منظمة العمل الدولية، أي اتفاقية عمل النساء ليلاً، ١٩١٩ (رقم ٤) المركونة حالياً والمقترح إلغاؤها^١ والتي اعتمدتها منظمة العمل الدولية في سنتها الأولى عام ١٩١٩، هو حماية المرأة من العنف. وكما ذُكرت نائبة الرئيس من مجموعة العمال في اجتماع الخبراء، فإن الاتفاقية رقم ٤ كانت:

^١ مكتب العمل الدولي: *إلغاء أربع اتفاقيات وسحب اتفاقيتين من اتفاقيات العمل الدولية*، التقرير السابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧.

تهدف إلى حماية المرأة، ليس من ساعات العمل الطويلة فحسب، بل كذلك من مخاطر التحرش الجنسي والعنف التي تحدث في مكان العمل وفي الطريق إلى مكان العمل والعودة منه. واسترسلت قائلة، بعد مائة عام من ذلك، هناك فهم سائد بأن العنف هو الذي ينبغي منعه من مكان العمل (وليس المرأة)، ويتعين على الحكومات والشركاء الاجتماعيين أن يضطلعوا بدور مهم في تحقيق ذلك. (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ ج، الفقرة ٢٨)

٣٧١. واعتمدت منظمة العمل الدولية عدداً من المعايير التي تشير إلى أشكال محددة من العنف والتحرش (انظر القسم ٣-١ للاطلاع على لمحة عامة)؛ ولكن، لا يعالج أي معيار من هذه المعايير ظاهرة العنف والتحرش باعتبارها هدفه الأساسي، ولا يعرف أي منها هذا السلوك ولا يوفر إرشاداً مفصلاً بشأن طريقة معالجة المشكلة. وعلى نحو مماثل، لم يذكر سوى بعض من أشكال العنف والتحرش، ويقتصر ذلك على فئات معينة من العمال أو قطاعات أو مهنة معينة مثل العمال المنزليين والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والأشخاص من الشعوب الأصلية. وتخلف أوجه الحماية محددة الهدف ثغرة بالنسبة إلى العمال الذين لا تغطيهم هذه الصكوك، وهم يشكلون الأغلبية الكبرى من العمال في كافة أنحاء العالم.

٣٧٢. وتغطي الاتفاقية رقم ١١١ العمال في الاستخدام والمهنة استناداً إلى الأسباب التي تشملها المادة ١(١)(أ) من الاتفاقية أو أي أسباب إضافية تحددها الدول الأعضاء، بعد مشاورات مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. غير أن الاتفاقية رقم ١١١ لا تشير إلى أي شكل من أشكال العنف والتحرش تحديداً، ولم تحظ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي تبدي تعليقات مستفيضة عن التحرش الجنسي كشكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، إلا بفرص نادرة لمعالجة التحرش أو العنف على أساس أسباب أخرى منصوص عليها في الاتفاقية.

٣٧٣. وفي منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً، يشير صكّان دوليان إلى العنف والتحرش في عالم العمل. ولكن هذين الصكّين، على غرار صكوك منظمة العمل الدولية، لا يغطيان إلا فئات معينة من الأشخاص (الأشخاص المعوقون والنساء)؛ ولا يعرفان المفهوم ولا يقدمان أي إرشاد بشأن طريقة معالجة الظاهرة.

٣٧٤. ويتجلى غياب أي إرشاد دولي بشأن طريقة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، في الثغرات الواسعة الموجودة في مجال الحماية على المستوى المحلي، أو ربما تترتب هذه الثغرات عن عدم وجود إرشاد في هذا المجال. ويؤيد هذا الوضع الحاجة الملحة إلى: (أ) معيار أو معايير دولية مكرّسة تشير إلى مجموعة أساسية من المبادئ تشكل نهجاً شاملاً ومتكاملاً، وتوفر كذلك توجيهاً بشأن طريقة تنفيذ هذه المبادئ.

٣٧٥. *النطاق والتعريف.* في حين أن البلدان باتت تختار قوانين عمل أكثر شمولية على نحو متزايد، فإن الثغرة الأساسية في التشريعات المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل ترتبط بنطاق هذه القوانين، أي من تشملهم هذه القوانين وأين ومتى تنطبق عليهم. وعلى سبيل المثال، غالباً ما يكون للعمال المنزليين مواطن استضعاف كبرى إزاء العنف والتحرش في مكان العمل، لأنهم يعملون في بيت صاحب العمل، ولكنهم لا يتمتعون على الدوام بتغطية تشريعات ملائمة. وقد تحد الترتيبات التعاقدية كذلك من التغطية. وتقتصر تغطية أحكام مناهضة العنف والتحرش على عدد قليل من الحالات المتعلقة بالباحثين عن العمل، رغم أنهم قد يتعرضون للتحرش ولاسيما التحرش الجنسي.

٣٧٦. وعلى نحو مماثل، في حين أن عدداً من البلدان وسّع نطاق تعريف مكان العمل، فإن بعض قوانين العمل تعرف مفهوم "مكان العمل" بشكل ضيق جداً، إذ تقتصر في تعريفه في غالب الأحيان على المكان المادي للعمل. واستناداً إلى ما نوقش في هذا التقرير، فإن العنف والتحرش يمكن أن يرتكبا عند التنقل إلى العمل ومنه وفي المناسبات الاجتماعية المرتبطة بالعمل وعن طريق التكنولوجيا التي تطمس الخط الفاصل بين أماكن العمل والأماكن "المنزلية" والأماكن العامة.

٣٧٧. وتتمثل ثغرة مهمة، حيثما وجدت هذه القوانين، في أن التعاريف تقتصر في الغالب على بعض أشكال العنف والتحرش دون غيرها. وعملياً، يمكن أن يؤدي ذلك إلى استبعاد أشكال أخرى من العنف والتحرش من استراتيجيات منع هذه الأفعال وحظرها ولا يُتيح سبل انتصاف لضحايا أشكال أخرى من العنف والتحرش. ومن شأن تعريف شامل "للعنف والتحرش"، يغطي جميع السلوكيات التي يترتب عنها أذى أو ألم جسدي ونفسي وجنسي أو التي تمس كرامة العمال أو التي تخلق بيئة عدائية، أن يساعد على حل هذه المشكلة وعلى تجاوز القوالب النمطية بشأن مرتكبي هذه الأفعال وضحاياها. ورغم أن هذا الأمر نادر نسبياً، فإن التشريعات التي تقتصر على حظر التحرش الجنسي ضد المرأة، تمنع فعلياً الضحايا من الذكور من السعي إلى الانتصاف. فضلاً عن ذلك، عندما يقتصر تعريف العنف والتحرش على الإقرار بأن المديرين هم فقط من يُحتمل أن يرتكبوا هذه الأفعال، فإن التعريف لا يشمل التمر الذي يمارسه زملاء العمل فيما بينهم أو يمارسه المستخدمون على المديرين.

٣٧٨. *حظر العنف والتحرش في عالم العمل*. يعتمد عدد من البلدان نهج قضاء جنائي يعالج العنف والتحرش، لكن ذلك يمكن أن تترتب عنه ثغرة في التعامل مع الأشكال الأكثر "تطبيعاً" من العنف والتحرش المرتبطة بالعمل، مثل التحرش الجنسي والتنمر، إذ يُنظر إليها على أنها أقل خطورة لأنها بالغة الانتشار، ولكن آثارها طويلة الأمد تكون تدميرية بالقدر نفسه. ولتجنب الثغرات في الحماية، اعتمد عدد من البلدان نهجاً أوسع نطاقاً، يحظر مختلف أشكال العنف والتحرش ويحمي منها في قوانين العمل وقوانين السلامة والصحة المهنية والقوانين المتعلقة بالمساواة ومناهضة التمييز.

٣٧٩. *فئات في أوضاع أكثر عرضة للعنف والتحرش*. يؤثر العنف والتحرش في عالم العمل على جميع الأشخاص وجميع القطاعات والمهن؛ وبذلك، فإن تغطية عامة لجميع العمال هي مسألة أساسية. ولكن، لكي يكون منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والحماية منها فعالين، من الضروري تحديد ومراعاة احتياجات وظروف معينة لأفراد هذه الفئات، الذين قد يتعرضون للعنف أكثر فاكثراً أو بطرق فريدة. وتشمل هذه الاحتياجات والظروف، على سبيل المثال لا الحصر، النساء والعمال من المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين والأشخاص من الشعوب الأصلية والأشخاص المعوقين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والأشخاص المنتمين إلى فئات مهمشة مثل المجتمعات المتأثرة بنظام الطوائف والأقليات الإثنية. وفي الوقت الذي تُسن فيه القوانين المتعلقة بظاهرة العنف والتحرش تجاه فئات معينة في أوروبا وأمريكا الشمالية، باعتبارها شكلاً من أشكال التمييز، فإن هناك ثغرة في التشريع في العديد من الأقاليم الأخرى.

٣٨٠. *منع الظاهرة*. هناك ثغرة كبيرة تتعلق بمنع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها في مكان العمل. ورغم أنه يقع على أصحاب العمل في معظم البلدان، واجب عام يستلزم حماية سلامة وصحة العمال، فإن هذا الواجب لا يشمل دائماً الحماية من مختلف أشكال العنف والتحرش.

٣٨١. وحتى في البلدان التي يطلب فيها من أصحاب العمل، بالتشاور مع العمال في غالب الأحيان، اتخاذ خطوات لمنع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها، يُترك مجال الاشتراطات المحددة مفتوحاً، مما يؤدي إلى عدم فهم أصحاب العمل وهيئات الإنفاذ، للالتزامات والطرق التي تكفل تنفيذها عملياً.

٣٨٢. وتمثل ظاهرة العنف والتحرش خطراً نفسياً مرتبطاً بالإجهاد والإرهاق. وعلى غرار ذلك، يمكن أن تؤدي أشكال أخرى من المخاطر النفسية المرتبطة بهيكل بيئة وتنظيم مكان العمل والثقافة وعلاقات السلطة السلبية، إلى العنف والتحرش حيثما لم يجر القضاء على الظاهرة أو التخفيف من حدتها. ورغم هذا الفهم، فإن عدداً قليلاً من البلدان يشمل أشكال العنف والتحرش باعتبارها مخاطر نفسية أو يقتضي أن يشمل تقييم الأخطار المخاطر النفسية المترتبة عن العنف والتحرش. ومن شأن إدراج مخاطر العنف والتحرش صراحةً في إدارة السلامة والصحة المهنية، خاصة في المهن أو القطاعات حيث يتلاقى عدد من عوامل الخطر المرتبطة بالعنف والتحرش، أن يضمن توفير أماكن عمل أكثر أمناً. وعلى غرار ذلك، يمكن لمعالجة ظروف وشروط عمل معينة قد تؤدي إلى زيادة التعرض للعنف والتحرش، أن تؤثر تأثيراً كبيراً في منع العنف.

٣٨٣. *آثار العنف المنزلي/عنف الشريك المقرب على عالم العمل*. لا يكون أصحاب العمل مسؤولين عن العنف المنزلي الذي قد يتعرض له مستخدموهم إذا لم يحدث ذلك في مكان العمل. ولكن عدداً قليلاً من البلدان يطلب من أصحاب العمال اتخاذ خطوات لحماية الضحايا ودعمهم، بسبب الأثر الواضح للعنف المنزلي على عالم العمل (من حيث الموارد البشرية والمالية).

٣٨٤. ويمكن أن يكون مكان العمل مدخلاً أساسياً لمنع العنف المنزلي، حتى وإن لم يحدث العنف المنزلي في مكان العمل، من خلال استثارة الوعي بشأن المساواة بين الجنسين والتعرف على الضحايا الذين قد يواجهون عقبات من أجل البقاء في العمالة مدفوعة الأجر، ودعمهم. ويعالج عدد من القوانين والاتفاقات الجماعية، المتزايدة لكن بوتيرة متواضعة، عواقب العنف المنزلي من خلال تدابير مرتبطة بالعمل، بما في ذلك من خلال منح إجازات وتقديم الدعم للضحايا.

٣٨٥. فضلاً عن ذلك، يحظر عدد صغير من البلدان العنف المنزلي الاقتصادي أو التحكم القسري كشكل من أشكال العنف المنزلي الذي يحول دون انضمام الضحايا إلى القوى العاملة أو البقاء فيها، ويمكن أن يجرم الضحايا من الموارد الاقتصادية للتحرر من علاقة تعرضوا فيها للآذى.

٣٨٦. آليات تسوية النزاعات. تحدث ثغرة في التغطية إذا لم تكن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة لا في قانون السلامة والصحة المهنية ولا في قانون العمل، معالجة شاملة، بما يشمل آلية شكاوى مأمونة ومتاحة، ويكون الملاذ الوحيد للمستخدمين الضحايا هو تقديم الاستقالة والسعي إلى الحصول على تعويض من خلال المحاكم، استناداً إلى قانون المسؤولية التقصيرية أو قانون العقود أو القانون المدني. ودون عملية تعويضية للفرد أو تحويلية للمنشأة، فإن التغيير يكاد لا يُذكر في ثقافة مكان العمل، مما يعني الإخفاق في منع عنف أو تحرش في الحاضر أو المستقبل.

٣٨٧. ويتيح وضع آليات داخلية وخارجية لتسوية النزاعات سبلاً مختلفة للعمال من أجل تقديم الشكاوى، رهنأ بالشكل الذي يتخذه العنف والتحرش والمسؤول عن ارتكابه وبطريقة التعامل مع الفعل في مكان العمل وبمدى الحاجة إلى العقوبات وسبل الانتصاف. ويتيح خلق آليات مختلفة لتسوية النزاعات، لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومفتشي العمل وهيئات حقوق الإنسان ومحاكم وهيئات قضائية، رصد التشريعات المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل وإنفاذها.

٣٨٨. علاوة على ذلك، حيثما توفرت آليات لتسوية النزاعات، فإن عدداً قليلاً منها فقط يحدد أنه ينبغي أن تبقى الشكاوى مجهولة الأسماء، رغم أن المشتكين قد يتعرضون إلى الأذى من قبل مديريهم أو زملائهم في العمل بسبب إيداعهم الشكاوى. وعلى غرار ذلك، في الوقت الذي يوفر العديد من البلدان حماية تشريعية محددة من تعريض مقدمي شكاوى العنف والتحرش للأذى، ويحمي كذلك عدد قليل من التشريعات الشهود والمبلغين عن هذه الأفعال، الذين قد يتعرضون لسلوك مماثل.

٣٨٩. العقوبات وسبل الانتصاف ودعم الضحايا وحمايتهم. يعتبر عدد صغير من البلدان فقط أن العواقب الصحية الناشئة عن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، مرض مهني قابل للتعويض بموجب 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.

٣٩٠. هيئات الإنفاذ وجمع البيانات. نادراً ما يُتاح التدريب على كشف مخاطر العنف والتحرش لمفتشي العمل والقضاة وأصحاب المصلحة الآخرين، مع بعض الاستثناءات المعروفة، ولا تخول لهم دائماً سلطات لوقف العمل أو إصدار أمر مؤقت حيث توجد هذه المخاطر. وينطبق ذلك بشكل خاص على العنف على أساس نوع الجنس، حيث غالباً ما تكون هناك ثغرة في المعرفة والخبرة والحساسية إزاء هذا السلوك لدى من عهد إليهم بإنفاذ أوجه الحماية منه. بالإضافة إلى ذلك، لا يجري جمع البيانات المتعلقة بانتشار العنف والتحرش في مكان العمل على نطاق واسع، وغالباً ما تكون غير مصنفة حسب الجنس، ولكن هناك حاجة إليها لكي تسترشد بها القوانين والسياسات.

٣٩١. السياسات الوطنية. تشكل السياسات الوطنية أساساً ضرورياً يقوم عليه تنفيذ الخطط المتعلقة باستئصال العنف والتحرش في عالم العمل وتسجيل تقدم في هذا المجال. ولدى العديد من البلدان خطط وسياسات وطنية تشمل مكافحة أشكال محددة من العنف المرتبط بالعمل مثل التحرش الجنسي، لكن أغلب هذه البلدان يفتقر إلى سياسات وطنية شاملة تستهدف جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل.

٣٩٢. دور الشركاء الاجتماعيين. باتت العديد من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تواجه العنف والتحرش في عالم العمل من خلال الحملات ونظم إدارة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل ومبادرات لاستئثار الوعي. ولكن الاتفاقات الجماعية التي من شأنها أن ترسخ آليات عملية وتعززها لمنع ظاهرة العنف والتحرش ومعالجتها، ليست شائعة. وحيثما تشير الاتفاقات الجماعية إلى العنف والتحرش، فإن العديد منها يكون بطبيعته مجرد تطلعات، دون النص على حقوق وواجبات واضحة للأطراف المعنية.

٢-٨ القيمة المضافة لصك أو صكوك دولية جديدة

٣٩٣. تتيح مجموعة معايير منظمة العمل الدولية الحالية قدراً من الرصد الدولي للعنف والتحرش في عالم العمل. ولكن، هناك افتقار إلى إطار قانوني دولي واضح يعالج العنف والتحرش في عالم العمل. ومن شأن صك أو صكوك دولية جديدة أن تعيد التأكيد على أوجه الحماية الدولية المحدودة من العنف والتحرش، التي تحقّ للعمال أصلاً، ويمكن أن تضيف قيمة في هذا المجال، بأن تشمل جميع العمال وجميع أشكال العنف والتحرش، وبأن تعالج الظاهرة على نحو شامل ومتكامل.

٣-٨ نهج شامل ومتكامل

٣٩٤. وفقاً لاستنتاجات اجتماع الخبراء: "هناك ضرورة إلى نهج متكامل لمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرة ١٧). واتفق الخبراء على أنه لمعالجة ظاهرة العنف والتحرش، هناك حاجة إلى ما يلي:

- حماية من جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل واعتماد سياسات قوية للمساواة ومناهضة التمييز؛
- آليات لمنع الظاهرة ودعم ضحاياها، تعالج الثقافة المجتمعية السلبية وثقافة مكان العمل والمخاطر النفسية وتصميم مكان العمل وتوسيع نطاق تغطية السلامة والصحة المهنية، وغير ذلك من أنواع الحماية القانونية المتصلة بالعنف والتحرش في مكان العمل، لتشمل العمال المستبعدين والفئات والقطاعات المستبعدة، من خلال تحديد الثغرات وسدها؛
- ضمان الامتثال والإنفاذ من قبل الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، وجمع بيانات أفضل عن انتشار العنف والتحرش؛
- إرساء إجراءات متاحة وسريّة ومُعجّلة لإيداع الشكاوى، تضمن عدم ارتكاب أعمال انتقامية في حق الشهود والمشتكين، وإجراءات قضائية وإدارية وتأديبية وتصحيحية، ودعم الضحايا حيثما وقع عنف أو تحرش.
- وضع أدوات وأطر سياسية مناسبة ومبادرات أخرى تتيح اتخاذ إجراءات فعالة لمكافحة العنف والتحرش. (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الملحق الأول، الفقرات ٢٩-١٦).

٤-٨ عناصر أساسية مقترحة لاتفاقية وتوصية منظمة العمل الدولية

٣٩٥. في حين لم يقدم اجتماع الخبراء ولا مناقشة مجلس الإدارة أي إرشاد بشأن عدد وأشكال الصكوك الجديدة المحتملة، يشير الاستعراض الوارد أعلاه إلى مدى استصواب وضع اتفاقية وتوصية.
٣٩٦. وقد يكون من الضروري وضع اتفاقية للإشارة من دون لبس إلى أنّ ظاهرة العنف والتحرش غير مقبولة وتتناقض مع العمل اللائق، وبالتالي فإنها تتطلب اهتماماً جاداً وملحاً.
٣٩٧. ومن شأن التوصية أن تستكمل الاتفاقية من خلال توفير إرشاد عملي وأكثر تفصيلاً حول كيفية ترجمة المبادئ الراسخة في الاتفاقية إلى أفعال ملموسة.
٣٩٨. وبغية تحقيق نهج شامل ومتكامل، من الممكن إرساء مبادئ أساسية وواضحة باستخدام مصطلحات عامة في الاتفاقية، بحيث يمكن تطبيقها على مستوى العالم. وقد تشمل هذه المبادئ ما يلي: تعريف العنف والتحرش تعريفاً شاملاً؛ التأكيد على حق جميع العمال في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش؛ الدعوة إلى أن ينص القانون الوطني على حظر جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس؛ الدعوة إلى أن ينص القانون الوطني على إرساء تدابير وقائية منتظمة وإدراج المخاطر النفسية والاجتماعية والعنف والتحرش في نظم إدارة السلامة والصحة المهنية؛ الدعوة إلى أن ينص القانون الوطني على آليات إنفاذ ورصد، بما في ذلك آليات شكاوى آمنة ومتاحة في حالات العنف والتحرش؛ الدعوة إلى إنزال العقوبات بالجنّة وتوفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا. وبالتالي، يمكن عرض كل مبدأ في الأحكام المفصلة وفي الإرشادات الموسعة الواردة في التوصية. وفي حال اعتماد صك أو أكثر، ينبغي تصميم وتنفيذ استراتيجية ترمي إلى تعزيز التصديق.

الشكل ٨-١: مبادئ نهج شامل ومتكامل للتصدي للعنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل



٣٩٩. وهناك خيار بديل محتمل لاتفاقية تكملها توصية كصكين منفصلين، يتمثل في صك وحيد من شأنه أن يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة على حد سواء. ويكون جوهر هذا الصك الوحيد هو نفس جوهر الاتفاقية تكملها توصية. والفارق بينهما هو شكله وهيكله. ففي صك قانوني وحيد، ترد الأحكام غير الملزمة - التي توفر إرشاداً فيما يتعلق بتطبيق الأحكام الملزمة - مباشرة بعد تلك الأحكام. ومن شأن ذلك أن يساعد على فهم أيسر للعلاقة ولأوجه التكامل بين هاتين المجموعتين من الأحكام. ومن شأن هذا النسق الجديد أن يتبع على نحو مبسط، الهيكل الابتكاري لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ ويمكنه أن يكون نهجاً جديداً يتم اتباعه عند إرساء معايير عمل دولية متكاملة وأكثر وضوحاً واتساقاً. وفي حال أعربت الهيئات المكونة الثلاثية عن تفضيلها لهذا الخيار، سيعدّ المكتب لغرض المناقشة الأولى في المؤتمر، شروحات أكثر تفصيلاً بشأن الطرائق العملية لإدراج الأحكام الملزمة وغير الملزمة في صك موحد مدمج.

٤٠٠. وفيما يلي قائمة بالأحكام المحتملة لكلا الصكين، استناداً إلى تحليل واستنتاجات هذا التقرير. غير أنه لا يتوخى أن تكون هذه القائمة شاملة، ومن الممكن النظر أيضاً في أحكام أخرى.

اتفاقية	توصية
إرساء عناصر العنف والتحرش بالتركيز على آثار العنف والتحرش، بما في ذلك الإيذاء الجسدي والنفسي والجنسي؛	
إرساء عناصر مصطلح "عالم العمل"؛	
إرساء نطاق واسع التطبيق بحيث تنطبق الاتفاقية على كافة العمال في كافة أشكال الاستخدام في أي استخدام أو مهنة وفي كافة قطاعات الاقتصاد - المنظم وغير المنظم- بمن فيهم المتمرسون والتلاميذ الصناعيون والمتطوعون والباحثون عن عمل والعمال المسرحون والعمال المتوقفون مؤقتاً عن العمل؛	
إرساء الحق في عالم عمل خالٍ من جميع أشكال العنف والتحرش وإرساء ضرورة اعتماد نهج شامل ومتكامل للتصدي للعنف والتحرش؛	
إرساء ضرورة احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:	□ الاعتراف بأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) أساسيتان لتمكين العمال وأصحاب العمل من إرساء أماكن عمل خالية من العنف والتحرش؛
النص على اعتماد حظر لجميع أشكال العنف والتحرش، لاسيما العنف على أساس نوع الجنس، في عالم العمل:	□ حظر العنف والتحرش في قانون العمل والسلامة والصحة المهنية والمهنيين والمساواة وعدم التمييز، وفي قانون العقوبات كذلك، حسب مقتضى الحال؛
وضع قوانين ولوائح وسياسات بشأن المساواة من أجل مجموعات العمال المتأثرين بشكل مفرط بالعنف والتحرش، بمن في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، العاملات والعمال الشباب والعمال المهاجرون والعمال ذوو الإعاقة والعمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية والعمال من فئة المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملتي سمات الجنسين والعمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والعمال من الفئات المهمشة، من قبيل المجتمعات المتأثرة بنظام الطوائف والأقليات الإثنية؛	□ وضع تشريعات لصالح العاملات المهاجرات في بلدان المنشأ والمقصد والعبور، من أجل حظر العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

اتفاقية	توصية
وضع نهج منظم للحماية من جميع أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر عرضة لهذه الظاهرة، من خلال ما يلي: اعتماد سياسات في مكان العمل تعزز عدم التسامح المطلق مع جميع أشكال العنف والتحرش؛ إرغام أصحاب العمل على تقييم الأخطار والمخاطر؛ القضاء على الأخطار والمخاطر المرتبطة بالعمل، حيثما أمكن ذلك على نحو معقول؛ واجب إبلاغ العمال بمخاطر العنف والتحرش؛ توفير التدريب في مكان العمل بشأن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل، عند الاقتضاء؛	□ الاستناد إلى صكوك ومبادئ توجيهية دولية أخرى بشأن السلامة والصحة المهنيين، من قبيل تلك التي تعزز نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين؛ □ اعتماد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل، بما فيها من أجل العمل الليلي والعمل في مكان معزول والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والخدمات والنقل والتعليم والترفيه؛ □ وضع سياسات بشأن أماكن العمل، بالتشاور مع العمال، من شأنها أن: تحدد وتحظر جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل؛ تبيّن مسؤوليات العمال وأصحاب العمل؛ توفر المعلومات بشأن إيداع الشكاوى وإجراء التحقيقات؛ □ الإشارة إلى أنه ينبغي إجراء تقييم للمخاطر بمشاركة العمال، على أن يراعي المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن أطراف ثالثة (من قبيل الزبائن والجمهور) ووجود عوامل تزيد من احتمال حدوث العنف والتحرش، بما فيها: علاقات السلطة السلبية والمعايير الجنسانية والمعايير الثقافية والاجتماعية والتمييز؛
ضمان فعالية رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية بشأن العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال ضمان النفاذ إلى آليات تسوية النزاعات بشأن العنف والتحرش، سواء في مكان العمل وخارجه. وينبغي أن تكون هذه الآليات سرية وأمنة وعادلة وفعالة، وينبغي لها أن تحمي مقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين من الأعمال الانتقامية وأن توفر الدعم للضحايا؛	□ الإشارة إلى أنه ينبغي أن تشمل "سبل الانتصاف المناسبة" ما يلي: □ الإعادة إلى العمل؛ □ التعويض عن الأضرار المعنوية والمادية؛ □ أمر زجري يأمر صاحب العمل ضمان إيقاف سلوك بعينه أو تغيير بعض السياسات أو الممارسات؛ □ الرسوم والتكاليف القانونية؛ □ التعويض في حالة إعاقة نفسية اجتماعية أو جسدية أو أي عجز عن العمل بسبب العنف والتحرش المرتبطين بالعمل؛

اتفاقية	توصية
تعزيز تدابير وخدمات محددة لدعم ضحايا العنف على أساس نوع الجنس:	إرساء التدابير والخدمات التي ينبغي توفيرها لضحايا العنف على أساس نوع الجنس:
	❑ المحاكم ذات الخبرة في مجال العنف على أساس نوع الجنس؛
	❑ توفير تدريب يراعي قضايا الجنسين لمفتشي العمل والقضاة وأفراد الشرطة وغيرهم من الموظفين العموميين، من أجل الكشف عن العنف والتحرش والتصدي لهما؛
	❑ إرساء فرق مهام أو وحدات خاصة ضمن هيئات الإنفاذ من أجل إدارة الشكاوى المرتبطة بالعنف والتحرش، ولاسيما تلك المتعلقة بالعنف على أساس نوع الجنس؛
	❑ إرساء محاكم أو هيئات قضائية ذات إجراءات معجلة بشأن الحالات المعنية بالعنف على أساس نوع الجنس؛
	❑ تحويل عبء الإثبات في حالات العنف على أساس نوع الجنس؛
	❑ مراكز معالجة الأزمات المرتبطة بالعنف على أساس نوع الجنس؛
	❑ خطوط الطوارئ المتاحة أمام مقدمي الشكاوى للحصول على مشورة مجانية؛
	❑ توفير ساعات عمل مرنة وتقديم الدعم لإعادة الدخول إلى سوق العمل؛
	❑ توفير خدمات الطوارئ والرعاية والعلاج الطبيين، بما في ذلك المشورة؛
	❑ إجازة العمل لضحايا العنف على أساس نوع الجنس؛
	❑ توفير خدمات لغوية وثقافية سهلة المنال للعاملات المهاجرات من ضحايا العنف على أساس نوع الجنس؛
النص على حق العمال في النأي بأنفسهم عن العمل عندما يكون هناك اعتقاد معقول بوجود خطر فوري وجدي للتعرض للعنف والتحرش من دون أن يكونوا عرضة لعواقب لا مبرر لها:	❑ تعزيز التدريب المراعي لقضايا الجنسين لصالح مفتشي العمل؛
	❑ تعزيز إدراج مسألة التصدي للعنف والتحرش في ولايات العديد من الهيئات الوطنية؛
	❑ تعزيز جمع الإحصاءات على نحو منتظم بشأن العنف والتحرش، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعنف على أساس نوع الجنس؛

اتفاقية

توصية

- الدعوة إلى وضع سياسات ومبادئ توجيهية ومدونات ممارسات وحملات لاستثارة الوعي وغير ذلك من المبادرات، بالتعاون مع العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، ترمي إلى القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس. ويمكن أن تشمل المبادرات ما يلي:
- تعزيز البرامج الرامية إلى التصدي لعلاقات السلطة السلبية والمعايير الجنسانية والمعايير الثقافية والاجتماعية والتميز، التي تزيد من احتمال حدوث العنف والتحرش؛
 - تعزيز المبادئ التوجيهية وتوفير التدريب المراعي لنوع الجنس لمساعدة العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، والقضاة ومفتشي العمل وأفراد الشرطة وغيرهم من أصحاب المصلحة، على الامتثال لولاياتهم فيما يخص العنف والتحرش، بموجب قانون العمل والتشريعات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين وغير ذلك من القوانين؛
 - تعزيز مدونات ممارسات نموذجية عمومية أو قطاعية، وسياسات وأدوات تقييم المخاطر في مكان العمل، فيما يتعلق بجميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، بما يراعي الاحتياجات الخاصة للعمال الذين قد يكونون أكثر عرضاً للعنف، بمن فيهم العاملات والعمال الشباب والعمال المهاجرون والعمال ذوو الإعاقة والعمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية والعمال من فئة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي سمات الجنسين والعمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والعمال من الفئات المهمشة، من قبيل المجتمعات المتأثرة بنظام الطوائف والأقليات الإثنية؛
 - تعزيز حملات استثارة الوعي التي تحمل رسالة عدم مقبولة العنف والتحرش، ولاسيما العنف على أساس نوع الجنس، وتتصدى للسلوكيات التمييزية التي تديم العنف والتحرش وتوصم مقدمي الشكاوى وضحايا العنف؛
 - تعزيز المبادرات الرامية إلى الوقاية من العنف والتحرش من خلال المناهج الدراسية المراعية للجنسين على كافة مستويات التعليم؛
 - تعزيز تدريب الصحفيين وغيرهم من العاملين في مجال الإعلام حول حقوق المرأة والأسباب الجذرية للعنف على أساس نوع الجنس، بغية التأثير على الطريقة التي تُعالج بها مسألة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس وغير ذلك من أشكال التحرش والعنف المذكورة، والتأثير على السلوكيات المجتمعية؛
 - تعزيز حملات مشتركة ترمي إلى النهوض بأماكن عمل إيجابية وخالية من العنف والتحرش.

الاستبيان

قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر 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، بهدف إجراء مناقشة مزدوجة. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦) عقب اجتماع الخبراء بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦)^١، أن يستعيض عن مصطلح "العنف" بمصطلح "العنف والتحرش" في عنوان البند المدرج في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (حزيران/ يونيه ٢٠١٨) للمؤتمر.^٢

والغرض من الاستبيان هو التماس آراء الدول الأعضاء بشأن نطاق ومضمون الصك أو الصكوك المقترحة، بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. ويفترض بالردود المتلقاة أن تمكن مكتب العمل الدولي من إعداد تقرير إلى المؤتمر. وسيكون المكتب ممتناً إذا تسلم الردود في موعد لا يتجاوز ٢٢ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧. ويُستحسن حينما أمكن أن يستكمل المجيبون الاستبيان في شكله الإلكتروني وأن يقدموا ردودهم إلكترونياً على العنوان الإلكتروني التالي: VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org. كما يمكن للمجيبين أن يقدموا ردودهم في شكل مكتوب إلى إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY) في مكتب العمل الدولي في جنيف.

أولاً- شكل الصك الدولي أو الصكوك الدولية

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

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

(أ) اتفاقية

☐

(ب) توصية

☐

^١ انظر:

ILO: *Final report*, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016), available at: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm; and Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016), available at: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm.

^٢ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٣٥٧ (ب) والوثيقة GB.328/INS/17/5، متاحان على الموقع التالي: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

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



تعليقات:

ثانياً- الديباجة

٣- هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأن إعلان فيلادلفيا يؤكد على أنّ لجميع البشر، أياً 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؟

تعليقات:

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

تعليقات:

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؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

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

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

ثالثاً- التعاريف والنطاق

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؟
تعليقات:

١٠- في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي أن تشمل ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل الحالات التي تحدث في ما يلي:

- (أ) في مكان العمل المادي، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة التي تشكل مكان عمل؛
 - (ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يتناول وجبات طعام؛
 - (ج) عند التوجه إلى العمل أو العودة منه؛
 - (د) خلال الرحلات أو السفر بهدف العمل، أو خلال الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات صلة بالعمل، أو خلال التدريب المتعلق بالعمل؛
 - (هـ) من خلال الاتصالات بشأن العمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
- تعليقات:

١١- في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي أن يشمل مصطلح "صاحب العمل" الوسطاء؟
تعليقات:

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

(أ) الأشخاص الضالعون في التدريب والتدريب والتلمذة الصناعية؛

(ب) المتطوعون؛

(ج) الباحثون عن عمل؛

(د) العمال المسرحون والعمال المتوقفون مؤقتاً عن العمل؛

تعليقات:

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

تعليقات:

رابعاً- مضمون الاتفاقية

١٤ - هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تعترف بحق التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش وأن تعتمد، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، 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 استراتيجية 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.

تعليقات:

ألف- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

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؟

تعليقات:

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، ولاسيما جميع أشكال العنف على أساس نوع الجنس؟

تعليقات:

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 تناسبي، 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 الجنس؛

(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.

تعليقات:

باء- تدابير الوقاية

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 تعرضاً للعنف والتحرش؛
 - (ج) تتخذ تدابير لضمان حماية هؤلاء العمال فعلياً؟
- تعليقات:

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؟
- تعليقات:

جيم- الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

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؟

تعليقات:

٢١ - هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن لجميع العمال سبلاً سهلاً للوصول إلى آليات أمانة 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؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

دال- الدعم والإرشاد على المستوى الوطني

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؟

تعليقات:

هـ- وسائل التنفيذ

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 المهنيين بحيث تشمل العنف والتحرش، أو أن تكثف وتضع تدابير محددة، حيثما تقتضي الحاجة؟

تعليقات:

خامساً- مضمون التوصية

ألف- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

٢٦- 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 المهنيين والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال؟

تعليقات:

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 عالٍ، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية على أكمل وجه، تمثيلاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؟

تعليقات:

٢٨- هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير ترمي إلى ما يلي:

(أ) تشجيع المفاوضات الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها؛

(ب) تسهيل المفاوضات الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

٣٠ - هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه 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، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؟

تعليقات:

باء- تدابير الوقاية

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)؟

تعليقات:

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 بصددها؟

تعليقات:

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، لاسيما 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؟

تعليقات:

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 تستثنى هذه التدابير أو تقيد بأي شكل من الأشكال، مشاركة النساء أو الفئات الأخرى من العمال؟

تعليقات:

جيم- الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

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:

(أ) الإعادة إلى العمل؛

(ب) التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛

(ج) طلب زجري يأمر صاحب العمل أن يضمن توقف سلوكيات بعينها أو يستلزم تغيير سياسات أو ممارسات معينة؛

(د) الرسوم والتكاليف القانونية؟

تعليقات:

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

تعليقات:

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.
- تعليقات:

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.
- تعليقات:

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؟

تعليقات:

٤٠ - هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لمفتشي العمل أن يطلعوا 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.

تعليقات:

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.

تعليقات:

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؟

تعليقات:

٤٣ - هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تجمع وتنشر إحصاءات مصنفة بحسب الجنس بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس؟

تعليقات:

دال-

الدعم والإرشاد على المستوى الوطني

٤٤ - هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للسياسات الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين 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؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

سادساً- مشاكل خاصة

٤٧- هل توجد سمات فريدة في القانون أو الممارسة على المستوى الوطني، من شأنها أن تشير صعوبات أمام التطبيق العملي للصك أو الصكوك؟

تعليقات:

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؟

تعليقات:

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، يرجى تحديد ذلك.

تعليقات:

- Access Economics Pty Ltd. 2004. *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Commonwealth of Australia).
- Addati, L. et al. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Geneva, ILO).
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) et al. No date (n.d.). *Preventing workplace harassment and violence: Joint guidance implementing a European social partner agreement*. Available at: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress. 2014. "Workplace violence". Available at: <http://www.aaets.org/article179.htm> [4 July 2016].
- Anonymous. 2006. "Unison demands action on 'culture of violence' against professionals", in *Community Care*, No. 1623, p. 12.
- Antai, D. 2011. "Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria", in *BMC Public Health*, Vol. 11.
- Appelbaum, S.H. et al. 2012. "Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part two)", in *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44, pp. 337–344.
- Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence. n.d. "Gender-based violence: Patriarchy and power". Available at: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10 June 2016].
- Asuagbor, L. 2016. *Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa*, Report by Justice Lucy Asuagbor, Commissioner, Special Rapporteur on the Rights of Women in Africa (African Commission on Human and Peoples' Rights), 60th Meeting – Commission on the Status of Women, 18 Mar. 2016, New York. Available at: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.
- Australian Government Productivity Commission. 2010. "Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety". Available at: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [13 Jan. 2017].
- Baby, M. et al. 2014. "'Violence is not part of our job': A thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experiences of patient assaults from a New Zealand perspective", in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, pp. 647–655.
- Baines, D. and Cunningham, I. 2011. "'White knuckle care work': Violence, gender and new public management in the voluntary sector", in *Work, Employment and Society*, Vol. 25, pp. 760–776.

- Banerjee, A. et al. 2012. "Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia", in *Social Science and Medicine*, Vol. 74, pp. 390–398.
- Baxter, J. and Wallace, K. 2009. "Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders' talk", in *Discourse Society*, Vol. 20, No. 4, pp. 411–429.
- Berdahl, J. and Moore, C. 2006. "Workplace harassment: Double jeopardy for minority women", in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, pp. 426–436.
- Beugré, C. et al. 2006. "Transformational leadership in organizations: An environment-induced model", in *International Journal of Manpower*, Vol. 27, pp. 52–62.
- Bower, M. 1966. *The will to manage: Corporate success through programmed management* (New York, McGraw-Hill).
- Bowie, V. 2002. "Workplace violence: A second look", paper presented at the Crime Prevention Conference convened by the Australian Institute of Criminology and the Crime Prevention Branch, Commonwealth Attorney-General's Department, held in Sydney, 12–13 Sep. 2002.
- Brown, D. et al. 2016. "The impact of better work: A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation", Tufts University Labor Lab working paper. Available at: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C. 2016. "A danger for doctors in China: Patients' angry relatives". Available at: http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0.
- Bureau de normalisation du Québec and Canadian Standards Association (BNQ-CSA Group). 2013. *Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation* (National Standard of Canada, Calgary and Ontario).
- Campbell, C. 2014. "Ethical decision-making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and health-care provider", presented at the Fourth International Conference on Violence in the Health Sector.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). 2016. "Violence in the workplace: OSH answers fact sheets". Available at: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 Apr. 2016].
- Canadian Labour Congress. 2015. "Ending violence against women". Available at: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [16 June 2016].
- Canadian Union of Public Employees (CUPE), Equality Branch. 2013. *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*. Available at: http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_background_en.pdf.
- Caponecchia, C. and Wyatt, A. 2011. *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (London, Routledge).
- Cemaloglu, N. 2011. "Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying", in *Journal of Educational Administration*, Vol. 49(5), pp. 495–512.
- Chappell, D. and Di Martino, V. 2006. *Violence at work* (third edition) (Geneva, ILO).

- Cihon, P. and Castagnera, J. 2013. *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning).
- Crenshaw, K. 1989. "Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", in *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Issue 1, Article 8.
- de Haan, W. 2008. "Violence as an essentially contested concept", in S. Body-Gendrot and P. Spierenburg (eds): *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (Springer editions), pp. 27–40.
- Denenberg, R and Denenberg, T. 2012. "Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee", in *Work*, Vol. 42, Issue 1, pp. 5–7.
- DeSouza, E. and Cerqueira, E. 2009. "From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 24(8), pp. 1264–1284.
- Dhir, R. 2015. *Indigenous peoples in the world of work in Asia and the Pacific: A status report* (Geneva, ILO).
- Disability Rights International (DRI), Guatemala. 2015. "Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System", in the "Making it Work Initiative on Gender and Disability Inclusion", Aug. 2015, pp. 10–12.
- Einarsen, S. 2005. "The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience", in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Vol. 7-3.
- . and Skogstad, A. 1996. "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations", in the *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 185–201.
- . et al. (eds). 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (London, Taylor and Francis).
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), United States. 2016. *Report of the Co-Chairs of the EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*.
- Equality and Human Rights Commission. 2011. *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (London).
- Equal Rights Advocates. 2014. *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual harassment still exacting a heavy toll* (San Francisco).
- European Trade Union Confederation–Confédération Européenne des Syndicats (ETUC–CES) et al. 2008. *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, Report by the European Social Partners adopted by the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU–OSHA). 2002. *Bullying at work and Violence at work*, Fact sheets Nos 23 and 24.
- . 2014. *Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care*, European Risk Observatory Report (Luxembourg).

- . 2015. *Healthy Workplaces Good Practice Awards 2014–15: Managing stress and psychosocial risks at work*.
- . n.d. *Psychosocial risks and stress at work*. Available at: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- EuroCommerce. 2009. *Stop It! Preventing third-party violence in commerce – A toolkit* (Brussels).
- European Commission. 1998. *Sexual harassment in the workplace in the European Union* (Brussels).
- . 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work: Final report* (Brussels).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2013. *Physical and psychological violence at the workplace, Foundation findings* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin).
- . 2016. *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Luxembourg).
- European Institute for Gender Equality (EIGE). 2014. *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . n.d. *What is gender-based violence?* Available at: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10 June 2016].
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2012. *ETUC Action programme on gender equality* (Brussels).
- EverSafe. 2015. *Workplace Violence and Harassment Training* (Eversafe Media Inc.). Available at: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point/> [15 June 2016].
- Fair Wear Foundation et al. 2013. *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (UN Women).
- Faley, R. et al. 1999. “Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army”, in *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13, pp. 461–484.
- Ferrante, J. 2015. *Sociology: A global perspective* (ninth edition) (Cengage Learning).
- Fischinger, P. 2010. “‘Mobbing’: The German law of bullying”, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, No. 1, pp. 153–184.
- FIU–Ligestilling. n.d. *FIU–Equality Training of elected union representatives for greater equality*. Available at: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Forastieri, V. (ed.). 2012. *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: Trainer’s guide* (second edition) (Geneva, ILO).
- Gamonal, S. and Ugarte, L. 2012. “Sexual and moral harassment in the workplace”, presented at the 20th World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago, Chile.

- Garcia-Rivera, B. et al. 2014. "The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico", in *Contaduría y Administración*, Vol. 59, pp. 175–193.
- Gelms, J. 2012. "High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct", in *Washington Law Review*, Vol. 87, p. 249.
- Giga, S. et al. 2008. "The costs of workplace bullying", research commissioned by the Dignity at Work Partnership: Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- Giunti, A. 2015. "Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno". Available at: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16 June 2016].
- Graham, I. 2003. "Mopping up mobbing – legislate or negotiate?", in *Labour Education 2003/4 – Violence at work*, No. 133, pp. 55–60 (Geneva, ILO).
- Grinberg, E. 2015. "How to make science safer for women", CNN, 4 Nov. 2015. Available at: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4 July 2016].
- Health and Safety Executive (HSE), United Kingdom. 1995. *Preventing violence to retail staff*.
- . 2002. *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- . 2006. *Violence at work: A guide for employers* (London).
- Heath, R. 2014. "Women's access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh", in *World Development*, Vol. 57, pp. 32–46. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Heiskanen, M. 2007. "Violence at Work in Finland; Trends, contents, and prevention", in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 8, No. 1, pp. 22–40.
- Hershcovis, M.S. and Barling, J. 2010. "Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators", in *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 24–44.
- Hillis, K. 2013. *Bullying in law enforcement: End the silence*, paper presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII (University of Arkansas, Little Rock, United States).
- Hoel, H. et al. 2014. *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Manchester, Manchester Business School).
- Holland, K.J. and Cortina, L.M. 2016. "Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women", in M.L. Connerley and J. Wu (eds): *Handbook on well-being of working women* (Dordrecht, Springer), pp. 83–101.
- Holmes, S. and Flood, M. 2013. *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, White Ribbon).
- Hsiao, P. 2015. "Power harassment: The tort of workplace bullying in Japan", in *UCLA Pacific Basin Law Journal*, Vol. 32, pp. 181–201.

- Human Rights Watch. 2016. *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (New York).
- Humphrey, S. and Kahn, A. 2000. "Fraternities, athletic teams, and rape", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 15, No. 12, pp. 1313–1322.
- Husn, H.A. et al. 2015. *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Geneva, International Organization for Migration, in partnership with the Walk Free Foundation).
- Hutchinson, M. 2009. "Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility", in *Contemporary Nurse*, Vol. 32, Issue 1-2, pp. 147–155.
- International Air Transport Association (IATA). 2015. *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- ILO. 1988. *Equality in employment and occupation*, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B) (Geneva).
- . 1996. *Special survey on equality in employment and occupation in respect to Convention No. 111*, Report III (Part 4B) (Geneva).
- . 2004. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* (Geneva).
- . 2011a. *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangkok).
- . 2011b. *OSH management system: A tool for continual improvement* (World Day for Safety and Health at Work) (Geneva).
- . 2011c. *Code of practice on safety and health in agriculture* (Geneva).
- . 2012a. *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, 2008, Report III (Part 1B) (Geneva).
- . ٢٠١٢ب. جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، الوثيقة GB.316/INS/4 (جنيف).
- . 2013a. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
- . ٢٠١٣ب. جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (عام ٢٠١٥ وما بعده)، الوثيقة GB.319/INS/2 (جنيف).
- . ٢٠١٣ج. جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي: مقترحات جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) وما بعدها لمؤتمر العمل الدولي، الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.) (جنيف).
- . 2013d. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Geneva).
- . 2013e. *Men and masculinities: Promoting gender equality in the world of work*, working paper (Geneva).
- . 2013f. *Work-related violence and its integration into existing surveys*, room document 7 distributed at the 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 Oct. 2013.
- . ٢٠١٤أ. جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، الوثيقة GB.322/INS/2 (جنيف).

- . 2014b. *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Geneva, Better Work Programme).
- . 2014c. *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, ILO Office).
- . 2014d. *Minutes of the 322nd Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.322/PV (Geneva).
- . 2014e. *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, research brief (Geneva, Better Work Programme).
- . 2015a. *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV (Geneva).
- . ٢٠١٥ ب. جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٧-٢٠١٩)، الوثيقة GB.323/INS/2 (جنيف).
- . 2015c. *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project* (Geneva).
- . 2016a. *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report – Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5 (Geneva).
- . 2016b. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)* (Geneva).
- . 2016c. *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department (Geneva).
- . 2016d. *Women at work trends 2016* (Geneva).
- . ٢٠١٦ هـ. العمالة والعمل اللانق من أجل السلام والقدرة على الصمود: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، التقرير الخامس (٢)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥ (جنيف).
- . 2016f. *Promoting fair migration*, General Survey concerning the migrant workers instruments, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 105th Session (Geneva).
- . et al. 2002. *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector* (Geneva).
- . n.d. "Violence and stress". Available at: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--en/index.htm> [16 June 2016].
- International Commission on Occupational Health (ICOH), Scientific Committee on Occupational Health and Development. 2014. *Creating a safe and healthy workplace: A guide to occupational health and safety for entrepreneurs, owners and managers*. Available at: http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf.
- International Labor Rights Forum. 2002. *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.
- International Organisation of Employers (IOE). 2014. *Policy brief on women's economic empowerment* (Geneva).
- . n.d. "Diversity". Available at: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/diversity/>.

- International Trade Union Confederation (ITUC). 2008a. *Stopping sexual harassment at work: A trade union guide* (Brussels).
- . 2008b. *Achieving gender equality: A trade union manual* (Brussels).
- . 2014. *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, ITUC Legal and Policy Brief (Brussels).
- International Training Centre of the International Labour Organization (ITC-ILO) and Fair Wear Foundation. 2016. *Gender-based violence in global supply chains: Resource kit*.
- International Transport Workers' Federation (ITF). n.d. *It's part of our job but it shouldn't be – No to work-related violence* (London).
- Jacobs, S. et al. 2015. "Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 26, pp. 393–410.
- Jayaraman, S. 2013. "Living off tips: Restaurant workers campaign for a living wage", Women's Media Center, 2 Oct. 2013. Available at: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8 June 2016].
- Jespersen, A.H. et al. 2015. "Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems", in *Safety Science*, Vol. 84, pp. 201–209.
- Kaplan, B. et al. 2013. "Violence against health care workers", in *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, Vol. 21, pp. 4–10.
- Kelleher, F. et al. 2011. *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (London and Paris, Commonwealth Secretariat).
- Keogh, P. and Byrne, C. 2016. *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland).
- Kimmel, M. 2004. "Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity", in P. Murphy (ed.): *Feminism and masculinities* (Oxford University Press).
- Krug, E. et al. (eds). 2002. *World report on violence and health* (Geneva, World Health Organization).
- LaMontagne, A. et al. 2009. "Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians", in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, Vol. 33, No. 2, pp. 173–179.
- Lampman, C. et al. 2009. "Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention", in *Sex Roles*, Vol. 60, pp. 331–346.
- Larson, C. 2013. "China's female factory workers face widespread sexual harassment", in *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China), 11 Dec. 2013.
- Lerouge, L. 2010. "Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 109–152.
- . and Naito, S. 2016. "Bullying and law in Japan", in L. Lerouge (ed.): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions).

- Leymann, H. 1990. "Mobbing and psychological terror at workplaces", in *Violence and Victims*, Vol. 5, pp. 119–126.
- Lippel, K. 2016. *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper No. 5/2016.
- . and Sikka, A. 2010. "Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: A Canadian overview", in *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, Vol. 101, Supplement 1, pp. S16–22.
- Luo, M. 2016. "An open letter to the woman who told my family to go back to China". Available at: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G. 2002. *The spectacle of violence: Homophobia, gender and knowledge* (New York, Routledge).
- Masselot, A. et al. 2012. *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, European network of legal experts in the field of gender equality (Brussels, European Commission).
- Matulewicz, K. 2015. "Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants", in *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, Vol. 30, pp. 401–419.
- McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Geneva, ILO).
- McCurry, J. 2015. "Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work", in *The Guardian* (London), 18 Nov. 2015.
- . 2016. "Death from overwork: Japan's 'karoshi' culture blamed for young man's heart failure". Available at: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- McFerran, L. 2016. "Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009–2016". Available at: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H. et al. 2012. "Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power", in *American Sociological Review*, Vol. 77, pp. 625–647.
- Melzer, S. 2002. "Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence", in *Journal of Marriage and Family*, Vol. 64, pp. 820–832.
- Milczarek, M. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture*, European Risk Observatory Report (Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)).
- Ministry of Labour and Social Security, Brazil. 2015. *Domestic workers: Rights and duties*.
- Ministry of Manpower, Singapore. 2015. *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Mistry, M. and Latoo, J. 2009. "Bullying: A growing workplace menace", in *British Journal of Medical Practitioners*, Vol. 2, No. 1, pp. 23–26.

- Mollica, K. and Danehower, C. 2014. "Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities", in *Journal of Management and Marketing Research*, Vol. 17, pp. 1–11.
- Monks, C. and Coyne, I. 2011. *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Moon, B. et al. 2015. "Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress", in *Violence and Victims*, Vol. 30, pp. 279–292.
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention).
- National Institute for Occupational Safety and Health, United States. 2012. *Home health-care workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- National Sexual Violence Resource Center. 2013. *Sexual violence & the workplace*, http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf.
- Ness, K. 2012. "Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, pp. 654–676.
- Newman, C. et al. 2011. "Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality", in *Human Resources for Health*, Vol. 9.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). 2013. "Ghana's criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane". Available at: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- Omari, M. and Paull, M. (eds). 2016. *Workplace abuse, incivility and bullying: Methodological and cultural perspectives* (New York, Routledge).
- Ontario Human Rights Commission. 2011. *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*. Available at: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>.
- Organization of American States (OAS). 2012. *Second hemispheric report on the implementation of the Belém do Pará Convention*.
- Ozdemir, S. M. 2012. "An investigation of violence against teachers in Turkey", in *Journal of Instructional Psychology*, Vol. 39, pp. 51–62.
- Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Education and Employment. 2012. *Workplace bullying: We just want it to stop* (Canberra).
- Paul, S. 2016. "Women's labour force participation and domestic violence: Evidence from India", in *Journal of South Asian Development*, Vol. 11, Issue 2, pp. 224–250.
- Phillips, J. and Vandenbroek, P. 2014. "Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues", in *Parliamentary Library Research Paper Series, 2014–15* (Parliament of Australia).

- Pillinger, J., Schmidt, V. and Wintour, N. 2016. *Negotiating for gender equality*, ILO Issue Brief No. 4 (Geneva).
- Plankey-Videla, N. 2012. *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Public Broadcasting System. 2003. "A class divided: Introduction". Available at: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M. 2012. "The 'pre-invention' of precarious employment: The changing world of work in context", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23, pp. 3–24.
- . 2015. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Geneva, ILO).
- Rasmussen, C.A., Hogh, A. and Andersen, L. 2013. "Threats and physical violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 28, pp. 2749–2769.
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. and Nielsen, K. 2011. "New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority", in *Safety Science*, Vol. 49, pp. 565–574.
- Rayner, C. et al. 2001. *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Rick, J. and Briner, R. 2000. "Psychosocial risk assessment: Problems and prospects", in *Occupational Medicine*, Vol. 50, No. 5, pp. 310–314.
- Riedel, M. and Welsh, M. 2016. *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (New York, Oxford University Press).
- Rospenda, K. et al. 1998. "Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment", in *Gender and Society*, Vol. 12, pp. 40–60.
- Safe Work Australia. 2016. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Schablon, A. et al. 2012. "Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study", in *BMJ Open*, Vol. 2.
- Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). 2012. *Psychosocial risk assessments – SLIC inspection campaign 2012: Final report*.
- . 2015. *Annual report 2014*.
- Shallcross, L. 2003. *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Brisbane, Griffith University).
- Shindondola-Mote, H. and Kalusopa, T. 2011. *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries* (Labour Research and Policy Institute, Ghana Trade Union Congress).
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas. n.d. *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J. and Guthrie, R. 2010. "The Australian Legal Framework for Workplace Bullying", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, No. 1.
- Tiesman, H. et al. 2012. "Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence", in *Annals of Epidemiology*, Vol. 22, pp. 277–284.

- Torres, A. et al. 2016. *Sexual harassment and bullying in the workplace in Portugal*, Policy Brief (Lisbon, Congresso Internacional de Estudos de Género (CIEG), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)).
- Trades Union Congress (TUC). 2016a. *Combatting racist abuse in the workplace: A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- . 2016b. *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (London).
- Tripathi, R. and Singh, P. (eds). 2016. *Perspectives on violence and othering in India* (New Delhi, Springer).
- Truskinovsky, Y. et al. 2014. *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series No. 14 (Geneva, ILO).
- Tsuno, K. et al. 2015. "Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan", in *PLOS One*, Vol. 10.
- Unifor. 2013. *What if we had a women's advocate in all Unifor workplaces?*
- UNISON. 2014. *Domestic violence and abuse: A trade union issue – A UNISON guide* (London).
- . 2015. *Gender identity: An introductory guide for trade union reps supporting trans members*. Available at: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.
- United Nations. 2010. *Handbook for legislation on violence against women* (New York).
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2011. *Gender-based violence at the workplace*, Report of the Expert Group Meeting organized by UN Women, 12–13 Dec. 2011. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>.
- . 2012. *Estimating the cost of domestic violence against women in Viet Nam* (Hanoi).
- United Nations Office on Drugs and Crime. 2015. *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Vienna, United Nations and the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies).
- United Nations Population Fund (UNFPA). 2009. *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy. 2004. *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, VA).
- . Office of Justice Programs. 2001. *Violence in the workplace, 1993–99*, Bureau of Justice Statistics: Special Report (Washington, DC).
- United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (OSHA). 2002. *OSHA Fact sheet: Workplace violence* (Washington, DC).
- . 2009. *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington, DC).

- . 2010. *OSHA FactSheet: Preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Washington, DC).
- . 2011. *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Washington, DC).
- University of Sheffield. 2012. "Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace". At: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5 July 2016].
- Van De Griend, K. and Messias, D. 2014. "Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice", in *Sex Roles*, Vol. 71, pp. 33–42.
- van der Plancke, V. In press. "Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment", in L. Lerouge (ed.): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions).
- van der Veur, D. et al. 2007. "Gender-based violence", in *Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people* (Budapest, Council of Europe).
- Velázquez, M. 2010. "Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors", in *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 185–224.
- Vézina, M. et al. 2011. *Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Wagner, K., Yates, D. and Walcott, Q. 2012. "Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour", in *Work*, Vol. 42, pp. 107–113.
- Walby, S. 2009. *The cost of domestic violence: Update 2009* (UNESCO and Lancaster University).
- Washington State Department of Labor and Industries, Division of Occupational Safety and Health. n.d. *Workplace violence: Awareness and prevention for employers and employees*.
- West, B. et al. 2014. "Cyberbullying at work: In search of effective guidance", in *Laws*, Vol. 3, pp. 598–617.
- Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Geneva, ILO Labour Migration Branch).
- Wilson, C. et al. 2011. "Violence against teachers: Prevalence and consequences", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 26, pp. 2353–2371.
- Wlosko, M. et al. 2014. *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultado de investigación finalizada*. Available at: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [11 Aug. 2016].

- Workplace Bullying Institute. 2014. *U.S. Workplace Bullying Survey: February 2014*. Available at: http://b3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bay15.pdf [13 Jan. 2017].
- World Bank Group. 2015. *Women, business and the law 2016: Getting to equal* (Washington, DC).
- World Health Organization (WHO). 2009. “Promoting gender equality to prevent violence against women”, in *Violence Prevention: The Evidence* (Geneva).
- . 2016. “Global plan of action to strengthen the role of the health system within a national multisectoral response to address interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children”; <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/252276/1/9789241511537-eng.pdf?ua=1>.
- WHO and the World Bank Group. 2011. *World report on disability* (Geneva).
- Zapf, D. and Gross, C. 2001. “Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10, pp. 497–522.
- . and Leymann, H. 1996. “Foreword”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 161–164.