



التاريخ: ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن الدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) لمؤتمر العمل الدولي

متابعة القرار بشأن القضاء على العنف والتحرش
في عالم العمل

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن الأساس المنطقي لاتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦) الجديديتين ومضمونهما، اللتين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (جزيران/يونيه ٢٠١٩). كما تبين هذه الوثيقة الأولويات والنطاق المواضيعي والإطار المؤسسي لاستراتيجية محتملة ترمي إلى إنفاذ القرار الذي اعتمده المؤتمر أيضاً في دورته ١٠٨ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: المحرك السياسي المشترك: معايير العمل الدولية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم، انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٩.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١: برنامج العمل وإطار النتائج (الوثيقة GB.337/PFA/1)؛ الاستراتيجية البحثية لمنظمة العمل الدولية (الوثيقة GB.337/INS/7).

الجزء الأول - مقدمة

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩)، للمرة الأولى على الإطلاق معايير بشأن القضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، ألا وهي اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦).^١ كما اعتمد المؤتمر في الدورة ذاتها إعلاناً مؤبياً منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، معرباً عن التزام واضح بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.^٢
٢. وتحقق التوصل إلى نصوص الاتفاقية والتوصية من خلال توافق ثلاثي وتم اعتمادها بدعم واسع.^٣ ويتيح هذا الاعتماد فرصة تاريخية لرسم معالم مستقبل عمل مبني على الكرامة والاحترام.^٤
٣. وتعترف هذه الصكوك الدولية بحق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش. وتراعي الأدوار المختلفة والتكاملية التي تلعبها الحكومات وأصحاب العمل والعمال وكذلك منظمات كل منهم في منع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها، وتوفير إطاراً واضحاً للعمل.
٤. وإلى جانب الصكوك الجديدة، اعتمد المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٩ قراراً بشأن القضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، يدعو فيه مجلس الإدارة إلى أن يطلب من المدير العام وضع استراتيجية شاملة من أجل التصديق على الاتفاقية تصديقاً واسع النطاق وتنفيذ الصكين تنفيذاً فعالاً.^٥ ويحدد القرار مجالات العمل التالية:
 - دعم الهيئات المكونة عن طريق مبادرات التوعية والمواد الترويجية والبحوث والمساعدة التقنية؛
 - استرعاء انتباه المنظمات الدولية والإقليمية المعنية إلى الصكوك، والتشجيع على إقامة الشراكات واتخاذ المبادرات المشتركة من أجل القضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل؛
 - تخصيص موارد ضمن البرامج والميزانيات الحالية والمستقبلية وتعبئة الموارد المالية من خارج الميزانية لتنفيذ الأنشطة المذكورة أعفاً مع الهيئات المكونة الثلاثية.
٥. وتقتصر هذه الوثيقة إطاراً لعمل منظمة العمل الدولية بهدف تنفيذ القرار. وتقتصر استراتيجية تضم أهم مجالات مساعدة منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة. كما ستحدد أولويات وأهداف وموارد إقليمية خاصة، إضافة إلى الإجراءات المطلوب اتخاذها على الصعيد الوطني والعالمي، وسيُسعى إلى تحقيقها بناءً على مناقشة مجلس الإدارة وقراره بشأن هذا الإطار المقترح وبشأن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١،^٦ وكذلك بناءً على المشاورات الجارية بين المقر والمكاتب الميدانية. ومن المتوقع أن يكون الإطار الزمني للاستراتيجية ست سنوات، وبالتالي فإن المناقشات المستقبلية حول البرنامج والميزانية ستكون أيضاً وثيقة الصلة بها.

^١ يمكن الاطلاع على نصوص الاتفاقية (رقم ١٩٠) والتوصية (رقم ٢٠٦) على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي: (NORMLEX database).

^٢ إعلان مؤبياً منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، ٢٠١٩.

^٣ مكتب العمل الدولي: الجلسة العامة: نتائج عمل لجنة وضع المعايير بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، محضر الأعمال المؤقت رقم ٧ (جيم)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، ٢٠١٩.

^٤ مكتب العمل الدولي: القرار بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، ٢٠١٩.

^٥ المرجع نفسه.

^٦ الوثيقة GB.337/PFA/1/1.

الجزء الثاني - النقاط البارزة في الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦

٦. تدعو الاتفاقية إلى احترام حق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش وتعزيز ذلك الحق وجعله واقعاً. وتقدم أول تعريف متداول لمصطلح "العنف والتحرش"، على أنه يشير إلى "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس". وتأخذ الاتفاقية في الاعتبار أنه يجوز للتعريف الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين.
٧. وتقوم الاتفاقية والتوصية على اعتماد نهج شامل ومتكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، وهو ما يتوخى منه اتخاذ إجراءات تتراوح بين الحماية والمنع والإنفاذ والانتصاف والإرشاد والتدريب. وتسلم الاتفاقية والتوصية أيضاً بأن منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها يتطلب من الدول الأعضاء احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل فضلاً عن النهوض بالعمل اللائق.
٨. ولطالما جرى التعامل مع ظاهرة العنف والتحرش في السابق بطريقة مجزأة أو جرت معالجتها باعتبارها إما مسألة من مسائل المساواة وعدم التمييز وإما مسألة من مسائل الصحة والسلامة المهنيين. لكن هذين الصكين يجمعان مختلف الجوانب بطريقة متكاملة، ويدعوان إلى حظر ظاهرة العنف والتحرش ومنعها ومعالجتها في القوانين والسياسات المعنية وفي المفاوضات الجماعية.
٩. ويحمي السكان العمال وغيرهم من الأشخاص في عالم العمل، بصرف النظر عن وضعهم التعاقدية، بمن فيهم المتمرنون والمتطوعون وطلّبو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو يضطلعون بواجباته أو مسؤولياته. ويأخذ السكان في الحسبان أيضاً الأطراف الثالثة مثل ضحايا ظاهرة العنف والتحرش ومرتكبيها. وتطبق أحكام الصكين على جميع القطاعات، عامة كانت أم خاصة، سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، وفي المناطق الحضرية والريفية على حد سواء. وهي تنطبق على ظاهرة العنف والتحرش الواقعة في سياق العمل أو المرتبطة به أو الناجمة عنه، ويتعدى مجال تطبيقها مكان العمل الفعلي، بحيث تعترف بالطبيعة المتنوعة والمتغيرة لعالم العمل.
١٠. وتنص الاتفاقية على أن تقتضي الدول الأعضاء من أصحاب العمل اتخاذ الخطوات المناسبة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، مشيرة إلى أن هذه الخطوات ينبغي أن تكون متناسبة مع مقدار السيطرة التي يتمتع بها أصحاب العمل.
١١. أما الإشارة المحددة إلى العنف والتحرش على أساس نوع الجنس الواردة في التعريف، فهي تفر بالأيعاد الجنسانية المهمة لهذه الظاهرة. وتقر الاتفاقية أيضاً بأن ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تفسّر بشكل مفرط النساء والفتيات، وتنص على تدابير محددة في هذا الصدد، وتعترف في الوقت ذاته بالحاجة إلى معالجة الأسباب الكامنة وراءها وعوامل الخطر الناجم عنها. كما تعترف أحكام الصكين بآثار العنف المنزلي، وتطالب باتخاذ تدابير، بالقدر المعقول عملياً، للتخفيف من آثاره في عالم العمل.
١٢. وتعترف الاتفاقية بوجود فئات أخرى متأثرة أكثر من غيرها بظاهرة العنف والتحرش، وتؤكد على أهمية ضمان حق هذه الفئات في المساواة وعدم التمييز. وتطالب أيضاً بتحديد قطاعات ومهن وترتيبات عمل معينة باعتبارها أكثر عرضة من غيرها لظاهرة العنف والتحرش، بالتشاور مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، واتخاذ التدابير المناسبة بشأنها.
١٣. إن الانكباب على ظاهرة العنف والتحرش ليس بالأمر الجديد على منظمة العمل الدولية، وقد تحققت إنجازات هامة بشأن أبعاد محددة لهذه الظاهرة. ويقدم هذان السكان بوصلة يستهدي بها نهج أكثر شمولاً. ويتطلب العمل على ظاهرة العنف والتحرش زخماً أكبر، حتى يمكن معالجة هذه المسألة في أشكالها المختلفة والمتطورة، وفي مختلف السياقات التي تنشأ وتشتد فيها.

الجزء الثالث - المتابعة: استراتيجية عمل

ألف - السياق والأساس المنطقي

١٤. في السنوات القليلة الماضية، اعتمد عدد من الدول الأعضاء قوانين وسياسات تهدف إلى معالجة الأشكال الجديدة والمستمرة لظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل. وقد أعربت بعض الدول الأعضاء بالفعل عن التزامها التصديق على الاتفاقية، في حين تنتظر دول أخرى في هذه الامكانية. ويحتاج البعض الآخر منها إلى وقت لتحديد طبيعة ومدى التغييرات اللازمة من أجل وضع قوانين فعالة واتفاقات جماعية وسياسات وتدابير عملية لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ومعالجتها والقضاء عليها.
١٥. وعلى الرغم من أن الإصلاحات القانونية جوهرية بحد ذاتها، إلا أنها غير كافية لمنع ومعالجة ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل. وقد ثبت أن تمكين الناس ودعم ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال لإحداث تغيير وبناء حوار اجتماعي قوي وشامل، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، هي آليات فعالة للتغيير الدائم.
١٦. ويتطلب إنهاء ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تغييراً اجتماعياً يعْتَد به. ويستدعي ذلك مجموعة من التدخلات المنسقة المطبقة على مستويات متعددة وبين القطاعات وفي مجالات مختلفة من القانون والسياسة والممارسات، بالإضافة إلى التدخلات في مجال العلوم السلوكية، كما هو موضح في هذه الاستراتيجية.
١٧. وستجلى في تنفيذ الاستراتيجية الاحتياجات والأولويات المختلفة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في مختلف الأقاليم والبلدان. وسيعتمد إلى تحديد البلدان الجاهزة للتصديق على الاتفاقية أو تلك التي ترغب في إعداد الأسس القانونية أو بناء القدرات المؤسسية لتنفيذها. ومن شأن هذه البلدان أن تضطلع بدور المناصر للتغيير والمحفز عليه. وسيكون من المستحسن ضمان كامل مشاركة وانخراط جميع الفئات المتضررة على نحو مفرط من ظاهرة العنف والتحرش وكذلك الشركاء الاجتماعيين القطاعيين حرصاً على جعلهم جزءاً من الاستجابة السياسية وضماناً لتحقيق أكبر الأثر.
١٨. وتشمل الإجراءات على المستويات الإقليمية والوطنية والقطاعية وأماكن العمل، مبادرات على مجموعة من الجهات. وسوف يختلف تسلسل التدخلات وتوقيتها من بلد إلى آخر، وفقاً للوقائع والأولويات الوطنية، بما في ذلك على النحو الوارد في البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وفي أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.

باء - عناصر استراتيجية منظمة العمل الدولية

التصديق واسع النطاق على الاتفاقية والتنفيذ الفعال للصكين

١٩. سيكون من المهم أن تدخل الاتفاقية حيز النفاذ بسرعة، وهو أمر يقتضي تصديقين، وذلك للحفاظ على الزخم الذي أفضى إلى اعتمادها ولتحفيز الالتزام ببناء مستقبل عمل خالٍ من العنف والتحرش. وسيدعم المكتب المشاورات الثلاثية والجهود الوطنية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقية وزيادة احتمالات تطبيقها. وعند الطلب، سيقدم المكتب المساعدة إلى السلطات المعنية في الشروع باستعراض القوانين والممارسات الوطنية قبل التصديق وفي تيسير التدابير الكفيلة بسد الثغرات التي يتم تحديدها.
٢٠. وبناء على طلبات الهيئات المكونة، سيقوم المكتب بتشجيع عمليات الاستعراض الوطنية الهادفة إلى تقييم القوانين والاتفاقات الجماعية والسياسات والممارسات المعنية، ومساعدة الدول الأعضاء على فهم متطلبات التنفيذ الفعال وإمكانية التصديق في المستقبل.

٢١. ومن أجل طمأنة الدول الأعضاء بشأن التزامات تقديم التقارير المستقبلية وفي سياق تبسيط نظام تقديم التقارير، يمكن النظر في إدراج الاتفاقية رقم ١٩٠ في عملية الانتقال المحتملة إلى نظام تقديم تقارير بالاستناد إلى خطوط الأساس^٧.

دعم الهيئات المكونة من خلال مبادرات استثارة الوعي والمواد الترويجية والبحوث والمساعدة التقنية

٢٢. غالباً ما يكون هناك نقص في فهم ما يلي: "١" ما الذي يشكل ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ودوافع مثل هذه السلوكيات أو الممارسات؛ "٢" الفئات المتأثرة على نحو مفرط بظاهرة العنف والتحرش، والقطاعات أو المهن أو تربيئات العمل التي يكون فيها الناس أكثر عرضة لخطرهما؛ "٣" ما هي التدابير - في القانون والممارسة على حد سواء - الأكثر فعالية لمنع هذه السلوكيات ومعالجتها وتغييرها. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال المكتب يتلقى، منذ اعتماد الصكين، طلبات تشير إلى الحاجة إلى مزيد من المعلومات والبحث حول جملة أمور منها: "١" كيفية تعزيز الوقاية والحماية للأشخاص المستضعفين؛ "٢" كيفية التأكد من أن تشريعات وأنظمة الصحة والسلامة المهنية تعالج ظاهرة العنف والتحرش؛ "٣" المخاطر الجديدة لظاهرة العنف والتحرش الناجمة عن تأثير التكنولوجيا وأشكال العمل الجديدة؛ "٤" الآثار السلبية وتكاليف ظاهرة العنف والتحرش الواقعة على المنشآت والمجتمع ككل.

٢٣. إن الإحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل متقطعة ونادرة. وقد تطرح قابلية البيانات للمقارنة إشكالية، نظراً لاختلاف المفاهيم والتعاريف والأساليب المستخدمة. وغالباً ما تجمع الإحصاءات عن مهنة أو صناعة أو فئة محددة، وقد لا تصنف حسب نوع الجنس. ويمثل نقص الإبلاغ بدوره مشكلة، بسبب الخوف من الإيذاء والافتقار إلى أنظمة إنفاذ ورصد فعالة أو سهولة المنال في العديد من البلدان. وسيقوم المكتب، عند الطلب، بتقييم مدى توافر البيانات الجارية عن ظاهرة العنف والتحرش بهدف وضع منهجية جديدة ومتسقة لقياس هذه الظاهرة في عالم العمل. علاوة على ذلك، سوف تجمع منظمة العمل الدولية معلومات مقارنة عن القوانين والممارسات الوطنية لتعزيز المساعدة التي تقدمها إلى الدول الأعضاء.

٢٤. لذلك، فإن تعزيز قاعدة المعارف هو نقطة انطلاق أساسية للعديد من أنشطة المكتب المستقبلية. وبالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال واستناداً إلى تقييم احتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، سيقوم المكتب بتصميم وإجراء البحوث بشأن المسائل المعنية، بهدف تنوير حوار سياسي مجدٍ واستثارة الوعي والإجراءات المتخذة على جميع المستويات.

٢٥. وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)، سيقوم المكتب بإطلاق سلسلة من المبادرات التي تشمل التدريب أو غيره من فرص التعلم بالإضافة إلى تطوير منصة لتبادل المعارف للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين بغية تسهيل الوصول إلى التعليم والأبحاث والمنتجات الإعلامية. وستنظر منظمة العمل الدولية في تسخير إمكانات التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى من أجل تعزيز التفاهم المتبادل وتلاقح المعارف. وسيسهل المكتب أيضاً الحوار بين المؤسسات والشبكات واللجان الثلاثية المعنية بهدف ضمان اتساق السياسات والبرامج.

٢٦. ولقد طورت منظمة العمل الدولية على مر السنين مجموعة من الأدوات وحزم التدريب وغيرها من المواد من أجل التصدي لظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل. وستجري منظمة العمل الدولية مسحاً لهذه المواد الموجودة واستعراضها وتحديثها في ضوء الصكوك الجديدة واستخدامها لتعزيز قدرة الهيئات المكونة على المستويات الإقليمية والوطنية والقطاعية وفي أماكن العمل. وفي الوقت نفسه، ستقوم منظمة العمل الدولية باستحداث أدوات عملية لجميع الجهات الفاعلة المشاركة في العمليات التشريعية الوطنية وفي تصميم قوانين العمل وخطط الامتثال الاستراتيجي وسياسات مكان العمل ونظم الإدارة والإرشادات المعنية.

٢٧. وتدعو الاتفاقية رقم ١٩٠ إلى اعتماد قوانين وتشريعات وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة. وسيواصل المكتب في سياق عمله الدؤوب لتعزيز التنفيذ الفعال لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، تقديم المساعدة التقنية بشأن كيفية التصدي للتمييز وتعزيز المساواة.

^٧ الوثيقة GB.335/INS/5، الفقرة ٥٢"٨"

٢٨. وتتوخى الاتفاقية رقم ١٩٠ أيضاً توسيع نطاق التدابير الحالية للسلامة والصحة المهنيين أو تكييفها كي تشمل ظاهرة العنف والتحرش. وفي إطار تعزيز اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، وتوصية قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)، ستوفر منظمة العمل الدولية إرشادات ملموسة حول كيفية تكييف السياسات الوطنية للسلامة والصحة المهنيين وغيرها من التدابير كي تشمل ظاهرة العنف والتحرش. وستواصل منظمة العمل الدولية أيضاً ترويج المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين - ٢٠٠١، واستكشاف كيف يمكن لهذه المبادئ التوجيهية أن تمنع وتعالج وتتصدى لعوامل الخطر المرتبطة بالمخاطر النفسية والاجتماعية، بما فيها تلك المرتبطة بالعنف والتحرش في عالم العمل.

٢٩. وفي بعض الحالات، قد لا يعرف أعضاء السلطة القضائية وسلطات تسوية النزاعات العمالية والمهنيون القانونيون ومفتشو العمل ومهنيو السلامة والصحة المهنيين ومن على غرارهم، كيفية تحديد مخاطر ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها، أو كيفية الوصول إلى العدالة وآليات الإنفاذ وسبل الانتصاف. وبالنظر إلى الدور الهام لهذه العناصر الفاعلة في تنفيذ الصكوك الجديدة، ستعمل منظمة العمل الدولية على تطوير قدراتها من خلال الدورات التدريبية والأكاديميات العالمية والإقليمية المعنية، بما فيها تلك المنفذة بالتعاون مع مركز تورينو، وتطوير الوحدات والمواد التدريبية الحالية بغية تحديثها لتتماشى مع الصكوك الجديدة.

٣٠. واضطلع ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال بدور فاعل في إرساء معالم الصكوك. وستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية، من خلال مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وبناء على طلب المنظمات المعنية، كي تدعم الشركاء الاجتماعيين وتساندهم في تعزيز الصكوك الجديدة وتنفيذها ونشرها. ويمكن أن تشمل هذه المساعدة وضع مبادئ توجيهية ومواد لتوضيح أدوار جميع الأطراف المعنية ومسؤولياتها وتحسين قاعدة المعارف بشأن الممارسات الجيدة المتعلقة بسياسات وأدوات مكان العمل المتوافقة مع الصكوك الجديدة.

٣١. وتوخياً لتحقيق الفعالية في الوفاية والحماية من ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، سيكون من المهم مراعاة الاحتياجات والظروف الخاصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما فيها تلك الموجودة في الاقتصاد غير المنظم. وسوف تزيد منظمة العمل الدولية دعمها لهيئاتها المكونة في وضع إرشادات وأدوات واضحة بشأن كيفية تنفيذ الصكوك وتصميم التدابير العملية لمنع ظاهرة العنف والتحرش في هذه المنشآت والتصدي لها.

٣٢. وستقوم إدارة الاتصالات والمعلومات العامة التابعة لمنظمة العمل الدولية بإعداد استراتيجية تواصل لتعزيز التصديق على الاتفاقية وتنفيذها في صفوف الجماهير الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، بالتنسيق مع الإدارات المعنية والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية. وستشمل استراتيجية التواصل إطلاق حملة عالمية لزيادة الوعي حول مختلف أشكال العنف والتحرش في عالم العمل وآثارها السلبية على الأفراد والمنشآت والمجتمع ككل، واتخاذ تدابير لمنع مثل هذه السلوكيات ومعالجتها وتغييرها. وبعد التجربة الناجحة لذكرى مئوية منظمة العمل الدولية، ستقوم المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين على الصعيدين الإقليمي والمحلي، بتكليف واستخدام الحملة العالمية. وستستفيد هذه الحملات من جميع أشكال وسائل الإعلام والفنون والشخصيات العامة وأصحاب النفوذ، وستنهض الإرادة التي تحشد لها المناسبات الدولية القائمة.

تعزيز التعاون الدولي والشراكات وتعبئة الموارد

٣٣. إن الشراكات عامل جوهري يتيح الاستفادة من الخبرة والمعارف وتوسيع نطاق التواصل وتحقيق وفورات الحجم والدفع قدماً بقيم منظمة العمل الدولية ومعايير العمل. وسوف تدعم منظمة العمل الدولية شراكاتها القائمة مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى، بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية والجماعات الاقتصادية الإقليمية والشركاء القطاعيين، وستسعى إلى إنشاء شراكات جديدة.

٣٤. وستقوم منظمة العمل الدولية بالترويج للصكين الجديدين ضمن العمليات والمبادرات العالمية والإقليمية العديدة الجارية، متضمنة تلك التي تشجعها الأمم المتحدة. ومن شأن ذلك أن يوفر إمكانية توسيع نطاق التواصل ليشمل الهيئات المكونة المعنية غير الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية وتحديد أوجه التآزر والتكامل المحتملة، بغية تحقيق قدر أكبر من الأثر والفعالية في التكلفة. كما ستستفيد منظمة العمل الدولية من منافذ الدخول الحالية، مثل آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والأحداث المتكررة، بغية إدراج الاتفاقية رقم ١٩٠ في النظام متعدد الأطراف بهدف جعل إنهاء ظاهرة العنف والتحرش حقيقة واقعة للجميع.

٣٥. وتوفر الاتفاقية رقم ١٩٠ كذلك فرصة استراتيجية لتسليط الضوء على القيمة المضافة للهيكل الثلاثي ومساهماته المتميزة في تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة المتفق عليها دولياً، بما في ذلك الأهداف ٣ و ٥ و ٨ و ١٠ و ١٦. وتتحدى الاتفاقية رقم ١٩٠ بإمكانات عظيمة تحوّلها المساهمة في تحقيق نمو اقتصادي أكثر عدلاً، وفي الوقت نفسه حفز التغيير الاجتماعي والثقافي في اتجاه عالم عمل - وما بعده - مبني على الكرامة والاحترام.

٣٦. وسوف تجمع الموارد المالية اللازمة لتنفيذ هذه الاستراتيجية، بصفتها جزءاً من برنامج عمل منظمة العمل الدولية الشامل وإطار النتائج على الصعيدين القطري والعالمي، وذلك باستخدام جميع مصادر التمويل المتاحة للمكتب كجزء من إطار الموارد المتكامل لديه. وحيث أنه من المتوقع أن يكون الإطار الزمني للاستراتيجية ست سنوات، فستكون مناقشات البرنامج والميزانية المستقبلية وثيقة الصلة بها أيضاً. وإذا وافق مجلس الإدارة على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مع إدراج حصيلة خاصة بشأن ظاهرة العنف والتحرش، فمن شأن ذلك تيسير تخصيص الموارد وحشد الموارد المالية المطلوبة من خارج الميزانية.

جيم - الإطار المؤسسي للتنفيذ

٣٧. إن الاتفاقية والتوصية الجديتين تمنحان المكتب الفرصة ليغدو قدوة وصاحب عمل يضرب فيه المثل فيما يتعلق بمنع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها. وسيقوم المكتب، بقيادة وتنسيق إدارة تنمية الموارد البشرية التابعة له، بمراجعة قواعد الموارد البشرية الداخلية المعنية ولوائحها وسياساتها وإجراءاتها وآلياتها لضمان توافقها مع الصكين الجديين وللتمكن من منع جميع أشكال العنف والتحرش والقضاء عليها بشكل فعال. وسوف تستخدم استراتيجيات حملة استباقية لتوعية جميع موظفي منظمة العمل الدولية بحقوقهم في مكان عمل يسوده الاحترام وعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش إضافة إلى ما يُنتظر منهم ويتوجب عليهم في هذا الصدد. وسيتم دعم ذلك عن طريق التدريب الفعال على منع سوء المعاملة وتعزيز ثقافة الاحترام في مكان العمل على حد سواء. وستبذل جهود حثيثة لضمان أن يكون الموظفون على دراية بالآليات المساءلة التي توفر الانتصاف الفعال والتبعات الإدارية والتأديبية المتناسبة، وبالتالي تزيد من ثقافتهم بها. ومن شأن ذلك أن يضيف مزيداً من الشرعية والمصداقية على التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز عالم عمل قائم على الكرامة والاحترام.

٣٨. ونظراً لما يتسم به القضاء على ظاهرة العنف والتحرش من طابع متعدد الأبعاد، فسيكون من المطلوب أن تبذل عدة إدارات تقنية في المقر والمكاتب الميدانية، جهوداً منسقة على النحو الموصوف أدناه:

- سيجري إنشاء فريق عمل تقني في المقر، يضم ممثلين عن إدارة ظروف العمل والمساواة وفرعها المعني بالمساواة بين الجنسين والتنوع والفرع المعني بالإيدز وفرع أسواق العمل الشاملة وفرع علاقات العمل وظروف العمل وفرع هجرة اليد العاملة ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وإدارة معايير العمل الدولية وقسم الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي وفرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفرع إدارة العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنيين ووحدة قانون العمل والإصلاح وفرع العمل الأفضل وإدارة السياسات القطاعية وإدارة المنشآت وإدارة الإحصاءات وإدارة البحوث وإدارة الاتصالات والمعلومات العامة وإدارة الشراكات والدعم الميداني ومركز تورينو.

- سيجري اختيار منسق واحد تابع لمنظمة العمل الدولية من كل إقليم، ليكون عضواً في فريق العمل التقني ويكون مسؤولاً عن تعبئة وتنسيق المساهمات وتوفير استشارات مناسبة وتدفق سلس للمعلومات بين المشاركين، وخاصة مكاتب منظمة العمل الدولية المعنية.

- رهناً بتوافر التمويل، سيعقد في نهاية عام ٢٠٢١ منتدى أقاليمي لتقاسم المعارف بين ممثلين من المقر والميدان، لاستخلاص الدروس المستفادة وتقديم الرؤى بشأن المراحل المقبلة من الاستراتيجية، بما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

مشروع قرار

٣٩. قام مجلس الإدارة بما يلي:

- (أ) طلب من المدير العام أن يأخذ في الحسبان الاستراتيجية والإرشاد المقدم أثناء مناقشاته، عند تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وكذلك عند إعداد الإطار الاستراتيجي المقبل والمقترحات المستقبلية للبرنامج والميزانية وتيسير الموارد من خارج الميزانية؛
- (ب) طلب من المدير العام أن يستعرض تنفيذ الاستراتيجية ويقدم تقاريره إلى مجلس الإدارة على أساس منتظم.