

مجلس الإدارة

الدورة 349، جنيف، 30 تشرين الأول/ أكتوبر - 9 تشرين الثاني/ نوفمبر 2023

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٢ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣
الأصل: إنكليزي

البند السادس من جدول الأعمال

استعراض تنفيذ الاستراتيجية لإنفاذ القرار بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

غرض الوثيقة

أجرى مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) مناقشة بشأن القضاء على العنف والتحرش ووافق على استراتيجية للعمل. وتقدم هذه الوثيقة آخر المستجدات عن متابعة المكتب للاستراتيجية وتقتراح عدداً من النقاط للمضي قدماً (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية؛ النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل؛ النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.

الانعكاسات السياسية: من المتوقع أن يعزز الطريق المقترح للمضي قدماً قدرة منظمة العمل الدولية على تشجيع القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية وسياساتها.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: في حدود الموارد المتاحة.

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.337/INS/3/1؛ الوثيقة GB.337/PV؛ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦)؛ القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال؛ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل؛ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ومقترحات البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥؛ الوثيقة GB.349/INS/8؛ الوثيقة GB.349/INS/3/2.

◀ أولاً - الخلفية

١. أجرى مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) مناقشة حول الاستراتيجية الرامية إلى تفعيل القرار بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩) إلى جانب اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦). وبعد النظر في هذه الاستراتيجية، طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار الاستراتيجية والإرشادات المقدمة أثناء المناقشة، عند تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وإعداد الإطار الاستراتيجي المقبل ومقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتيسير الموارد من خارج الميزانية^١.
٢. وتذكر هذه الوثيقة بالجوانب الرئيسية للاستراتيجية (القسم ثانياً)؛ تقدم آخر المستجدات عن إجراءات منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١٩ (القسم ثالثاً)، لاسيما بهدف تعزيز الإطار المؤسسي للتنفيذ (القسم رابعاً)؛ تقترح عدة نقاط تتعلق بسبل المضي قدماً من أجل الإرشاد واتخاذ القرار (القسم خامساً).

◀ ثانياً - استراتيجية عمل منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل: التوجه والسمات الرئيسية

٣. تركز استراتيجية عمل منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦. ويعترف هذان الصكان بحق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش. ومن خلال دمج المفاهيم المتقاطعة للمساواة وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنيين، توفر هذه المفاهيم أول إطار مشترك على الإطلاق لمنع هذه السلوكيات غير المقبولة والقضاء عليها وخلق بيئة عمل آمنة وصحية تكفل الكرامة والاحترام للجميع.
٤. وتشترط الاتفاقية رقم ١٩٠ على الدول الأعضاء المصدقة عليها باحترام وتعزيز وإعمال حق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش في جميع القطاعات، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، واعتماد نهج شامل ومتكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين لمنع هذه الظاهرة والقضاء عليها. وتقر الاتفاقية بالبُعد الجنساني للعنف والتحرش وتشمل تدابير محددة لمعالجة الأسباب الجذرية للظاهرة. وتعترف بأثر العنف المنزلي على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة، وتدعو إلى اتخاذ تدابير للتخفيف من آثاره في عالم العمل بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً. بالإضافة إلى ذلك، تقر الاتفاقية بأهمية تحديد القطاعات أو المهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال وغيرهم من الأشخاص أكثر عرضة لخطر العنف والتحرش واتخاذ تدابير الوقاية والاستجابة المناسبة، بالتشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال.
٥. وفي هذا السياق، تُحدد أولويات استراتيجية عمل منظمة العمل الدولية من خلال الحوار الاجتماعي واستناداً إلى احتياجات الهيئات المكونة للمنظمة. ورغم الاعتراف بضرورة إجراء التصديق والإصلاحات القانونية، فإن إنهاء العنف والتحرش يتطلب تغييراً اجتماعياً كبيراً. ويتيسر ذلك من خلال تدخلات منسقة تعمل على مستويات متعددة وعبر القطاعات وعلى جوانب مختلفة من التشريعات والسياسات والممارسات، إلى جانب البحوث والتدخلات في مجال العلوم السلوكية واستثارة الوعي. والاستراتيجية مفعلة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني والقطاعي وعلى مستوى مكان العمل، وهي مصممة وفقاً للسياقات والأولويات القطرية، على النحو المبين في البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية وأطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة^٢.
٦. وتتمحور الاستراتيجية حول ثلاثة مكونات يعزز بعضها بعضاً: "١" التصديق واسع النطاق على الاتفاقية والتنفيذ الفعال للصكين؛ "٢" دعم الهيئات المكونة من خلال مبادرات استثارة الوعي والمواد الترويجية والبحوث والمساعدة التقنية؛ "٣" تعزيز التعاون الدولي والشراكات وحشد الموارد. كما تشمل قسماً مخصصاً لتعزيز إطار التنفيذ المؤسسي داخل منظمة العمل الدولية لضمان عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

١ الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٧٨.

٢ ابتداءً من ١ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٣، وردت في ٢٣ برنامجاً قطرياً للعمل اللائق إشارة إلى الاتفاقية رقم ١٩٠ و/ أو العنف والتحرش.

◀ ثالثاً - الاستراتيجية من الناحية العملية

٧. أثبتت الاستراتيجية أهميتها للاسترشاد بها في تصميم وتنفيذ مجموعة واسعة من المبادرات المتعلقة بالعنف والتحرش. وقد تيسر ذلك بفضل إضافة ناتج جديد مخصص إلى النتيجة ٦ من وثيقة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، والإبقاء عليه في الوثائق البرنامجية اللاحقة. واضطلع هذا الناتج بدور محوري في حفز اعتماد الاتفاقية رقم ١٩٠ وإحراز تقدم كبير نحو تنفيذها. وبالنظر إلى الطابع الشامل لمسألة العنف والتحرش، ساهمت أيضاً الأنشطة التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية في تحقيق نتائج أخرى للبرنامج والميزانية، بما في ذلك النتائج ١ و ٢ و ٤ و ٧.

ألف - تصديق واسع النطاق على الاتفاقية وتنفيذ فعال للصكين

٨. اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، سُجل ٣٢ تصديقاً رسمياً على الاتفاقية رقم ١٩٠ التي دخلت حيز النفاذ في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٢١. ويؤكد العدد الكبير من التصديقات أهمية هذا الصك، لا سيما في إطار زمني تأثر بجائحة عالمية. وقد دعمت منظمة العمل الدولية بنشاط ما لا يقل عن ثلاثين بلداً من كافة الأقاليم لمراجعة تشريعاتها والتحقق من صحتها قبل التصديق على هذه الاتفاقية^٢ وقد عززت هذه المراجعات الحوار الاجتماعي وأذكت وعي الهيئات المكونة بشأن سبل تحديد المسألة ومعالجتها. كما أتاحت الفرصة أمام مختلف الجهات الفاعلة لتصبح أكثر وعياً بالدور الذي تؤديه في تصميم وتنفيذ التدابير الرامية إلى سدّ الثغرات في القوانين والممارسات، وسلطت الضوء على الطبيعة المعقدة لظاهرة العنف والتحرش والحاجة إلى اتباع نهج شامل ومتكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين من أجل منع هذه الظاهرة والقضاء عليها.

٩. وكثيراً ما شكلت هذه الاستعراضات القانونية السابقة للتصديق خطوة أولى نحو التصديق ووضع نهج متكاملة لتنفيذ الصكين، كما هي الحال مثلاً في الأرجنتين وناميبيا^٤. وبغض النظر عن مدى استعداد الدول الأعضاء للتصديق عليها، توفر الاتفاقية رقم ١٩٠ حافزاً للإصلاح التشريعي والسياسي. على سبيل المثال، بفضل الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية، اعتمدت أرمينيا ومنغوليا مؤخراً قوانين عمل تضمنت أحكاماً جديدة بشأن العنف والتحرش. كما قدمت المنظمة الدعم لوضع مرسوم جديد ومدونة سلوك بشأن التحرش الجنسي في فيتنام واستراتيجية وطنية للقضاء على التحرش الجنسي والعنف على أساس نوع الجنس في مكان العمل في زمبابوي^٥.

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

جمع وقياس البيانات المتعلقة بالعنف والتحرش

١٠. يتطلب بناء عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة. بيد أنّ الإحصاءات المتعلقة بالعنف والتحرش شحيحة ونادرة. وبغية سد هذه الثغرة في الأدلة، تعاونت منظمة العمل الدولية مع مؤسسة لويدز ريجستر وشركة غالوب لإجراء أول عملية مسح عالمي لقياس تجارب الناس مع العنف والتحرش^٦. ويسلط التقرير الضوء على حجم هذه الظاهرة وتواترها، ويلقي نظرة فاحصة على أشكالها الأكثر شيوعاً وعلى العوائق الرئيسية التي تمنع الناس من الإبلاغ عن حالات العنف والتحرش.

^٢ ألبانيا والجزائر والأرجنتين وجزر البهاما وبنن والبوسنة والهرسك وكولومبيا وكوت ديفوار ومصر وإسواتيني وإثيوبيا وفيجي وجامايكا والأردن وإندونيسيا ومدغشقر والمكسيك والجزيل الأسود والمغرب وناميبيا وجمهورية مولدوفا وساموا والسنغال وصربيا وتايلاند وتيمور - ليشتي وتونس وأوكرانيا وأوزبكستان وفانواتو.

^٤ انظر:

ILO, "Mesa interministerial: La OIT y el gobierno argentino avanzan en un plan de acción para aplicar el Convenio 190".

^٥ انظر:

Zimbabwe Gender Commission and ILO, *Strategy for the Elimination of Sexual Harassment and Gender-based Violence in the Workplace in Zimbabwe 2021-2025*.

^٦ انظر:

ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey, 2022*.

١١. واستجابة للطلب المتزايد من الهيئات المكونة للحصول على إرشادات بشأن كيفية قياس العنف والتحرش، قامت منظمة العمل الدولية بمراجعة البيانات الحالية والمصادر الرسمية بشأن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل.^٧ كما قامت المنظمة باستعراض التحديات الرئيسية المرتبطة بالقياس الإحصائي لهذه الظاهرة.^٨ ثم وضعت، لأغراض الاختبار، منهجية أولية لدعم إنتاج الإحصاءات الرسمية، بما في ذلك استبيان استقصائي وبروتوكول بشأن الأخلاقيات والسلامة في جمع البيانات. وخضعت هذه الأدوات لاختبارات نوعية وكمية في الأردن وكوت ديفوار. وسوف يُعرض التقدم المحرز في هذا العمل في المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل، المقرر عقده في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، بهدف التماس المشورة حول كيفية تحقيق المزيد من التقدم في هذا المجال.

البحوث والمواد المرجعية

١٢. بغية تنوير الحوار السياسي وزيادة الوعي بالصكين، كرّست منظمة العمل الدولية موارد وجهوداً كبيرة في تطوير منتجات معرفية جديدة بشأن الاتفاقية رقم ١٩٠. ويشمل ذلك دليلاً يساعد القارئ على فهم نطاق الصكين ويسلط الضوء على مستوى التقدم الذي أحرزته الدول الأعضاء في منع ظاهرة العنف والتحرش في العمل والقضاء عليها من خلال تقديم مجموعة غنية من الأمثلة على القوانين واللوائح والسياسات الوطنية وغيرها من التدابير.^٩ وثمة بحوث جارية بشأن الروابط بين العنف والتحرش من ناحية، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل من ناحية أخرى.
١٣. كما تم إعداد سلسلة من الموجزات التقنية التي تتناول مواضيع محددة، بما في ذلك التحرش الجنسي والعنف المنزلي.^{١٠} واستُحدثت بوابة مخصصة لمنظمة العمل الدولية بشأن قضايا العنف والتحرش في عالم العمل حيث نُشرت جميع هذه المواد.^{١١} وقد أسهم عدد من الدراسات في النهوض بالمعارف، بما في ذلك عن طريق تحسين فهم الأسباب الجذرية وأشكال العنف والتحرش في بعض البلدان، بما في ذلك الأرجنتين وبنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار ومالي والسنغال.
١٤. وأولي الاهتمام لفهم التعرض المتزايد للعنف والتحرش في صفوف فئات العمال الأكثر عرضة للاستبعاد والتمييز، مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة أو المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعمال المنزليين والعمال المهاجرين.^{١٢} وفي إندونيسيا، نُشر دليل ونماذج تدريبية بشأن تعرض النساء العاملات في القطاع البحري لظاهرة العنف والتحرش والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.^{١٣} وبالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، دعمت منظمة العمل الدولية مراجعة عدة قوانين تتعلق بالعنف ضد النساء والفتيات في إندونيسيا والفلبين وتايلند وفيتنام، من خلال "المشروع الآمن والمنصف".^{١٤} كما دعمت اتحاد أصحاب العمل في ماليزيا في وضع سياسة لمكان العمل، بما يشمل إرشادات متعلقة بالتحقيق، بهدف القضاء على التمييز والعنف والتحرش.

^٧ انظر: ILO, *Assessing Availability of Survey Data on Violence and Harassment in the World of Work*, forthcoming.

^٨ انظر:

ILO, *Towards Developing a Conceptual and Measurement Framework for Statistics on Violence and Harassment in the World of Work*, forthcoming.

^٩ انظر: ILO, *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2021.

^{١٠} انظر: ILO, "Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work".

^{١١} انظر: ILO, "Resources on Violence and Harassment in the World of Work".

^{١٢} انظر:

ILO, *How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work*, 2021; ILO, *Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work*, 2020; ILO, *HIV-related Violence and Harassment in the World of Work*, 2020.

^{١٣} انظر:

ILO, "Training guidelines and modules: Raising awareness of harassment, violence and HIV/AIDS vulnerability among women seafarers, women seafarers' groups and women working in the maritime environment (in Bahasa Indonesia)".

^{١٤} انظر: ILO, "Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region".

١٥. وأصبح موضوع العنف والتحرش جزءاً لا يتجزأ من مؤسسات التدريب واكتساب المهارات، بما في ذلك نُظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، بهدف حماية العمال وتزويد عمال المستقبل في الوقت نفسه بالمعارف المتعلقة بمنع ظاهرة العنف والتحرش والقضاء عليها. فعلى سبيل المثال، أعدت إندونيسيا مواد تدريبية بشأن منع العنف والتحرش الجنسيين والتصدي لهما في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. ١٥ وأخيراً، ترد في التوصية الجديدة بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٠٨) أحكاماً محددة بشأن العنف والتحرش.

السلامة والصحة المهنيان

١٦. يشكل العنف والتحرش خطراً جسيماً على السلامة والصحة المهنيين. وقدم المكتب الدعم لهيئاته المكونة في توسيع أو تكيف تدابير السلامة والصحة المهنيين الحالية لتشمل منع العنف والتحرش. وتشمل الإجراءات المحددة المتخذة إعداد تقارير وموجزات سياسية وأدوات تقنية بشأن دمج عوامل الخطر النفسية والاجتماعية في العمل، بما في ذلك العنف والتحرش، في السياسات والتشريعات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وفي سياسات مكان العمل. ١٦ ومن خلال مشاريع التعاون التقني، أثرت منظمة العمل الدولية قاعدة المعارف بشأن هذا الموضوع عن طريق إجراء بحوث مقارنة عن كيفية تصدي الدول الأعضاء لظاهرة العنف والتحرش من خلال نُظم السلامة والصحة المهنيين. ١٧ كما تم تعزيز الجهود الرامية إلى ضمان أن تشمل تدابير السلامة والصحة المهنيين العنف والتحرش الناجمين عن التمييز ونوع الجنس والمعايير الاجتماعية. كما أسديت المشورة التقنية إلى الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن استحداث الأدوات اللازمة لضمان العمل عن بُعد بشكل آمن وصحي ١٨ وضمان الصحة العقلية في العمل، ١٩ بما في ذلك عن طريق منع العنف والتحرش.

تعزيز بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

١٧. شكل بناء وتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عاملاً أساسياً لتنفيذ الاستراتيجية. وبغية دعم منظمات أصحاب عمل ومنظمات قطاع الأعمال في تعزيز المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٩٠ ومنع ظاهرة العنف والتحرش في العمل وإدارتها والاستجابة لمواجهتها بشكل أفضل، نشرت منظمة العمل الدولية دليلاً عملياً لأصحاب العمل، تُرجم إلى العديد من اللغات واستُخدم على نطاق واسع في ألبانيا وكمبوديا والصين وجورجيا واليونان وإندونيسيا وماليزيا وجمهورية مقدونيا الشمالية والاتحاد الروسي وأوزبكستان وفيتنام وبلدان أخرى ناطقة باللغة العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية. ٢٠ واستخدم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل هذا الدليل أيضاً لتعزيز قدرات أعضاء منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في عدة بلدان، بما في ذلك كمبوديا وجورجيا وغانا وفيتنام. علاوة على ذلك، واصلت منظمة العمل الدولية دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بهدف تعزيز قدرتها على الامتثال للتشريعات الوطنية المعمول بها، كما هي الحال في اتحاد أصحاب العمل في جامايكا. ٢١ وبغية دعم منظمات العمال، قامت منظمة العمل الدولية بتجميع ونشر المعارف بشأن مبادئ الاتفاقية ودور منظمات العمال في تشجيع التصديق عليها وتنفيذها. ٢٢ وأطلق مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال برامج تدريب وتوعية لصالح نقابات العمال على المستوى الوطني والإقليمي ودون الإقليمي بهدف تعزيز قدرتها على المشاركة الفعالة في عمليات التصديق ورصد

١٥ انظر:

ILO, "Convention No. 190 and vocational training: Sexual harassment measures implemented in Indonesia polytechnics"; ILO, "ILO launches the first gender equality and social inclusion handbook for Higher Education Institutions".

١٦ انظر: ILO, *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*, 2020

١٧ انظر:

ILO, "Practical guidance and tools to prevent and address violence and harassment in the world of work – An OSH perspective".

١٨ انظر: World Health Organisation (WHO) and ILO, *Healthy and Safe Telework*, Technical Brief, 2021

١٩ انظر: WHO and ILO, *Mental Health at Work*, Policy Brief, 2022

٢٠ منظمة العمل الدولية، *العنف والتحرش في العمل: دليل عملي لجهات العمل*، ٢٠٢٢.

٢١ انظر:

ILO, *Employers' Guidelines for the Implementation of the Jamaica Sexual Harassment (Protection and Prevention) Act, 2021*, 2022.

٢٢ انظر:

ILO, "Violence and Harassment in the World of Work: Trade Union Initiatives, Strategies and Negotiations since the Adoption of C190 and R206", forthcoming; ILO, *ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Policy Brief, 2020.

تنفيذها. وقدم الدعم إلى العديد من البلدان التي طلبت ذلك، بما في ذلك أنغولا والأرجنتين وأرمينيا واکوادور وغانا وغواتيمالا وليتوانيا وملاوي وجمهورية مولدوفا وإسبانيا وطاجيكستان وأوغندا وأوكرانيا وجمهورية تنزانيا المتحدة. وشكلت الاتفاقية حافزاً للتعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، كما في حالة ترينيداد وتوباغو، حيث قامت الرابطة الاستشارية لأصحاب العمل والمركز الوطني لنقابات العمال بوضع واعتماد سياسة نموذجية في مكان العمل بشأن العنف على أساس نوع الجنس والعنف من الشريك والتحرش الجنسي، بفضل الدعم المقدم من مبادرة Spotlight.^{٢٣}

العمل على المستوى القطاعي

١٨. ثبت أنّ العمل المنجز على المستوى القطاعي محوري في تصميم وتطوير تدابير الوقاية والحماية. وقد أدرجت أحكام محددة بشأن العنف والتحرش في عدد من مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية، كما هي الحال في قطاعات البناء والنسيج والأغذية الزراعية.^{٢٤} كما أجريت بحوث قطاعية شملت الصحة والضيافة والخدمات الاجتماعية والترفيه والعمل المنزلي والزراعة.^{٢٥} وفيما يتعلق بالعمل المنزلي، أجريت بحوث بشأن المحددات القانونية للعنف والتحرش، فضلاً عن التدخلات الاجتماعية والسلوكية للتصدي لهذه الظاهرة.^{٢٦} واستناداً إلى هذه البحوث، جرى تنفيذ مشروع تجريبي في الأرجنتين لتغيير نظرة المجتمع وتدريب العاملات المنزليات على تحديد ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها. كما أعد برنامج العمل الأفضل (BetterWork) المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية دراسات وأدوات بشأن القضاء على العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في صناعة الملابس.^{٢٧} وجرى تنظيم دورات تدريب وتوعية في المصانع بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في العديد من البلدان، بما في ذلك بنغلاديش ومصر وهندوراس وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وباكستان.

التدريب وبناء القدرات

١٩. بشكل عام، اتبعت منظمة العمل الدولية نهجاً متعدد الجوانب في مجال التدريب وبناء القدرات بهدف تقديم صورة واضحة لنطاق ومضمون الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦، ومكنت في الوقت نفسه من تبادل الخبرات والممارسات. وقدمت برامج تدريب وتوعية إلى الهيئات المكونة والهيئات الحكومية، بما في ذلك لفائدة أعضاء الجهازين التشريعي والقضائي للحكومة ومفتشيات العمل والبرلمانيين والصحفيين في العديد من البلدان، بما في ذلك دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وكوت ديفوار وجورجيا وغانا واليونان وإندونيسيا والأردن وكازاخستان وقيرغيزستان وبيرو والفلبين والسنغال وأوزبكستان. كما أعدت منظمة العمل الدولية تدريباً يهدف إلى إجراء تغيير كبير للقضاء على العنف والتحرش من خلال سلوك الأعمال المسؤول.^{٢٨}

^{٢٣} انظر: "ECA and NATUC join Spotlight Initiative to end workplace gender-based violence in Trinidad and Tobago" ILO,

^{٢٤} منظمة العمل الدولية، مدونة الممارسات: السلامة والصحة في قطاع المنسوجات والملابس والجلود والأحذية، ٢٠٢٢؛ منظمة العمل الدولية، مدونة الممارسات: السلامة والصحة في البناء (صيغة منقحة)، ٢٠٢٢؛

ILO, *Policy Guidelines for the Promotion of Decent Work in the Agri-food Sector*, MEDWAF/2023/4, 2023.

^{٢٥} انظر:

WHO and ILO, *Caring for Those who Care: Guide for the Development and Implementation of Occupational Health and Safety Programmes for Health Workers*, 2022; ILO, *Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry*, 2020.

^{٢٦} انظر:

ILO, *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*, 2022; ILO, "Changing Norms to Prevent Violence and Harassment of Domestic Workers: Literature Review", 2021 (unpublished); ILO, "Domestic Work: Legal Measures and Services to Prevent, Detect and React to Violence and Harassment", 2022 (unpublished).

^{٢٧} انظر:

ILO and IFC, *Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry*, Thematic brief, 2019; ILO and IFC, *Sexual Harassment Prevention in the Global Garment Industry: An Assessment of Better Work Initiatives in Indonesia, Jordan, Nicaragua and Vietnam*, Discussion Paper 50, 2023.

^{٢٨} انظر:

ILO, "Transformational change for gender equality through responsible business conduct"; United Nations Global Compact, "Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles".

٢٠. ومنذ عام ٢٠٢٠، وضعت منظمة العمل الدولية، من خلال مركز التدريب الدولي التابع لها، برامج مكرسة بالكامل للاتفاقية، بما في ذلك وحدات التدريب الذاتي عبر الإنترنت وبرامج التدريب التقليدية.^{٢٩} كما تم إعداد أنشطة إقليمية ومكيفة حسب الاحتياجات، بما في ذلك برنامج الواقع الافتراضي للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ بشأن عدم التسامح إطلاقاً في المسائل المتعلقة بالتحرش الجنسي في سلاسل توريد الملابس، الذي أُختبر في دورة تدريبية في إنونيسيا.^{٣٠} كما شملت الأنشطة المتعلقة بمعايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الأكاديميات والدورات الإقليمية، جلسات محددة بشأن العنف والتحرش.^{٣١}

التوعية واستثارة الوعي

٢١. بُذلت جهود كبيرة لاستثارة الوعي بالاتفاقية رقم ١٩٠ من خلال الحملة العالمية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.^{٣٢} وتشمل خطة التنفيذ الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في هذه الجهود كما تقيم روابط مع أيام وحملات هامة، بما في ذلك الاحتفال بالذكرى السنوية لاعتماد الاتفاقية والحملة الدولية السنوية بعنوان "حملة الستة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني". بالإضافة إلى ذلك، وبغية المساعدة في زيادة الوعي على الصعيد القطري، ترجم السكان إلى عدد من اللغات المحلية وشكلاً موضوع برامج إذاعية وأنشطة توعية أخرى.

العنف والتحرش وكوفيد-١٩

٢٢. اتخذ المكتب خطوات هامة لضمان أن تكون الاتفاقية رقم ١٩٠ في صميم تدابير التصدي لكوفيد-١٩ والتعافي منه.^{٣٣} ومن خلال وضع برنامج تحويلي من أجل المساواة والتنوع والإدماج في النداء العالمي لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١ من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩ يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، شددت منظمة العمل الدولية على أهمية الاتفاقية في التعافي بشكل أفضل من الجائحة وعدم ترك أي شخص خلف الركب. كما نشرت منظمة العمل الدولية عدداً من الوثائق الإرشادية لتعزيز فهم الهيئات المكونة لتأثير كوفيد-١٩، بما في ذلك ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين.^{٣٤}

جيم - تعزيز التعاون الدولي والشراكات وحشد الموارد

٢٣. بُذلت جهود لوضع الاتفاقية رقم ١٩٠ في الإطار الدولي الأوسع. فعلى سبيل المثال، منذ عام ٢٠١٩، أدرجت الاتفاقية في القرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس حقوق الإنسان.^{٣٥} كما قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الاتحاد الأوروبي، بناءً على طلبه، لضمان مواصلة مشروع التوجيه الجديد بشأن مكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي مع مبادئ الاتفاقية. وواصل المكتب التماس التعاون من المنظمات الدولية الأخرى العاملة في مجال مكافحة العنف والتحرش، سواء في سياق الأنشطة التنفيذية على الصعيد القطري أو من خلال المؤتمرات والاجتماعات الدولية، مثل اللجنة المعنية بوضع المرأة. بالإضافة إلى ذلك، تعهدت منظمة العمل الدولية بالتزام مشترك مع أحد تحالفات العمل من أجل حملة "جيل المساواة" بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتشجيع التصديق على الاتفاقية وتنفيذها.

^{٢٩} انظر، على سبيل المثال، الدورتين التدريبيتين على الإنترنت بعنوان:

"Ending violence and harassment in the world of work: Know the framework, own the principles, initiate change" and "A future of work free from violence and harassment: Workplace policy design lab".

^{٣٠} انظر: ICTILO, "ILO launches VR course against sexual harassment in the garment sector"

^{٣١} على سبيل المثال، انظر:

ITCLO, "ACTRAV Global Workers' Academy" and the "Regional Academy on Gender, Inclusion and the Future of Work (Asia and the Pacific)".

^{٣٢} انظر: ILO, Brand Hub, "C190 Campaign Toolkit"

^{٣٣} انظر:

ILO, *ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery*, ILO Brief, 2020; ILO, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Policy Brief, 2020.

^{٣٤} انظر:

ILO, *OSH and the COVID-19 Pandemic: A Legal Analysis*, ILO Working Paper 90, 2023; ILO, *Managing Work-related Psychosocial Risks during the COVID-19 Pandemic*, 2020.

^{٣٥} من بين قرارات أخرى، قرار الجمعية العامة ١٦١/٧٥ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ بشأن تكثيف الجهود الرامية إلى منع العنف ضد النساء والفتيات بجميع أشكاله والقضاء عليه.

٢٤. واضطلعت المساهمات من خارج الميزانية، بما في ذلك التمويل المقدم من حكومات فرنسا والسويد والنرويج والاتحاد الأوروبي، بدور أساسي في الدفع إلى الأمام بالعمل المتعلق بالاتفاقية في العديد من البلدان، بما في ذلك الأرجنتين وبنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار وإندونيسيا والأردن وملاوي وماليزيا وجمهورية مقدونيا الشمالية والسنغال وتايلند وزمبابوي. ونُظمت أنشطة لاستثارة الوعي في الأردن، حيث تم تعديل قانون العمل، بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، ليشمل مادة جديدة بشأن التحرش الجنسي. وفي جمهورية مقدونيا الشمالية، تدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تطوير أدوات عملية لمنع العنف والتحرش، في حين تدعم أيضاً الجهود الوطنية الرامية إلى التصديق على الاتفاقية. وفي ملاوي، يتواصل العمل على تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على التصدي للعنف والتحرش على أساس نوع الجنس، ولا سيما في قطاع الشاي. وأخيراً، قدمت مبادرة SpotLight المشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة مساهمة أساسية في النهوض بالعمل القانوني والسياسي بشأن العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، في الأرجنتين وتيمور - ليشتي وزمبابوي وجنوب شرق آسيا.

◀ رابعاً - الإطار المؤسسي للتنفيذ

٢٥. متشياً مع الاستراتيجية، روج المكتب للاتفاقية رقم ١٩٠ في إطار عملياته الداخلية. وعملت إدارة الموارد البشرية على تعزيز بيئة عمل يسود فيها الاحترام من خلال تحسين الإطار السياسي لمنع العنف والتحرش وحل النزاعات والمشاكل عند ظهورها. ونُظمت دورة تدريبية إلزامية على الإنترنت لفائدة جميع موظفي منظمة العمل الدولية بشأن منع إساءة استخدام السلطة والمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز. وفي عام ٢٠٢٢، شملت مذكرة معلومات أرسلت إلى جميع الموظفين بشأن المسائل التأديبية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، قسماً عن سوء السلوك الذي ينطوي على إساءة استخدام السلطة والتحرش والتمييز.^{٣٦} ووضعت مدونة سلوك للفعاليات التي تنظم برعاية منظمة العمل الدولية واستخدمت في الدورة ١١١ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٣.^{٣٧} ويجري حالياً استعراض هذه المدونة وتعميمها لاستخدامها في جميع اجتماعات منظمة العمل الدولية. كما تم إعداد مبادئ توجيهية بشأن منع ظاهرة العنف والتحرش في العمل والتصدي لها وتوزيعها على مديري المنظمة. وتشمل خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ مؤشراً عن التحرش الجنسي.

٢٦. وقام فريق عامل تقني مؤلف من ممثلين عن عدد من إدارات منظمة العمل الدولية في المقر ومركز التدريب الدولي التابع للمنظمة والمكاتب الإقليمية، بإجراء مسح لأنشطة المنظمة. واجتمع هذا الفريق العامل بشكل منتظم، ولا سيما خلال منتدى عالمي لتبادل المعارف ضمّ ممثلين من المقر والميدان، محافظاً بذلك على نشر وتنسيق المعلومات المتعلقة بالأنشطة المتواصلة والمخطط لها والأنشطة المشتركة.

◀ خامساً - المضي قدماً

٢٧. يسهم العنف والتحرش في زيادة أوجه انعدام المساواة والفقر والاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي. ويظل بناء عالم عمل خالي من العنف والتحرش أولوية من خلال مواصلة تنفيذ الاستراتيجية. ونظراً إلى مسؤولية المنظمة إزاء الاتفاقية رقم ١٩٠ (بما في ذلك الإشراف عليها) وهيكلها الثلاثي وخبرتها، فضلاً عن الاعتراف مؤخراً ببيئة عمل آمنة وصحية كمبدأ وحق خامس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن المنظمة في وضع جيد يؤهلها أداء دور رائد في ضمان عالم عمل خالي من العنف والتحرش. وتعد مساهمات منظمة العمل الدولية في هذا المجال عاملاً أساسياً لاغتنام الفرص ومواجهة التحديات التي تؤول دون تحقيق العدالة الاجتماعية للجميع، والمضي قدماً بأهداف التنمية المستدامة، وضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

^{٣٦} انظر: IGDS Number 620 (version 1)

^{٣٧} انظر:

ألف - الحفاظ على الزخم بشأن التصديق والتنفيذ الفعال

٢٨. يشهد العدد الكبير من التصديقات والإصلاحات القانونية والسياسية المسجلة منذ عام ٢٠١٩ على التوافق الثلاثي العميق بشأن الحاجة الملحة إلى وضع حد للعنف والتحرش في العمل. ويتمثل التحدي التالي والأصعب في بناء القدرات وفي المؤسسات الملائمة لتنفيذ الاتفاقية رقم ١٩٠ تنفيذاً فعالاً. ومن غير المتوقع أن يتضاءل الزخم، ولا تزال البلدان التي تعزز التصديق على الاتفاقية أو تعديل تشريعاتها هي مصدر الطلب على الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية. ولهذه الأسباب، ينبغي للمكتب أن يواصل تقديم دعمه لهيئاته المكونة، مسترشداً بهذه الاستراتيجية التي أثبتت أهميتها وقدرتها على التكيف مع الاحتياجات والسياقات الوطنية المتنوعة.

٢٩. ويتسم تعزيز الحوار الاجتماعي بأهمية حاسمة في المرحلة الأولى من الاستراتيجية. ويؤدي الحوار الاجتماعي على كافة المستويات إلى نتائج أفضل، لأنه يوفر معلومات أكثر عملية ويقدم مجموعة من النهج والحلول التي تحددها الجهات المعنية بشكل مباشر. وبالنظر إلى المستقبل، وتماشياً مع إطار عمل المنظمة الجديد بشأن الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تكثف جهودها لتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين ودعم المشاورات الثلاثية الفعالة.

باء - بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في تنفيذ الاتفاقية رقم ١٩٠ ومواجهة التحديات الجديدة

٣٠. حققت قاعدة المعارف العامة بشأن العنف والتحرش نمواً كبيراً في السنوات الأخيرة من خلال تبادل المعارف بين الهيئات المكونة الثلاثية، وتقديم المساعدة على الصعيد القطري، والأنشطة المضطلع بها في مجال البحوث وجمع البيانات وتطوير الأدوات. وينبغي تعزيز هذه الجهود بما يتماشى مع احتياجات الهيئات المكونة. وفي سياق متابعة استنتاجات وتوصيات المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل، ينبغي التركيز بشكل أكبر على مواصلة النهوض بالعمل المفاهيمي والمنهجي بشأن قياس العنف في عالم العمل وجمع الأدلة للاسترشاد بها في وضع إرشادات مشتركة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي زيادة تعزيز الدعم المقدم على المستوى القطري لإنتاج البيانات بهدف دعم أنشطة التوعية وإظهار تأثير التدابير المتخذة. وفي هذا الصدد، ينبغي بذل المزيد من الجهود، بما في ذلك ما يرتبط بجمع المعلومات عن تكاليف العنف والتحرش التي يتحملها العمال ومجتمع قطاع الأعمال والمجتمعات ككل. وينبغي أيضاً إيلاء الاهتمام لتنشيط الاستجابات الرامية إلى منع ظاهرة العنف والتحرش التمييزية والقضاء عليها، ولا سيما تجاه الفئات الأكثر عرضة لها وفي الاقتصاد غير المنظم. ويتماشى ذلك أيضاً مع خطة العمل التي اقترحتها المكتب بشأن حماية العمال للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٩.

٣١. ويؤدي اعتماد بيئة عمل آمنة وصحية كمبدأ وحق أساسيين في العمل إلى تعزيز الفرص كما يوفر زخماً جديداً لتعزيز العمل والمساعدة في القضايا المتعلقة بالصحة العقلية، بما في ذلك الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية وظاهرة العنف والتحرش الناشئة عن التمييز، والمعايير الاجتماعية والثقافية والمعايير المتعلقة بنوع الجنس. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لدعم الهيئات المكونة في وضع آليات لمنع النزاعات وتسويتها بشكل فعال، فضلاً عن تعزيز قدرات السلطات المختصة، بما في ذلك مفتشي العمل، لتنفيذ الاتفاقية رقم ١٩٠. وسيطلب هذا النهج التنسيق بين عناصر هذه الاستراتيجية وعناصر الاستراتيجية العالمية الجديدة بشأن السلامة والصحة المهنية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠.

٣٢. وتستند الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ إلى فكرة مفادها أنّ منع ظاهرة العنف والتحرش والقضاء عليها على نحو فعال يستلزمان فهماً متعمقاً لخصوصيات كل سياق وبيئة عمل. ولهذا السبب، ينبغي للمكتب أن يعزز تطبيق المبادئ التوجيهية القطاعية القائمة ومدونات الممارسات وأن يواصل دعم الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة لإدماج التدابير الرامية إلى القضاء على العنف والتحرش في الأدوات القطاعية الجديدة، تماشياً مع الاستراتيجية العالمية الجديدة بشأن السلامة والصحة المهنية، وخطة العمل المقترحة بشأن حماية العمال، والبرنامج والميزانية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للمكتب أن ييسر المشاورات فيما بين الهيئات المكونة من أجل تحديد القطاعات أو المهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال وغيرهم من الأشخاص أكثر عرضة للعنف والتحرش، وأن يجري بحثاً ويتخذ تدابير لحمايتهم. وينبغي أن تراعي هذه الجهود الاحتياجات المحددة للعمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.

٣٣. ويلزم مواصلة استكشاف الحقائق الجديدة في عالم العمل، مثل العمل عن بُعد واقتصاد المنصات واستخدام الذكاء الاصطناعي، لتحديد ما إذا كانت تؤثر على ضعف الناس وتعرضهم للعنف والتحرش. وسيكون من المفيد مواصلة تطوير أدوات عملية وتوثيق دراسات الحالات بشأن ممارسات أصحاب العمل/المنشآت فيما يتعلق بالتصدي للعنف والتحرش، بما في ذلك التمر عبر الإنترنت والتعرض للعنف من طرف ثالث والعنف المنزلي. علاوة على ذلك، ينبغي

للمكتب أن يركز بقدر أكبر على إدماج الأنشطة المتعلقة بالعنف والتحرش في حالات الأزمات، بما في ذلك النزاعات والكوارث الطبيعية.

جيم - تكثيف الجهود الرامية إلى تحقيق التغيير الاجتماعي

٣٤. ينشأ العنف والتحرش في العمل من مجموعة من المحركات التي تعمل على مستويات مختلفة في المجتمع. وتشمل عوامل الخطر المواقف وعلاقات القوة والنظم المتعلقة بنوع الجنس. ولذلك، من المهم اعتماد نهج متعدد الجوانب لمكافحة المعايير الاجتماعية المسيئة والتعزيز التمييزي، لا سيما تجاه الفئات الأكثر عرضة للاستبعاد. وتشير الأدلة والاستشرافات المجمعّة من الميدان إلى أنه من أجل تغيير المعايير الاجتماعية المسيئة والتعزيز التمييزي، من الضروري وضع برامج لتغيير التوقعات الاجتماعية وتعزيز المعايير والسلوكيات الجديدة وزيادة الوعي العام بالتغيير. وفي السياق المحدد للعنف والتحرش على أساس نوع الجنس، ينبغي أن يركز عمل منظمة العمل الدولية بشكل أكبر على زيادة الوعي وغير ذلك من التدابير الرامية إلى التصدي للقوالب النمطية وتغيير المعايير المتعلقة بنوع الجنس والقضاء على أوجه انعدام المساواة.

دال - تعزيز الإطار المؤسسي والشراكات الخارجية

٣٥. بالنظر إلى الطبيعة الشاملة للأنشطة المتعلقة بالعنف والتحرش، ينبغي دمجها دمجاً جيداً في المبادرات المؤسسية رفيعة المستوى لمنظمة العمل الدولية، مثل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل وبرامج العمل ذات الأولوية المنشأة حديثاً. وينبغي أيضاً تنسيق هذه الأنشطة بشكل أفضل مع الاستراتيجيات الحالية والمستقبلية، مثل الاستراتيجية الجديدة بشأن انعدام المساواة وتلك المتعلقة بحماية العمال وتلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، بما يتماشى مع البرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج. وينبغي للفريق العامل المعني بالاتفاقية رقم ١٩٠ أن يوسع تشكيله حينئذ ليشمل المزيد من الإدارات والبرامج، في المقر وفي الميدان على السواء، من أجل تحسين التنسيق وضمان التعميم الفعال لظاهرة لعنف والتحرش في جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية.

٣٦. ومن الضروري أن تضاعف منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز الشراكات من أجل تشجيع التصديق على الاتفاقية وتنفيذها. وينبغي للمكتب أن يسعى، بالتشاور مع الهيئات المكونة، إلى إقامة وتعزيز شراكات وتحالفات جديدة، بما في ذلك من أجل حشد الموارد. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي مواصلة التنسيق مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية وتحديد موقع أكثر استراتيجيات المسألة في سياق إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والمنديات الإقليمية ومنديات القادة.

◀ مشروع القرار

٣٧. إن مجلس الإدارة:

- (أ) أسدى المشورة إلى المكتب بشأن سبل المضي قدماً فيما يتعلق بتنفيذ استراتيجية العمل بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) طلب من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار الاستراتيجية والإرشادات المقدمة أثناء مناقشتها، عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتسيير الموارد من خارج الميزانية.