



C.N.

لجنة وضع المعايير: العنف والتحرش في عالم العمل

التاريخ: الجمعة، ٨ حزيران/ يونيو ٢٠١٨

البند الخامس من جدول الأعمال: العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل

تقارير لجنة وضع المعايير: العنف والتحرش في عالم العمل: قرار واستنتاجات مقترحة مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر

يتضمن محضر الأعمال المؤقت هذا، نص القرار والاستنتاجات المقترحة التي قدمتها لجنة وضع المعايير بشأن: العنف والتحرش في عالم العمل، بغية أن يعتمدها المؤتمر.

وقد نُشر تقرير أعمال اللجنة على موقع المؤتمر على الانترنت في محضر الأعمال المؤقت رقم 8B، وهو مقدم من أجل أن يعتمده المؤتمر، رهنأ بالتصويبات التي يمكن لأعضاء اللجنة تقديمها حتى ١٥ حزيران/ يونيو ٢٠١٨، الساعة السادسة مساءً.

قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر، بعنوان "العنف والتحرش في عالم العمل"

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ اعتمد تقرير اللجنة المعنية لدراسة البند الخامس من جدول الأعمال،

وإذ أقر بوجه خاص كاستنتاجات عامة بهدف التشاور مع الحكومات، المقترحات من أجل اتفاقية تكملها
توصية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل،

يقرر إدراج بند بعنوان "العنف والتحرش في عالم العمل"، في جدول أعمال دورته العادية المقبلة من
أجل إجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد اتفاقية تكملها توصية.

الاستنتاجات المقترحة

ألف- شكل الصكوك

1. ينبغي أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي معايير بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.
2. ينبغي أن تتخذ هذه المعايير شكل اتفاقية تكملها توصية.

باء- التعاريف والنطاق

3. في مفهوم هذه المعايير:

(أ) تُفهم عبارة "العنف والتحرش في عالم العمل" على أنها مجموعة من التصرفات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(ب) يفهم تعبير "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" على أنه العنف والتحرش الموجهان ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذان يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي؛

(ج) يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في جميع القطاعات، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، الأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية، والعمال المسرحين والعمال المتوقعين مؤقتاً عن العمل والمتطوعين والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف.

4. ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ينبغي أن تغطي الحالات التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

(أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛

(ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال؛

(ج) عند التوجه إلى العمل والعودة منه؛

(د) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛

(هـ) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

(و) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.

5. ضحايا ومرتكبو العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن يكونوا من أصحاب العمل والعمال وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وأطراف ثالثة، بمن فيهم العملاء والزبائن ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

جيم- الاستنتاجات المقترحة من أجل اتفاقية

٦. ينبغي للاتفاقية أن تتضمن ديباجة تنص على ما يلي:

(أ) تذكر بأن إعلان فيلادلفيا يؤكد على أنّ لجميع البشر، أيّاً 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؛

(ب) تؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛

(ج) تذكر بصكوك دولية أخرى ذات صلة من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛

(د) تقرّ بحق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(هـ) تذكر بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل هي شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان وتهديد لتكافؤ الفرص وهي غير مقبولة ولا تتماشى مع العمل اللائق؛

(و) تذكر بأن على عاتق الدول الأعضاء مسؤولية كبرى في تعزيز بيئة عامة لا تسامح فيها إزاء العنف والتحرش بغية تسهيل منع مثل هذه السلوكيات وبأن جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل يجب أن تمتنع عن ممارسة العنف والتحرش، وتمنع هذه الظاهرة وتتصدى لها؛

(ز) تقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على صحة الأشخاص النفسية والجسدية والجنسية وعلى كرامتهم وعلى أسرهم وعلى البيئة الاجتماعية؛

(ح) تقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش تؤثر كذلك على نوعية الخدمات التي يقدمها القطاع العام والخاص، ويمكنها أن تحول دون وصول الأشخاص، لا سيما النساء، إلى سوق العمل والبقاء فيه وتحقيق التقدم؛

(ط) تشير إلى أن ظاهرة العنف والتحرش لا تتماشى مع تعزيز المنشآت المستدامة وتؤثر سلباً على تنظيم العمل وعلى علاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشأة والإنتاجية؛

(ي) تقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تمس على نحو غير متناسب النساء والفتيات، وتسلّم بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ويستجيب لقضايا الجنسين ويتصدى للأسباب الكامنة ولعوامل الخطر، بما في ذلك القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين والأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز وعلاقات القوة غير المتساوية والقائمة على نوع الجنس، ضروري للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؛

(ك) تشير إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة وأن عالم العمل ومؤسساته والحكومات يمكن أن تساعد، كجزء من التدابير الوطنية الأخرى، على الاعتراف بالعنف المنزلي والاستجابة والتصدي له.

٧. ينبغي لكل دولة عضو تصدق على الاتفاقية أن تعترف بحق التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وفقاً للقوانين والظروف الوطنية، وأن تعتمد، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يتضمن ما يلي:

(أ) حظر قانوني لكافة أشكال العنف والتحرش؛

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

(ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتها؛

(د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد وتعزيزها؛

(هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛

(و) النص على عقوبات؛

(ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستثارة الوعي؛

(ح) توفير وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش في مكان العمل من خلال هيئات تفتيش العمل وغيرها من الهيئات المختصة.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

٨. بغية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ينبغي لكل دولة عضو أن تحترم وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، فضلاً عن تعزيز العمل الآمن واللائق.

٩. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تحظر العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

١٠. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز لجميع العمال، بمن فيهم العاملات والعمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير متناسبي.

تدابير الوقاية

١١. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:

(أ) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل مطبقة أخرى؛

(ب) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء العمال حماية فعلية؛

(ج) حماية الخصوصية والسرية فيما يخص الأفراد المعنيين، بقدر المستطاع وحسب مقتضى الحال.

١٢. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات، بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، ولاسيما القيام بما يلي:

(أ) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند تنظيم السلامة والصحة المهنيين؛

(ب) اعتماد سياسة، بالتشاور مع العمال وممثلهم، بشأن جميع أشكال العنف والتحرش؛

(ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثلهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛

(د) تزويد العمال بالمعلومات وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية.

الإفّاذ والرصد ودعم الضحايا

١٣. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير ملائمة ترمي إلى:

- (أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) ضمان تمتع جميع الأشخاص المعنيين بسبل سهلة للوصول إلى سبل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك:
- "١" آليات الشكاوى والتحقيق على مستوى مكان العمل؛
- "٢" آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛
- "٣" سبل الوصول إلى المحاكم أو هيئات القضاء؛
- "٤" حماية مقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين، من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية؛
- "٥" تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى؛
- (ج) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في مكان العمل؛
- (د) النص على أن تتاح لضحايا العنف على أساس نوع الجنس في عالم العمل سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعّالة وآمنة ومراعية للجنسين لتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- (هـ) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل وتتخذ تدابير للتصدي لها؛
- (و) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك عواقب لا مبرر لها؛
- (ز) ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفّاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة.

الدعم والإرشاد

١٤. ينبغي لكل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، أن تسعى إلى ضمان ما يلي:

- (أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛
- (ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة لأصحاب العمل وللعمال ولمنظمتهم والسلطات المعنية؛ وأن تكون المبادرات، بما فيها حملات استنارة الوعي، متخذة.

وسائل التنفيذ

١٥. ينبغي أن تطبق الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح ومن خلال الاتفاقات الجماعية وغير ذلك من التدابير تمثيلاً مع الممارسة الوطنية، بما في ذلك عن طريق توسيع أو تكثيف التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنيين بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة حيثما تقتضي الحاجة.

دال- الاستنتاجات المقترحة من أجل توصية

١٦. ينبغي للتوصية أن تتضمن ديباجة تشير إلى أنه ينبغي النظر إلى أحكام التوصية بالاقتران بأحكام الاتفاقية.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

١٧. ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد نهج شامل ومتكامل للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والعمالة والسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال.

١٨. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن لجميع العمال، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية على أكمل وجه، تمشياً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

١٩. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة ترمي إلى ما يلي:

(أ) تشجيع المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها ومعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛

(ب) دعم هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

٢٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، بصرف النظر عن وضع المهاجر، ولاسيما العاملات المهاجرات في بلدان المنشأ والعبور والمقصد، حسب مقتضى الحال، من العنف والتحرش في عالم العمل.

٢١. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تراعي الأحكام بشأن العنف والتحرش الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز، بما فيها اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وغير ذلك من الصكوك المعنية.

تدابير الوقاية

٢٢. ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٢٣. ينبغي للدول الأعضاء، حسب مقتضى الحال، أن تحدد أنه ينبغي للعمال ولممثلهم أن يشاركوا في تصميم وتنفيذ ورصد السياسة التي يعتمدها صاحب العمل بشأن العنف والتحرش، كما هو مشار إليه في النقطة ١٢(ب)، على أن تقوم هذه السياسة بما يلي:

(أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش؛

(ب) إرساء برامج للوقاية من العنف والتحرش تكون، إذا اقتضى الأمر، ذات أهداف قابلة للقياس؛

(ج) تحديد حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل؛

[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.

٢٤. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل المشار إليها في النقطة ١٢ (ج) أن تراعى عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لاسيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العوامل الناجمة عن أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور، والناجمة كذلك عن التمييز، ووجود علاقات سلطة غير متكافئة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.

٢٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر عرضة للعنف والتحرش، من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه.

٢٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تقضي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو استبعادها منها، بما في ذلك المجموعات التالية:

(أ) العمال الشباب والمسنون؛

(ب) العاملات الحوامل والمرضعات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية؛

(ج) العمال ذوو الإعاقة؛

(د) العمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية؛

(هـ) العمال المهاجرون؛

(و) العمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية؛

(ز) العمال من الأقليات الإثنية أو الدينية؛

(ح) العمال المنتمون إلى نظام الطوائف؛

(ط) العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وأولئك الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم.

الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

٢٧. ينبغي لسبل الانتصاف المناسبة والفعالة المشار إليها في النقطة ١٣ (ب) في حالات العنف والتحرش، ألا تقتصر على حق الاستقالة مع تعويض وأن تشمل ما يلي:

(أ) إعادة إلى العمل؛

(ب) التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛

(ج) الأوامر التي تقتضي من صاحب العمل أن يتخذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان إيقاف سلوكيات بعينها أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛

(د) الرسوم والتكاليف القانونية.

٢٨. ينبغي لضحايا العنف والتحرش أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية من شأنها أن تؤدي إلى عجز عن العمل.

٢٩. ينبغي للآليات المتخصصة لتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في النقطة ١٣ (د)، أن تشمل ما يلي:

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

(ب) الإجراءات المعجلة؛

(ج) توفير المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى؛

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

(هـ) نقل عبء الإثبات.

٣٠. ينبغي للدعم والخدمات وسبل الانتصاف المتخصصة المقدمة لضحايا العنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في النقطة ١٣ (د)، أن تشمل ما يلي:

(أ) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛

(ب) خدمات المشورة والإعلام، بما في ذلك في مكان العمل؛

(ج) خطوط للطوارئ على مدار ٢٤ ساعة؛

(د) خدمات الطوارئ؛

(هـ) الرعاية والعلاج الطبيين؛

(و) مراكز لمواجهة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛

(ز) وحدات شرطة متخصصة لتوفير الدعم للضحايا.

٣١. ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل والمشار إليها في النقطة ١٣ (هـ)، أن تشمل ما يلي:

(أ) إجازة مدفوعة الأجر لضحايا العنف المنزلي؛

(ب) ساعات عمل مرنة لضحايا المطاردة والعنف المنزلي؛

(ج) نقل ضحايا العنف المنزلي بشكل مؤقت أو دائم إلى أماكن عمل أخرى؛

(د) الحماية المؤقتة من صرف ضحايا العنف المنزلي؛

(هـ) عمليات تقييم مخاطر مكان العمل، خاصة بالعنف المنزلي؛

(و) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛

(ز) استشارة الوعي بآثار العنف المنزلي.

٣٢. ينبغي مساعدة مرتكبي العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال توفير المشورة وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، بغية تجنب تكرار حدوث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجهم في العمل.

٣٣. ينبغي لمفتشي العمل والسلطات المختصة الأخرى أن تتبع تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.

٣٤. ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.

٣٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تجمع وتنشر إحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، مصنفة بحسب الجنس ونوع العنف والتحرش وقطاع النشاط الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بمجموعات العمال المشار إليها في النقطة ١٠.

الدعم والإرشاد

٣٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وتنفذ وتنتشر ما يلي:

(أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش، بما في ذلك التمييز وعلاقات السلطة غير المتكافئة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير والثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش؛

(ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل ورجال الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما؛

(ج) مدونات ممارسات نموذجية وسياسات لمكان العمل وأدوات لتقييم المخاطر، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، بشأن كافة أشكال العنف والتحرش، مع مراعاة الحالات الخاصة بالعمال المتضررين بشكل غير متناسبي؛

(د) حملات لاستثارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنشر مبدأ عدم قبول العنف والتحرش، لاسيما العنف على أساس نوع الجنس، وتتصدى للسلوكيات التمييزية وتمنع وصم الضحايا ومقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين عن العنف والتحرش؛

(هـ) مناهج تعليمية تراعي الجنسين على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني؛

(و) برامج ومواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف على أساس نوع الجنس، بما في ذلك أسبابه الأساسية وعوامل الخطر الناجمة عنه؛

(ز) حملات ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش.

٣٧. ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم وجمعياتهم بغية الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما في الاقتصاد غير المنظم.