



التاريخ: ٢٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٠  
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

**نموذج مقترح للتقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩(٥)(هـ)  
والمادة ١٩(٦)(د) من دستور منظمة العمل الدولية في ٢٠٢١  
بشأن الصكوك المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة**

**غرض الوثيقة**

في هذه الوثيقة، مجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من الحكومات أن تقدم في عام ٢٠٢١، بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، تقارير عن بعض الصكوك ذات الصلة بالهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥) وكذلك اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)، بهدف قيام لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بإعداد الدراسة الاستقصائية العامة في ٢٠٢١ ومناقشتها في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٢، وهو مدعو أيضاً إلى أن يوافق على نموذج التقرير المقابل لذلك (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤).

**الهدف الاستراتيجي المعني:** الأهداف الاستراتيجية جميعها.

**النتيجة الرئيسية المعنية:** النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

**الانعكاسات السياسية:** لا توجد.

**الانعكاسات القانونية:** لا توجد.

**الانعكاسات المالية:** الانعكاسات المعتادة المتصلة بإعداد دراسة استقصائية عامة.

**إجراء المتابعة المطلوب:** تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.

**الوحدة مصدر الوثيقة:** إدارة معايير العمل الدولية.

**الوثائق ذات الصلة:** الوثيقة GB.337/LILS/2 ؛ الوثيقة GB.337/LILS/PV.



١. كان أمام مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) وثيقة تتناول اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي طلب تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢١، كي تعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدراسة الاستقصائية العامة السنوية في عام ٢٠٢١، لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٢. وقدمت الوثيقة ثلاثة خيارات تهدف إلى جعل موضوع الدراسة الاستقصائية العامة يتسق مع المناقشة المتكررة للبلد المقابل، المزمع إجراؤها في عام ٢٠٢٣ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تمشياً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.<sup>٢</sup>

٢. وقرر مجلس الإدارة أنه ينبغي للدراسة الاستقصائية العامة المزمع أن تعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢١ وتقدمها إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٢، أن تركز على الخيار الثاني المقترح. وعليه، ينبغي للدراسة الاستقصائية العامة أن تتناول ستة صكوك ذات صلة بالموضوع المختار، وهي تحديداً اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)، وكذلك اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١). وخلال المناقشات، اقترح كذلك أن تسهم الدراسة الاستقصائية العامة في التفكير في أفضل السبل الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي تمشياً مع التزام منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، المعرب عنه في إعلان المؤمية من أجل مستقبل العمل.<sup>٣</sup>

٣. ويهدف الاستبيان المقترح الذي أعده المكتب إلى الأخذ بعين الاعتبار مختلف وجهات النظر والشواغل المعرب عنها في الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة. وبالتالي، يقترح المكتب نموذج التقرير المطلوب (انظر الملحق) على مجلس الإدارة للنظر فيه والموافقة عليه.

## مشروع القرار

### ٤. إن مجلس الإدارة:

(أ) يطلب من الحكومات أن تقدم في عام ٢٠٢١، بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، تقارير عن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)، وكذلك اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)؛

(ب) يوافق على نموذج التقرير المتعلق بهذه الصكوك والوارد في ملحق الوثيقة GB.338/LILS/2.

<sup>١</sup> الوثيقة GB.337/LILS/2.

<sup>٢</sup> الفقرتان ١٥-١ و ١٥-٢ (ب) من قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٥ (٢٠١٦).

<sup>٣</sup> إعلان المؤمية من أجل مستقبل العمل.



Appl. 19  
C.111, C.156, C.183, R.111, R.165 and R.191

مكتب العمل الدولي

تقارير بشأن  
الاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات  
(المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية)

نموذج تقرير بشأن الصكوك التالية:

- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)
- توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)

جنيف

٢٠٢٠

تتصل المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية باعتماد الاتفاقيات والتوصيات في المؤتمر، كما تتناول الالتزامات الناشئة عن ذلك والواقعة على الدول الأعضاء في المنظمة. وتنص الأحكام المعنية في الفقرات ٥ و٦ و٧ من هذه المادة، على ما يلي:

٥. حين يتعلق الأمر باتفاقية:

...

(هـ) إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.

٦. حين يتعلق الأمر بتوصية:

...

(د) لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملية لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

٧. حين تكون الدولة اتحادية، تطبق الأحكام التالية:

(أ) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة، بحكم نظامها الدستوري، لاتخاذ إجراء اتحادي، تكون التزامات الدول الاتحادية هي نفس التزامات الدول الأعضاء التي ليست دولاً اتحادية؛

(ب) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية، بحكم نظامها الدستوري، أكثر ملاءمة، كلياً أو جزئياً، لإجراء تتخذه الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة لها منها لإجراء اتحادي، يكون على الحكومة الاتحادية:

...

"٤" أن تقوم، بصدد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدق عليها، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملية للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر؛

"٥" أن تقوم بصدد كل توصية من هذا القبيل، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملية للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية، وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها وتطبيقها.

عملاً بالأحكام الواردة أعلاه، بحث مجلس إدارة مكتب العمل الدولي نموذج التقرير المذكور ووافق عليه. وقد وُضع هذا النموذج بحيث يسهل تقديم المعلومات المطلوبة في نسق موحد.

تقرير

يتعين أن يعّد في موعد أقصاه ٢٨ شباط/ فبراير ٢٠٢١، عملاً بالمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، من جانب حكومة.....، بشأن وضع القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالمسائل المعالجة في الصكوك المشار إليها في الاستبيان التالي.

يمكن أن ترسل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تعليقاتها في موعد أقصاه ٣٠ حزيران/ يونيو

٢٠٢١.

\* \* \*

## سياق الأسئلة ونطاقها

طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، من المكتب أن يعد نموذج التقرير بموجب المادة ١٩، لينظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٣٨ (أذار/ مارس ٢٠٢٠)، بشأن ستة صكوك: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)، وكذلك اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)، لإجراء دراسة استقصائية عامة تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٢١ وتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بالمعايير في عام ٢٠٢٢.

وخلال المناقشة، شدد مجلس الإدارة على أن الدراسة الاستقصائية العامة ستسهم في التفكير في أفضل السبل لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، تمشياً مع التزام منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، المعرب عنه في إعلان المؤوية من أجل مستقبل العمل.

وسوف توفر الدراسة الاستقصائية العامة لمحة عامة شاملة عن التشريعات والسياسات الوطنية المعمول بها فيما يتعلق بالصكوك الستة في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (الجزء الأول). وعلاوة على ذلك، ستلقي الدراسة الاستقصائية العامة الضوء على الكيفية التي تضطلع من خلالها حقوق العمل والاستخدام المحددة المنصوص عليها في الصكوك الستة قيد البحث بدور عوامل تمكينية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين (الجزء الثاني). كما ستسلط الدراسة الضوء على أهمية استثارة الوعي بالمبادئ المكرسة في هذه الصكوك الستة وإنشاء آليات مناسبة للإنفاذ والرصد، لضمان تطبيقها الفعال (الجزء الثالث). بالإضافة إلى ذلك، ستكون الدراسة الاستقصائية العامة فرصة للمساهمة في فهم أفضل للأحكام الواردة للصكوك المذكورة أعلاه من حيث القانون والممارسة على حد سواء؛ وكذلك التحديات والفرص المرتبطة بتطبيقها، وسوف تشجع تقاسم الخبرات والممارسات الجيدة فيما بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

وجرى إعداد هذا الاستبيان كذلك في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومتابعته. وأخذ بعين الاعتبار ما مفاده أن "هذه المتابعة تسعى إلى أن تستخدم على أكمل وجه ممكن جميع وسائل العمل المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية للوفاء بولايتها. وقد تشمل بعض هذه الإجراءات الهادفة إلى مساعدة الدول الأعضاء إجراء شيء من التكيف لطرائق التطبيق الواردة في الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، دون زيادة في التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير". وعلى سبيل المثال، من خلال تبويب الصكوك المتعلقة بهدف استراتيجي بعينه والتركيز عليها، قد توفر الدراسات الاستقصائية العامة لمحة عامة عن القوانين والممارسات في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن بعض الصكوك وإدراجها في المناقشات المتكررة مع ما يرافقها من معلومات مجدية بشأن الاتجاهات والممارسات ذات الصلة بهدف استراتيجي محدد.

وأخيراً، ستمكن الدراسة الاستقصائية العامة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من تقييم مساهمة هذه المعايير في تحقيق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، من خلال تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعددة، ولا سيما الهدف رقم ١ (القضاء على الفقر) ورقم ٣ (الصحة الجيدة والرفاه) ورقم ٥ (المساواة بين الجنسين) ورقم ٨ (العمل اللائق ونمو الاقتصاد). ومن شأن الدراسة كذلك أن تنير عملية إعداد المناقشة المتكررة المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي سيجريها المؤتمر في عام ٢٠٢٣ ورهنأ بالوقت الذي يختاره فيه الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير استعراض صكوك حماية الأمومة، يمكن أن تندرج إما في مناقشة الفريق وإما في متابعتها.

\* \* \*

وترتبط الأسئلة التالية بمسائل تشملها الاتفاقيات ذات الأرقام ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣ والتوصيات ذات الأرقام ١١١ و ١٦٥ و ١٩١.

وبهدف إبقاء هذا الاستبيان محدداً وموجزاً ومركزاً، على النحو المطلوب خلال مناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، فإنه قد حُدد في ٣٢ سؤالاً. وعليه، لا تقدم الأسئلة لكل صك على حدة (أو كل مادة على حدة). و عوضاً عن ذلك، تركز الأسئلة على المواضيع المشتركة التي تثيرها الصكوك المختلفة، في كل مرة تحدد فيها أحكام الصكوك التي تتناول هذه المواضيع. بالإضافة إلى ذلك، بما أن المساواة بين الجنسين وحماية الأمومة عنصران أساسيان للسياسات التحويلية التي دعى إليها برنامج التنمية المستدامة لعام

٢٠٣٠ ويسهمان في تحقيق عدد من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف رقم ٥ (المساواة بين الجنسين) والهدف رقم ٨ (العمل اللائق ونمو الاقتصاد)، تم أيضاً تضمين سؤال بشأن أهداف التنمية المستدامة ومبادرة «بيجين +٢٥»<sup>١</sup>.

وحسب مقتضى الحال، يرجى تقديم إشارة خاصة (رابط إلكتروني) أو إدراج معلومات تتعلق بأحكام التشريعات واللوائح والاتفاقات الجماعية واللوائح الداخلية للمنشآت وقرارات التحكيم والأحكام القضائية والسياسات ذات الصلة، بالإضافة إلى نسخ إلكترونية عنها.

<sup>١</sup> في عام ٢٠٢٠، سيحتفل المجتمع العالمي بالذكرى السنوية الخامسة والعشرين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين (١٩٩٥). وسيتم بلوغ ذكرى مرور خمس سنوات على بدء المضي قدماً صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وعليه، فإن عام ٢٠٢٠ هو عام محوري للإسراع في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات في كل مكان. ومن المقرر عقد الدورة الرابعة والستين للجنة وضع المرأة في مقر الأمم المتحدة في نيويورك من ٩ إلى ٢٠ آذار/ مارس ٢٠٢٠. وسوف ينصبّ محور التركيز الرئيسي لهذه الدورة على استعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة. وسوف يشمل الاستعراض تقييماً للتحديات الحالية التي تؤثر على تنفيذ منهاج العمل وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإسهامها في التنفيذ الكامل لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.



## نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والمسؤوليات العائلية وحماية الأمومة

### ملاحظات

١. إن حكومات البلدان التي صدقت على اتفاقية واحدة أو أكثر والمطلوب بشأنها تقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ من الدستور، سوف تستخدم النموذج الحالي فقط فيما يتعلق بالاتفاقيات غير المصدق عليها، إن وجدت، وبالتوصيات. ولن يكون من الضروري تكرار المعلومات الواردة أصلاً في التقارير بموجب المادة ٢٢ فيما يتعلق بالاتفاقيات المصدق عليها. والأسئلة الواردة تحت عنوان "إجراء وضع المعايير" و"الحاجة الممكنة للمساعدة التقنية" موجهة إلى كافة الدول الأعضاء.
٢. وعندما يُشار إلى "التشريعات الوطنية" أو "الأحكام" ينبغي فهم ذلك على أنها تشمل القوانين أو اللوائح أو السياسات أو الاتفاقات الجماعية أو الأحكام القضائية أو قرارات التحكيم، ما لم تعرّف تعريفاً مختلفاً في الصكوك التي يغطيها نموذج التقرير المذكور.
٣. وعند الإشارة إلى "العمال ذوي المسؤوليات العائلية"، لا ينبغي فهم ذلك على أنه يشير إلى النساء فقط.
٤. وعندما لا تشمل التشريعات الوطنية أو غيرها من الأحكام المسائل المثارة في هذا الاستبيان، يرجى توفير المعلومات بشأن الممارسات الحالية والناشئة.

### الجزء الأول: الإطار القانوني والمؤسسي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

التشريعات الوطنية بشأن عدم التمييز	
١.	<p>يرجى الإشارة إلى الأحكام الواردة في الدستور والتشريعات الوطنية التي تمنع وتحظر التمييز المباشر وغير المباشر في الاستخدام والمهنة، مع تحديد:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ما إذا كانت هذه الأحكام تتضمن تعريفاً للتمييز المباشر وغير المباشر، مع الإشارة إلى الأسباب المشمولة [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١(أ)-(ب)؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١]؛</li> <li>■ ما إذا كانت هذه الأحكام تغطي التمييز على الأسس الإضافية التالية: الجنس ونوع الجنس والأمومة والحالة الاجتماعية والوضع الأسري والمسؤوليات العائلية (بما في المستقبلية والمحتملة) [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١(أ)-(ب)؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٢-٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ١-٢ و ٦-٨ و ١٥-١٦؛ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٩(١)؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٥].</li> <li>■ ما إذا كانت التشريعات تتضمن أحكاماً محددة للتصدي للتمييز على أساس أحد الأسباب المذكورة أعلاه بالاقتران مع أسباب إضافية - أي التمييز المتعدد في حد ذاته (مثل الحالات التي يتعرض فيها العمال، وخاصة العمال المهاجرون والعمال من الأقليات الإثنية، للتمييز على أساس مسؤولياتهم العائلية، بالإضافة إلى اللون والأصل الوطني، وما إلى ذلك).</li> </ul>
٢.	<p>يرجى الإشارة إلى أية قوانين أو لوائح تحد من نوع العمل الذي يمكن للأفراد ممارسته أو تستبعدهم من بعض المهن أو تقيد وصولهم إلى العمالة أو الاستمرار فيها (على سبيل المثال، حظر عمل النساء في الليل واشتراط الحصول على موافقة مسبقة من أزواجهن للعمل وحظر عملهن في وظائف معينة، وما إلى ذلك).</p>
٣.	<p>يرجى الإشارة إلى الأحكام الواردة في التشريعات الوطنية التي ترمي إلى الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل وحظره، وهو شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس (مع الإشارة إلى ما إذا كانت الحماية تشمل على السواء التحرش على أساس مبدأ المقابل (أعطِ تُعطَ) والتحرش في شكل بيئة عمل معادية).</p>

## السياسات الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين

<p>الاتفاقية رقم ١١١: المواد ٣-٢ و ٥ التوصية رقم ١١١: الجزء الثاني الاتفاقية رقم ١٥٦: المواد ٣-٤ و ٩ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-١١</p>	<p>٤. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان بلدكم قد اعتمد سياسات وطنية كما ورد وصفه في الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ (سياسة وطنية لتحقيق المساواة) وفي الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ (سياسات وطنية لتمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقوقهم في العمل دون تمييز ودون تعارض مع مسؤولياتهم العائلية). وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تلخيص سياسات بلدكم وشرح كيفية تقييمها واستعراضها بشكل دوري.</p>	<p>٤.</p>
<p>الاتفاقية رقم ١١١: المادتان ٣-٢ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٣-٢ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-١١ و ٢٧</p>	<p>٥. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت هذه السياسات:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتصدى للتمييز على وجه التحديد على أساس الجنس أو نوع الجنس أو الأمومة أو الحالة الاجتماعية أو الوضع الأسري أو المسؤوليات العائلية (بما في ذلك المسؤوليات العائلية المستقبلية أو المحتملة) [الاتفاقية رقم ١١١: المادتان ٢ و ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨]؛</li> <li>■ تغطي التمييز على أساس أحد الأسباب المذكورة أعلاه بالاقتران مع أسباب أخرى - أي التمييز المتعدد؛</li> <li>■ تشجع المساواة بين الجنسين وتقاسم المسؤوليات العائلية بين النساء والرجال [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣(١)-(٢)؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٩-١٠ و ١١(ب)]؛</li> <li>■ تنطبق على القطاعين العام والخاص على السواء وتغطي جميع العمال [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٢؛ التوصية رقم ١٥٦: المادة ٢]؛</li> <li>■ تشمل الضمان الاجتماعي والتدابير المالية التي تأخذ في الحسبان وضع العمال ذوي المسؤوليات العائلية (مثل إعانات الأسرة ودفع اشتراكات حقوقهم في المعاش لفترات الإجازة ومراعاة المسؤوليات العائلية في تحديد متطلبات إعانات البطالة) [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤ (ب)؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٧].</li> </ul>	<p>٥.</p>
<p>الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٢ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٨</p>	<p>٦. يرجى الإشارة إلى أية تدابير خاصة (مثل تدابير العمل الموجب أو الإيجابي) اعتمدت لصالح مجموعات معينة في أوضاع الاستضعاف (مثل النساء و/ أو العمال ذوو المسؤوليات العائلية).</p>	<p>٦.</p>
<p>الاتفاقية رقم ١١١: المادتان ٣(أ) و ٥(٢) التوصية رقم ١١١: الفقرة ٢ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١١ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٥</p>	<p>٧. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تشارك في وضع هذه السياسات وتقييمها واستعراضها، وإذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إلى الطريقة المتبعة في ذلك، وإلى دور العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم في تنفيذ هذه السياسات.</p>	<p>٧.</p>
<p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ١-٢</p>	<p>٨. يرجى الإشارة إلى أي تعريف يرد في بلدكم لمصطلحي "الطفل" و "المرأة" في سياق تنفيذ تدابير حماية الأمومة. ويرجى تحديد فئات النساء التي تنطبق عليها هذه التدابير، وما إذا اعتمدت أية أحكام أو تدابير أو يتوخى اعتمادها لحماية المرأة في أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير<sup>١</sup> (مثل العمل في المنزل والعمل الموسمي والعمل المؤقت، وما إلى ذلك)، وإلى ما إذا كانت هناك أي فئات من العمال مستبعدة من هذه التدابير فضلاً عن أسباب استبعادها.</p>	<p>٨.</p>

١ انظر المادة ٢(١) من الاتفاقية رقم ١٨٣. ويمكن أن تشمل فئة "النساء اللاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير" العاملات بدون عقد عمل مكتوب أو العاملات في الاستخدام المستتر أو العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، وكذلك العاملات في الاقتصاد غير المنظم.

<p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ١(٣) و ٩ التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٣ و ١٧</p>	<p>٩. يرجى الإشارة إلى التعريف المخصص في بلدكم لعبارة "الطفل المعال" وعبارة "عضو آخر في الأسرة المباشرة يحتاج بصورة واضحة إلى رعاية أو إعالة" في سياق أية تدابير قد اعتمدت لضمان أن تكون أحكام وشروط الاستخدام كفيلة بتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية ومسؤولياتهم العائلية.</p>
<p>الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١-٣ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١ الاتفاقية رقم ١٥٦: المواد ٣-٥ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-١١ و ١٧-١٨ و ٢١-٢٦ الاتفاقية رقم ١٨٣: المواد ١ و ٣-٤ و ٦ و ٨-٩ التوصية رقم ١٩١: الفقرات ١ و ٥ و ١٠</p>	<p>١٠. يرجى الإشارة إلى ما إذا تم جمع المعلومات التالية (وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم هذه المعلومات):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ إحصاءات بشأن عدد النساء في الاستخدام، بما في ذلك معلومات عن عدد النساء في الأشكال غير النمطية من العمل لدي الغير (مثل العمل في المنزل والعمل الموسمي والعمل المؤقت، وما إلى ذلك) [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١]؛</li> <li>■ إحصاءات بشأن عدد النساء والرجال في الاستخدام حسب الحالة الوالدية وعدد الأطفال وسنهم وتكوين الأسرة، بما في ذلك المعلومات بشأن ظروف العمل ذات الصلة (مثل المهنة والصناعة ونوع العقد إن كان في القطاع العام أو القطاع الخاص وعدد ساعات العمل والإيرادات) [التوصية رقم ١٦٥، الفقرتان ١٧-١٨]؛</li> <li>■ إحصاءات بشأن عدد الساعات التي أمضيت في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مصنفة حسب الجنس والحالة الوالدية والوضع الأسري وعدد الأطفال وسنهم [التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٤-٢٥]؛</li> <li>■ إحصاءات مصنفة حسب الجنس بشأن عدد حالات التمييز المعروضة على المحاكم (لا سيما على أساس الجنس أو نوع الجنس أو الأمومة أو الحالة الاجتماعية أو الوضع الأسري أو المسؤوليات العائلية)، وعدد الشكاوى المقدمة والمتابعة المخصصة لهذه الشكاوى (النتائج والعقوبات المفروضة والتعويضات الممنوحة لجبر الضرر) [الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١-٣؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨؛ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٨-٩؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٥]؛</li> <li>■ إحصاءات بشأن توزيع الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص، حسب مستويات الإيرادات وفروع النشاط الاقتصادي والفئات المهنية ونوع ومستوى التعليم/ المؤهلات والمناصب الإدارية والريادية وفئات الأقدمية والفئات العمرية [الاتفاقية رقم ١١١]؛</li> <li>■ إحصاءات بشأن عدد العمال ذوي المسؤوليات العائلية، مجمعة للتأكد من احتياجاتهم وأفضليتهم في خدمات ومرافق مجال رعاية الأطفال والعائلة وتقديم المساعدة في المنازل وتقديم الرعاية في المنازل؛ [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٥؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٢٤-٢٦]؛</li> <li>■ إحصاءات مصنفة حسب الجنس بشأن عدد العمال المؤهلين للحصول على إجازة تتعلق بالأمومة أو إجازة أسرية أو إجازة للرعاية، وعدد العمال المستفيدين من هذه الإجازة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٢-٢٣؛ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٣-٤؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ١ و ١٠]؛</li> <li>■ إحصاءات بشأن عدد العمال بدوام جزئي، وبسبب الترتيبات المرنة الأخرى فيما يتعلق بجداول أوقات العمل وفترات الراحة وساعات العمل المفرطة والعطل، مصنفة حسب السن والجنس [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢١]؛</li> <li>■ أي بحث آخر يجري بشأن عدم التمييز (لا سيما على أساس الجنس أو نوع الجنس أو الأمومة أو الحالة الاجتماعية أو الوضع الأسري أو المسؤوليات العائلية) والمساواة بين الجنسين في الاستخدام والمهنة؛ تأثير ترتيبات العمل المرنة على المساواة بين الجنسين في الاستخدام والمهنة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢١]؛</li> <li>■ أي بحث آخر يجري بشأن تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجال والنساء [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١١(ب)].</li> </ul>

## الجزء الثاني: تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال حقوق الاستخدام والعمل

الحق في الحصول على الاستخدام والمهنة بشكل متساوٍ	
١١ . تساوي الفرص في الحصول على التدريب يرجى الإشارة إلى التدابير التشريعية أو غيرها من التدابير المتخذة لتعزيز حصول الفتيات والنساء على التعليم والتدريب والمشورة بشأن العمالة، ومعلومات عن البرامج والسياسات المعمول بها لتحسين حصول النساء (والرجال) على مجموعة واسعة من الوظائف (مثل تدريب النساء في القطاعات التي لا تقبل عليها "الإناث" عادة).	الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١(٣) و٣(ب) و٥ التوصية رقم ١١١: الفقرتان ١(٣) و٢(ب) "١"- "٢"
١٢ . يرجى تقديم المعلومات بشأن الخدمات المتاحة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية فيما يتعلق بحقهم في التدريب المهني وتزويدهم بالمشورة والمعلومات وخدمات التوظيف وترتيبات بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر (تحديد ما إذا كانت الخدمات مجانية للعمال).	الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٤(أ) و٧ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٩(أ) و١٢-١٤
١٣ . تساوي الفرص في الوصول إلى الاستخدام والمهنة يرجى الإشارة إلى التدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة (بما في ذلك العقوبات المطبقة وقرارات المحاكم) لضمان ألا يشكل الجنس ونوع الجنس والأمومة والحالة الاجتماعية والوضع الأسري والمسؤوليات العائلية (الحالية أو المحتملة) أسباباً مباشرة أو غير مباشرة لما يلي: ■ رفض الاستخدام [التوصية رقم ١١١: الفقرتان ١ و٢(ب) "١" - "٢"؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨؛ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٩]؛ ■ رفض السلف على المرتبات والإعانات في إطار الاستخدام [التوصية رقم ١١١: الفقرة ٢(ب) "٣" - "٦"؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦ - ٨ و ١٥؛ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٩]؛ ■ إنهاء الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٨؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١٦؛ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٨(١)]. (على سبيل المثال، تدابير لحظر الفحوص الإلزامية للكشف عن الحمل باستثناء الحالات التي تقتضيها التشريعات الوطنية فيما يتعلق بالعمل المحظور أو المقيد بالنسبة إلى النساء الحوامل أو المرضعات أو عندما يكون هناك خطر كبير على صحة النساء والأطفال، وتدابير لحظر الأسئلة الشخصية أثناء مقابلات عمليات التوظيف وخلال الاستخدام وتدابير بشأن عدم الكشف عن معلومات بشأن الأجور السابقة، وما إلى ذلك).	الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١ التوصية رقم ١١١: الفقرات ١-٣ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٣ و٨ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨ و١٥-١٦ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٨(١) و٩
١٤ . يرجى الإشارة إلى ما إذا كان من غير القانوني أن ينهي صاحب العمل استخدام امرأة خلال فترة حملها أو غيابها لإجازة مرتبطة بالحمل أو الولادة أو خلال فترة بعد عودتها إلى العمل (باستثناء أسباب لا علاقة لها بالأمومة)، وكذلك مدة تلك الفترة، حسب الاقتضاء. ويرجى الإشارة إلى التدابير القانونية والإجرائية ذات الصلة التي يتم بمقتضاها توفير هذه الحماية، بما في ذلك سبل الانتصاف المنصوص عليها في حالة الفصل التعسفي. ويرجى الإشارة إلى ما إذا كان عبء إثبات أن أسباب الفصل غير مرتبطة بالأمومة، يقع على صاحب العمل.	الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٨(١)

<b>الحق في الحصول على إجازة</b>	
<p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المواد ٤-٥ و ١١ التوصية رقم ١٩١: الفقرات ١ و ٦(٦) و ١٠(١) و(٢) و(٥)</p>	<p>١٥. <b>إجازة متعلقة بالأمومة</b> يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يحق للعمال الحصول على الإجازات التالية:  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ إجازة للفحص الطبي المتعلق بالحمل [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦(٦)]؛</li> <li>■ إجازة في حالة المرض أو مضاعفات عنه أو خطر حدوث مضاعفات ناشئة عن الحمل أو الولادة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٥]؛</li> <li>■ إجازة الأمومة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة (٤)؛ الاتفاقية رقم ١٩١: الفقرة ١].</li> </ul> يرجى تحديد مدة إجازة الأمومة قبل الولادة وبعدها، وما إذا كانت فترة الإجازة بعد الولادة تشمل فترة إلزامية مدتها ستة أسابيع (إذا كانت هذه الفترة أقل من ستة أسابيع، يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت قد اتفقت عليها الحكومة والمنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال على المستوى الوطني) [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٤(٤)].  يرجى الإشارة إلى ما إذا كان ينظر في ملاءمة تمديد فترة إجازة الأمومة بشكل دوري بالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١١].</p> <p><b>أنواع الإجازات ذات الصلة</b> يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يحق للعمال الحصول على الإجازة التالية:  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ في حالة وفاة الأم قبل انقضاء إجازة ما بعد الولادة، هل يحق لأب الطفل، المستخدم الحصول على إجازة لمدة تساوي الجزء غير المنقضي من إجازة الأمومة بعد الولادة؟ [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(١)]؛</li> <li>■ في حالة مرض الأم أو دخولها إلى المستشفى بعد الولادة وقبل انقضاء إجازة ما بعد الولادة، وحيث لا تستطيع الأم رعاية الطفل، هل يحق لأب الطفل، المستخدم الحصول على إجازة لمدة تساوي الجزء غير المنقضي من إجازة الأمومة بعد الولادة لرعاية الطفل؟ [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(٢)]؛</li> <li>■ إجازة للوالدين المتبنين لرعاية طفلهما [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(٥)]؛</li> <li>■ إجازة الأبوة.</li> </ul> </p>
<p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤ التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٢-٢٣ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(٣)</p>	<p>١٦. <b>إجازات أخرى للوفاء بالمسؤوليات العائلية</b> يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يحق للعمال الحصول على إجازة أخرى للوفاء بالمسؤوليات العائلية، مثل:  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ الإجازة الوالدية [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٢؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(٣)]؛</li> <li>■ إجازة في حالة مرض أفراد من الأسرة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٣]؛</li> <li>■ أنواع الإجازات الأخرى للوفاء بالمسؤوليات العائلية (مثل الإجازة في حالات الوفاة أو الحوادث أو إعاقة أفراد من الأسرة).</li> </ul> </p>
<p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤ التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٢-٢٣ الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٤-٥ التوصية رقم ١٩١: الفقرات ١ و ٦(٦) و ١٠</p>	<p>١٧. يرجى الإشارة إلى كل أنواع الإجازات المشار إليها في السوابق ١٥ و ١٦: مدة فترات الإجازة وشروط استحقاق الإجازة والأساس لمنحها الإجازة والطرائق الأخرى للحصول عليها (مثل استخدام وتوزيع الإجازة بين الوالدين). ويرجى أيضاً الإشارة إلى التدابير المتخذة لحماية حقوق العمالة والضمان الاجتماعي للعمال الذين يحصلون على الإجازة (مثل دفع اشتراكات حقوقهم في المعاش لهذه الفترات)، وأية تدابير متخذة لتشجيع العمال من الرجال والنساء على الإقبال على هذا النوع الإجازة.</p>

<b>الإعانات</b>	
<p>١٨٠. الإعانات النقدية خلال فترة الإجازة</p> <p>يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يقدم أي تعويض مالي أو إعانات نقدية أو أي نوع آخر من أنواع دعم دخل العمال خلال فترات الإجازة أو التغيب المشار إليها في السوالين ١٥ و ١٦، بأي من الوسائل التالية أو بتركيبة منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ التأمين الاجتماعي الإلزامي؛</li> <li>■ الأموال العامة؛</li> <li>■ صاحب العمل؛</li> <li>■ صناديق المساعدة الاجتماعية؛</li> <li>■ الإعفاءات الضريبية وغيرها من التدابير المالية؛</li> <li>■ وسائل أخرى على النحو الذي تحدده القوانين والممارسات الوطنية.</li> </ul> <p>يرجى الإشارة، بالنسبة إلى كل وسيلة من الوسائل المستخدمة، إلى الشروط اللازمة للاستحقاق وفئات العمال التي تنطبق عليها الشروط، بما في ذلك تلك الموجودة في الأشكال غير نمطية من العمل لدى الغير، وحصص المساهمة والضريبة المفروضة على الأجور أو المستحقات التي يتحمل دفعها الذين يمولون الإعانات (مثل العمال وأصحاب العمل والدولة)، وكذلك الطرق المستخدمة لتحديد مقدار أو مستوى الإعانات النقدية والمعدلات المطبقة في دفع المستحقات.</p> <p>يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الاشتراكات المستحقة بموجب التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الضرائب المفروضة على الأجور لتمويل إعانات الأمومة تُدفع من جانب العدد الإجمالي للرجال والنساء العاملين، بغض النظر عن الجنس. [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٤].</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤(ب)</p> <p>التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٧-٢٨</p> <p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٦(١)-(٦) و(٨)</p> <p>التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٢ و ٤</p>
<p>١٩٠. إعانات الرعاية الطبية المتعلقة بالأمومة</p> <p>يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت تقدم الرعاية الطبية للنساء وأطفالهن خلال الأمومة، وتحديد:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ما إذا كانت تشمل هذه الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها والرعاية في المستشفيات عند الضرورة؛</li> <li>■ بأية وسائل تمول هذه الرعاية الطبية؛</li> <li>■ ما إذا كانت المرأة ملزمة بالمشاركة في التكاليف المرتبطة بهذه الرعاية، وبحسب الاقتضاء، القواعد المتعلقة بالمشاركة في هذه التكاليف.</li> </ul>	<p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٦(٧)</p> <p>التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٣ و ٤</p>
<b>العودة إلى العمالة</b>	
<p>٢٠٠. فترة ما بعد إجازة الأمومة أو التبني</p> <p>يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت قد اتخذت أي تدابير ذات طبيعة قانونية وإجرائية لضمان حق المرأة والوالدين المتبنين، حسبما يكون عليه الحال، في العودة إلى نفس الوظيفة أو وظيفة مماثلة مدفوعة بنفس معدل الأجر عند انتهاء فترة إجازة الأمومة أو التبني.</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٨(٢)</p> <p>التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٥ و ١٠(٥)</p>
<p>٢١٠. فترة ما بعد أنواع أخرى من الإجازات للوفاء بالمسؤوليات العائلية</p> <p>يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت قد اتخذت أية تدابير لضمان حصول العمال على إجازة والدية دون أن يفقدوا عملهم وحقوقهم الناتجة عن حماية العمل. ويرجى تحديد ما إذا كانت هذه التدابير تنطبق أيضاً على أنواع الإجازات الأخرى المشار إليها في السوالين ١٥ و ١٦.</p>	<p>الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١</p> <p>التوصية رقم ١١١: الفقرات ١-٣</p> <p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المواد ٣-٤ و ٨</p> <p>التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٢</p>

<b>حقوق أخرى للتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية</b>	
<p>٢٢. <b>حماية الصحة</b></p> <p>يرجى الإشارة إلى التدابير التشريعية والعملية المتخذة لضمان ألا يفرض على النساء الحوامل أو المرضعات أداء عمل تحدد أنه ضار بصحة الأم أو الطفل [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦]</p> <p>■ البدائل متاحة للحوامل والأمهات المرضعات حيث ينطوي العمل الذي يؤديه على خطر كبير على صحتهم أو صحة أطفالهن دون فقد أجورهن [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦ (٢) - (٤)]؛</p> <p>■ النساء يحتفظن بالحق في العودة إلى وظائفهن أو وظائف مماثلة متى لم يعد ذلك يشكل خطراً على صحتهم [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦ (٥)].</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٣</p> <p>التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦</p>
<p>٢٣. <b>ترتيبات العمل</b></p> <p><b>تدابير لتسهيل الرضاعة</b></p> <p>يرجى الإشارة إلى:</p> <p>■ ما إذا كانت التشريعات الوطنية تنص على حق المرأة في استراحة واحدة أو أكثر في اليوم أو تخفيض ساعات العمل اليومي لإرضاع طفلها [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٠ (١)]؛</p> <p>■ الترتيب اليومي لوقت العمل المنصوص عليه لمثل هذه الأغراض (بما في ذلك الفترة التي يُسمح فيها بفترات راحة للرضاعة أو تخفيض ساعات العمل اليومي، وعدد هذه الفترات ومدة فترات الراحة للرضاعة والإجراءات الخاصة بتخفيض ساعات العمل اليومي)، وإمكانية تكيف وتيرة ومدة فترات الراحة للرضاعة حسب الاحتياجات الخاصة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٠ (٢)]؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٧-٨؛</p> <p>■ ما إذا كانت تُحتسب فترات الراحة للرضاعة أو تخفيض ساعات العمل اليومي كوقت عمل وتكون مدفوعة الأجر وفقاً لذلك [التوصية رقم ١٨٣: المادة ١٠ (٢)]؛</p> <p>■ ما إذا كان يحق للآباء فترة راحة لإطعام أطفالهم، في حالة عدم قدرة الأم على القيام بذلك (على سبيل المثال، لأسباب صحية أو لأنها توفيت بعد الولادة)، وكذلك الشروط المطبقة المخصصة على هذه الفترات؛</p> <p>■ ما إذا كان يحق للآباء بالتبني فترات استراحة لإطعام طفلهم، وكذلك الشروط المطبقة المخصصة لهذه الفترات؛</p> <p>■ ما إذا كان قد تم وضع حكم بموجب القانون أو الممارسة الوطنية لإنشاء مرافق للرضاعة في ظروف صحية مناسبة في مكان العمل أو بالقرب منه [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٩].</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٠</p> <p>التوصية رقم ١٩١: الفقرات ٧-٩</p>
<p>٢٤. <b>ترتيبات العمل الأخرى للتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية</b></p> <p>يرجى الإشارة إلى أية تدابير متخذة لضمان أن تكون شروط وظروف الاستخدام مناسبة لتمكين العمال من التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١٧]. وفي هذا الصدد، يرجى الإشارة إلى ما يلي:</p> <p>■ إلى أي مدى اتخذت تدابير لتخفيض ساعات العمل اليومي والساعات الإضافية، وتوفير ترتيبات أكثر مرونة في أوقات العمل وفترات الراحة والعطل، وأخذ المسؤوليات العائلية في الاعتبار عند تحديد نوبات العمل والعمل الليلي وعند نقل العمال من مكان إلى آخر [التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ١٨-٢٠]؛</p> <p>■ ما إذا كانت هذه التدابير تغطي جميع العمال ذوي المسؤوليات العائلية (مثل الآباء والوالدين المتبنيين، وما إلى ذلك)؛</p> <p>■ إلى أي مدى اتخذت تدبير لضمان أن تكون شروط وظروف الاستخدام، بما في ذلك تغطية الضمان الاجتماعي، للعمال بدوام جزئي والعمال المؤقتين، مماثلة، قدر الإمكان، لشروط وظروف عمل العاملين بدوام كامل والعمال الدائمين على التوالي (وفي الحالات المناسبة، يحتسب حقهم على أساس تناسبي) [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢١ (١)-(٢)]؛</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤</p> <p>التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ١٧-٢١</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ إلى أي مدى اتخذت تدابير لإعطاء العمال بدوام جزئي الخيار بين الحصول على عمل بدوام كامل أو العودة إليه عند وجود وظيفة شاغرة وعندما تكون الظروف التي حددت التكاليف في العمل بدوام جزئي غير موجودة [التوصية رقم ١٦٥]: الفقرة ٢١(٣)؛</li> <li>■ ما إذا كانت هذه التدابير منصوص عليها في التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قواعد العمل أو من خلال أي وسيلة أخرى.</li> </ul>
<p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٤-٥ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٢٥-٢٦ و ٣٢-٣٤</p>	<p><b>٢٥. الخدمات ومرافق رعاية الأطفال ورعاية الأسرة وخدمات تقديم المساعدة في المنازل وتقديم الرعاية في المنازل</b></p> <p>يرجى تقديم معلومات مفصلة بشأن التدابير المتخذة لمراعاة احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية في تخطيط المجتمع المحلي. وعلى وجه الخصوص، يرجى تقديم معلومات بشأن التدابير المتخذة من أجل:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ استحداث خدمات ومرافق رعاية الأطفال ورعاية الأسرة، فضلاً عن خدمات تقديم المساعدة في المنازل وتقديم الرعاية في المنازل (على سبيل المثال، المعلومات بشأن: عدد خدمات ومرافق رعاية الأطفال ورعاية الأسرة المتاحة في البلد (بما في ذلك المرافق طويلة الأجل مثل المرافق والخدمات للمعوقين وأسره)، وتوزيعها الجغرافي وكيفية تنظيمها وتزويدها بالموظفين والتكاليف وطريقة الدفع وما إلى ذلك) [التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٢٥-٢٦ و ٣٣]؛</li> <li>■ تشجيع توفير الخدمات في المجتمع المحلي، مثل وسائل النقل العام والإمداد بالمياه والطاقة في مساكن العمل أو على مقربة مباشرة منها وإنشاء مساكن ذات تصميم مخفف للأعباء المنزلية [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٣٤].</li> </ul>

### الجزء الثالث: ضمان المساواة بين الجنسين في الاستخدام والمهنة

استشارة الوعي بشأن المساواة بين الجنسين	
<p>الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣ التوصية رقم ١١١: الفقرات ٢-٥ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٦ و ١١ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٥ و ١٠-١١ و ٢٤ و ٣٤</p>	<p><b>٢٦. تعميم ثقافة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز</b></p> <p>يرجى وصف التدابير المتخذة لتعزيز المعلومات والتعليم، بما يكفل توليد فهم عام واسع لمبدأ المساواة بين الجنسين وللمشاكل التي تواجهها العاملات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية، بما في ذلك المعلومات بشأن:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ التدابير المتخذة لمعالجة الصور النمطية التي تشجع حالات استبعاد الفتيات/ النساء من بعض البرامج/ الفرص التعليمية [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣(ب)؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٦؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١٠]؛</li> <li>■ الحملات والأنشطة ذات الصلة التي أجريت لاستشارة الوعي العام [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣(ب)؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٦؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١٠]؛</li> <li>■ إجراء البحوث لتوفير معلومات موضوعية تستند إليها السياسات والتدابير الفعالة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ١١(أ) و ٢٤(أ)؛</li> <li>■ الأنشطة التعليمية التي تشجع تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجل والمرأة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١١(ب)؛</li> <li>■ تشجيع توفير الخدمات في المجتمع المحلي، مثل وسائل النقل العام والإمداد بالمياه والطاقة في مساكن العمل أو على مقربة مباشرة منها وإنشاء مساكن ذات تصميم مخفف للأعباء المنزلية تراعي احتياجات العمال [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٣٤]</li> </ul> <p>يرجى الإشارة إلى دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تعزيز فهم مبدأ المساواة بين الجنسين وقبوله وإعماله [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣؛ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١١؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٥].</p>



<b>الإنفاد والرصد</b>	
<p>٢٧.</p> <p><b>آليات إنفاذ القانون والرصد</b></p> <p>يرجى الإشارة إلى كيفية ضمان الإنفاذ والرصد الفعالين من حيث الممارسة للقوانين والسياسات التي تتصدى للتمييز (لا سيما على أساس الجنس ونوع الجنس والأمومة والحالة الاجتماعية والوضع الأسري والمسؤوليات العائلية) وتعزز المساواة بين الجنسين. وعلى وجه الخصوص، يرجى تقديم معلومات بشأن الأنشطة ذات الصلة للمؤسسات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ مفتشية العمل (مثل دورات تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين وإنشاء فرق عمل خاصة بتفتيش العمل بشأن المساواة بين الجنسين، وما إلى ذلك)؛</li> <li>■ هيئات المساواة أو الهيئات المتخصصة الأخرى (بما في ذلك المعلومات بشأن بولايته وسير عملها ووصولها إلى العمال)؛</li> <li>■ المحاكم (بما في ذلك المعلومات بشأن ما إذا كان يمكن تطبيق أية ترتيبات إجرائية خاصة مثل الإجراءات الدستورية الخاصة؛ وعكس عبء الإثبات؛ وبشأن ما إذا كانت هناك إشارات محددة إلى معايير العمل الدولية التي يشملها هذا الاستبيان في قرارات المحاكم)؛</li> <li>■ الهيئات الأخرى المختصة في معالجة منع النزاعات وتسويتها (مثل أمين المظالم، وما إلى ذلك).</li> </ul> <p>يرجى تقديم المعلومات بشأن الطريقة التي يتم بها ضمان مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من حيث الممارسة في هيئات المساواة أو الهيئات المتخصصة الأخرى.</p>	<p>الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣</p> <p>التوصية رقم ١١١: الفقرة ١٠</p> <p>الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٩</p> <p>الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٢</p>
<b>المضي قدماً</b>	
<p>٢٨.</p> <p>يرجى تقديم المعلومات بشأن استراتيجية بلدكم (مثل الخطة الوطنية) لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وخاصة الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة - تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، وبشأن الاستعراضات الوطنية المتعلقة بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين في إطار مبادرة «بيجين ٢٠٥».</p>	<p>٢٩.</p> <p><b>احتمالات التصديق والعقبات القائمة أمامه</b></p> <p>يرجى تقديم المعلومات بشأن أي احتمالات للتصديق وتحديد التحديات أو العقبات فيما يتعلق بالتصديق المحتمل على أي اتفاقية من الاتفاقيات التي يغطيها هذا الاستبيان (الاتفاقيات ذات الأرقام ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣) والإشارة إلى أية تدابير اتخذت أو يتوخى اتخاذها للتغلب على هذه العقبات (تشير إلى أية صعوبات تطرحها الاتفاقيات، في التثريعات أو الممارسات الوطنية، أو أية أسباب أخرى تمنع أو تؤخر التصديق)..</p>
<p>٣٠.</p> <p><b>إجراء وضع المعايير</b></p> <p>هل توجد أي ثغرات أو أوجه انعدام اتساق ينبغي معالجتها عند إجراء المناقشات بشأن وضع المعايير في المستقبل فيما يتعلق بالصكوك التي يرتبط بها هذا الاستبيان.</p>	<p>٣١.</p> <p><b>الحاجة المحتملة للمساعدة التقنية</b></p> <p>يرجى الإشارة إلى ما إذا كان بلدكم قد التمس أي مساعدة تقنية من جانب منظمة العمل الدولية لإنفاذ أحكام الصكوك التي يشملها هذا الاستبيان؟ وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم المعلومات بشأن تأثير هذا الدعم. ويرجى أيضاً الإشارة إلى الطريقة التي يمكن بها لمنظمة العمل الدولية تقديم أفضل مساعدة مناسبة في إطار ولايتها لدعم جهود البلدان الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل.</p>
<p>٣٢.</p> <p>يرجى الإشارة إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، التي أرسلت إليها نسخ عن هذا الاستبيان عملاً بالمادة ٢٣(٢) من دستور منظمة العمل الدولية، ويرجى ذكر ما إذا تلقيتهم من هذه المنظمات ملاحظات تتعلق بالأثر المعطى أو المزمع إعطاؤه لأي صك من الصكوك التي يتناولها هذا الاستبيان. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تزويدنا بنسخة من الملاحظات المتلقاة بالاقتران مع أية تعليقات قد تعتبرونها مفيدة.</p>	