

مجلس الإدارة

الدورة 355، جنيف، 17-27 تشرين الثاني/نوفمبر 2025

POL

قسم وضع السياسات

جزء العمالة والحماية الاجتماعية

التاريخ: ٢٤ تشرين الثاني/أكتوبر ٢٠٢٥
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

تحديد التحديات والاستجابات السياسية الممكنة فيما يتعلق بتطبيق مبدأ عدم التمييز في عالم العمل

غرض الوثيقة

أعدت هذه الوثيقة من أجل تسهيل مناقشة مجلس الإدارة في إطار هذا البند. ومجلس الإدارة مدعو إلى الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة وتوفير الإرشادات اللازمة لعمل المكتب بشأن مبدأ عدم التمييز في عالم العمل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٤).

الهدف الاستراتيجي المعني: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.353/PV.

◀ مقدمة

١. خلال المناقشة التي أجراها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) بشأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، أحاط علماً "بتباين الآراء التي أعرب عنها... بشأن استخدام مصطلحي التوجه الجنسي والهوية الجنسية" كأسباب للتمييز. وعلى نحو أكثر تحديداً، طُرحت تساؤلات حول الأساس الذي يستند إليه المكتب في الاضطلاع بأنشطته المتعلقة بالتمييز القائم على هذين السببين^١. كما ذُكر مجلس الإدارة "بالتزام منظمة العمل الدولية وتعهدها بمكافحة جميع أشكال التمييز والاستبعاد لأي سبب من الأسباب" وأكد أن المكتب يقدم المساعدة التقنية للبلدان، بناءً على طلبها، مع إيلاء الاعتبار الواجب للظروف والأحوال الوطنية". وقرر أن يدرج في جدول أعمال دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) بنداً "للمناقشة في قسم وضع السياسات يتعلق بالتحديات التي يطرحها تطبيق مبدأ عدم التمييز في عالم العمل، بما في ذلك الآراء المتباينة المذكورة أعلاه وكيفية معالجتها"^٢.
٢. وفي حزيران/ يونيو ٢٠٢٥، أحاط مؤتمر العمل الدولي علماً بإدراج هذا البند في جدول أعمال الدورة ٣٥٥ لمجلس الإدارة وأشار، معبراً عن موقف مجلس الإدارة، إلى التزام المنظمة وتعهدها بمكافحة جميع أشكال التمييز والاستبعاد لأي سبب من الأسباب^٣.
٣. وأعدت هذه الوثيقة بغية تيسير المناقشة بموجب هذا البند وهي تتألف من أربعة أجزاء. يذكر الجزء الأول بأن التمييز هو أحد الأسباب الجذرية لانعدام المساواة في عالم العمل وتكاليفه الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة. ويشير الجزء الثاني إلى الأهمية المركزية لمبدأ عدم التمييز، بوصفه واحداً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في إطار ولاية منظمة العمل الدولية. ويعرض الجزء الثالث كيفية معالجة أسباب التمييز المحظورة في سياق معايير العمل الدولية. وينظر الجزء الرابع في التحديات المرتبطة بتنفيذ هذا المبدأ وسبل معالجتها، تليه تعليقات ختامية.

◀ أولاً - التكاليف الاجتماعية والاقتصادية للتمييز في عالم العمل

٤. يحدث التمييز عندما يُعامل الأشخاص معاملة مختلفة بسبب خصائص معينة، مثل العرق أو اللون أو الجنس، مما يضر بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. ويقوض التمييز كرامة الناس ويقيد حرية البشر في اختيار تطلعاتهم المهنية والشخصية وتحقيقها، كما ينطوي على تكاليف باهظة يتكبدها الأفراد والمجتمعات والاقتصادات. فهو يحد من فرص اكتساب المهارات والكفاءات والتطور المهني ويحرم العمال مما يستحقونه وفقاً لجدارتهم وجهودهم، وبالتالي يمنعهم من بلوغ كامل طاقاتهم في عالم العمل وتحسين وضعهم الاقتصادي. وبالنسبة لأصحاب العمل، يؤدي التمييز إلى خسارة في الإنتاجية والقدرة التنافسية والابتكار ويحد من قدرتهم على الاستفادة الكاملة من المهارات والقدرة المتاحة وتسخيرها تسخيراً كاملاً في القوى العاملة.
٥. ويمكن أن يثني التمييز بعض الأشخاص عن دخول سوق العمل أو البقاء فيه، مما يساهم في انعدام نشاط سوق العمل. وفي جميع الأحوال، يشوه التمييز كفاءة أداء أسواق العمل وبالتالي يؤدي إلى إهدار رأس المال البشري. وكثيراً ما تعاني مجموعات السكان المعرضة للتمييز من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض الأجور^٤، مما يقاوم أوجه انعدام المساواة في

^١ ظهر هذا الاختلاف في الآراء سابقاً أثناء مناقشة واعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

^٢ الوثيقة GB.353/PV، الفقرات ٨٣٦-١٠٩١ للاطلاع على المناقشة والقرار الوارد في الفقرة ١٠٩٢.

^٣ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء، القرار ILC.113/Resolution VI.

^٤ انظر:

ILO, *Women and the Economy: 30 Years after the Beijing Declaration*, ILO Brief, 2025; ILO, *Global Wage Report 2024-25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, 2024; Sevana Ananian and Giulia Dellaferrera, "A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities", ILO Working Paper 124, 2024; Lena Hassani-Nezhad, Sevana Ananian and Nick Drydakis, "A Study on the Employment and Wage Outcomes of Persons Living with a Same-sex Partner", ILO Working Paper 131, 2024; ILO, *Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina: La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19*, 2022, Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (ILO, 2020).

سوق العمل. كما أنّ هذه المجموعات ممثلة تمثيلاً غير متناسب في الاقتصاد غير المنظم، حيث تعاني من الحرمان بسبب انعدام الحماية ومحدودية الحصول على الحقوق والضمان الاجتماعي. ويؤدي الجمع بين مختلف أشكال التمييز وتداخل مواطن الاستضعاف إلى تكثيف هذه الآثار، مما يخلق أوجه حرمان متراكمة يصعب التغلب عليها. وتقوض هذه التفاوتات بدورها التماسك الاجتماعي ويمكن أن تسهم في انعدام الاستقرار الاجتماعي. وإذا تُرك التمييز بلا رادع، فقد يعوق الحد من الفقر عن طريق استمرار انتقال الحرمان من جيل إلى آخر. لذا، فإنّ الحد من أوجه انعدام المساواة، بما في ذلك القضاء على التمييز، هو جزء لا غنى عنه في أي استراتيجية قابلة للاستدامة تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي المستدام والحد من الفقر والتنمية المستدامة.^٥

٦. وتظهر دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عام ٢٠٢٥، شملت بلدان الاتحاد الأوروبي، وجود خسائر كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي تُعزى إلى التمييز، وتسلط الضوء على حقيقة أنّ البلدان التي يكون فيها السكان عموماً أكثر تقبلاً للأقليات تتمتع بناتج محلي إجمالي أعلى للفرد.^٦ ولاحظ صندوق النقد الدولي، من جانبه، في وثيقة عمل تحلل البيانات المتعلقة بأفريقيا جنوب الصحراء، أنّ أوجه التفاوت في الدخل والجنس يرتبطان سلباً بنمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد.^٧ وأشارت دراسة أكاديمية شملت ثمانية بلدان في أمريكا اللاتينية، إلى أنّ تذليل الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة ومنحهن فرصاً متساوية للوصول إلى مختلف المهن، من شأنه أن يقلل من انتشار الفقر ويعزز ارتفاع الدخل في البلدان الثمانية المعنية.^٨ وأظهرت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي خسارة سنوية تتراوح بين ٤٢ و ٤٧ مليار دولار أمريكي بسبب محدودية فرص عمل النساء في آسيا.^٩ وخلصت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية باستخدام بيانات من عشرة بلدان مختارة من البلدان منخفضة أو متوسطة الدخل في آسيا وأفريقيا إلى أنّ الخسائر الاقتصادية الناجمة عن الإعاقة كبيرة وقابلة للقياس وتشكّل ما بين ٣ و ٧ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.^{١٠}

◀ ثانياً - عدم التمييز وولاية منظمة العمل الدولية

٧. إنّ توفير ظروف عمل إنسانية للجميع أحد الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية منذ إنشائها.^{١١} وأكد إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤، الذي أدرج لاحقاً في دستور عام ١٩٤٦ "أنّ لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاههم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ

٥ انظر:

ILO, *Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 2003, paras 2-3; Copenhagen Declaration on Social Development and Programme of Action of the World Summit for Social Development, 1995, para. 54(b).

٦ انظر:

OECD, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025, 75. A 2016 report of the Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan (France Stratégie) estimated that if discrimination were eliminated, GDP would increase by between 3.6 and 14.1 per cent, depending on the scenarios underlying the estimates. See France Stratégie, "Le coût économique des discriminations", 2016.

٧ انظر:

Dalia S. Hakura et al, "Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa", IMF Working Paper WP/16/111, 2016.

٨ انظر:

Joana Costa, Elydia Silva and Fábio Vaz, "The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries", Working Paper No. 52, International Policy Centre for Inclusive Growth/United Nations Development Programme, 2009.

٩ انظر: ILO and ADB, *Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality*, 2011.

١٠ انظر:

Sebastian Backup, "The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work", ILO Employment Working Paper No. 43, 2009.

١١ دستور منظمة العمل الدولية، كما كان ساري المفعول حتى دخول تعديل عام ١٩٤٦ حيز التنفيذ، الديباجة والقسم ثانياً، المادة ٤١ (المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي)، النقطتان ٧ و ٨ (نص دستور عام ١٩١٩ مدرج في النشرة الرسمية، المجلد التاسع والعشرون، رقم ٤، ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٦).

الفرص".^{١٢} كما ينص إعلان فيلادلفيا على "أن تحقيق الظروف التي تجعل ذلك ممكناً يجب أن يشكل الهدف الأساسي للسياسة الوطنية والدولية".^{١٣}

٨. وقد تجلّى مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في الدستور بشكل أوضح في مختلف الاتفاقيات والتوصيات، ومن بينها، اتفاقيتان أساسيتان، هما: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).^{١٤} وتتجلى الأهمية المركزية لهذا المبدأ في منظمة العمل الدولية في حقيقة أن لجنة مخصصة معنية بالتمييز تابعة لمجلس الإدارة ناقشت، بين عام ١٩٦٢ وأوائل التسعينات، السبل والوسائل التي تهدف إلى النهوض بالمساواة وعدم التمييز. كما أدت هذه اللجنة دوراً هاماً في جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى إنهاء الفصل العنصري.^{١٥}

٩. وأقر مؤتمر القمة الاجتماعي الذي عقد في كوبنهاغن عام ١٩٩٥ بما لا يقبل الشك بالعلاقة بين عدم التمييز، لا سيما في عالم العمل، والتنمية.^{١٦} وفي وقت لاحق، في عام ١٩٩٨، أدرجت منظمة العمل الدولية القضاء على التمييز في إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي إطار متابعة هذا الإعلان، ناقش المؤتمر ثلاثة تقارير عالمية بشأن المساواة وعدم التمييز، قدمت صورة شاملة ودينامية عن هذا المبدأ والحق الأساسيين، على نحو ما دعا إليه الإعلان.^{١٧}

١٠. وتم التأكيد مجدداً على مبدأ عدم التمييز في إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨ والمناقشات المتكررة للبنود المعنية التي جرت بعد ذلك،^{١٨} وفي إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل في عام ٢٠١٩. وتدعو العديد من قرارات المؤتمر الأخيرة إلى اتخاذ إجراءات من أجل مكافحة التمييز، على سبيل المثال، في عام ٢٠٢١ في النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود وفي القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل.

١١. وتستند أعمال المكتب المتعلقة بالتمييز حالياً إلى عدة خطط عمل أو استراتيجيات وافق عليها مجلس الإدارة في إطار متابعة قرارات المؤتمر المعنية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠٢٤-٢٠٣٠)^{١٩} والعمل اللائق واقتصاد الرعاية (٢٠٢٤-٢٠٣٠)^{٢٠} وحماية العمال (٢٠٢٣-٢٠٢٩)^{٢١} وأوجه انعدام المساواة في عالم العمل (٢٠٢٢-٢٠٢٧)^{٢٢} والعنف والتحرش في عالم العمل (غير محددة المدة).^{٢٣} كما وضعت المنظمة خطة عمل مؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين واستراتيجية إدماج الاعاقة.^{٢٤}

١٢. وتساهم جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى القضاء على التمييز، وفقاً لدستورها وولايتها، في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وفي العمل الأوسع نطاقاً الذي تقوم به منظومة الأمم المتحدة في مجال تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. وفي

^{١٢} إعلان فيلادلفيا، الجزء ثانياً (أ).

^{١٣} إعلان فيلادلفيا، الجزء ثانياً (ب).

^{١٤} تشمل صكوك منظمة العمل الدولية التي تتضمن بنوداً بشأن عدم التمييز، على غرار الاتفاقية رقم ١١١، الاتفاقيات المتعلقة بسياسة العمالة وإنهاء الاستخدام ووكالات الاستخدام الخاصة وحماية الأمومة، من ضمن جملة أمور. وتسعى عدة صكوك إلى التصدي التمييز الذي يستهدف فئات معينة، مثل الشعوب الأصلية والقبلية والعمال المهاجرين والعمال المنزليين. وفي عام ٢٠١٩، عززت الصكوك المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل مجموعة من معايير العمل الدولية الرامية إلى القضاء على التمييز.

^{١٥} بعد ذلك، أدرج بند بشأن إجراءات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتمييز في جدول أعمال قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية (LILS) حتى عام ٢٠١٠.

^{١٦} إعلان كوبنهاغن، الفقرة ٥٤ (ب).

^{١٧} انظر: ILO, *Time for Equality at Work*؛ منظمة العمل الدولية، *المساواة في العمل: مواجهة التحديات - التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، ٢٠٠٧؛ منظمة العمل الدولية، *المساواة في العمل: التحدي المستمر - التقرير العالمي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، ٢٠١١. وتم سحب هذا البند من قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية بعد عام ٢٠١٠ حيث أصبحت إجراءات منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في تلك المرحلة تعالج في إطار متابعة إعلان عام ١٩٩٨.

^{١٨} في الأعوام ٢٠١٢ و٢٠١٧ و٢٠٢٤.

^{١٩} الوثيقة GB.352/INS/3/1

^{٢٠} الوثيقة GB.352/INS/3/2

^{٢١} الوثيقة GB.349/INS/3/2

^{٢٢} الوثيقة GB.344/INS/8

^{٢٣} الوثيقة GB.337/INS/3/1

^{٢٤} انظر: ILO, *ILO Action Plan for Gender Equality 2022-25*, 2022; ILO, *ILO Disability Inclusion Strategy (2024-2027)*, 2024

مؤتمر القمة المعني بالمستقبل لعام ٢٠٢٤، أقر قادة العالم بما يلي: "إنّ الجهود الرامية إلى تصحيح الظلم والحد من أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها من أجل بناء مجتمعات سالمة وعادلة وشاملة للجميع لا يمكن أن تتجح ما لم نكثف جهودنا بهدف تعزيز التسامح وتقبل التنوع ومكافحة جميع أشكال التمييز".^{٢٥} وتعترف نتيجة مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية بأنّ تعزيز المساواة والقضاء على التمييز يساهمان في تحقيق نمو شامل ومستدام وتدعو إلى اتخاذ إجراءات محددة في هذا الصدد.^{٢٦}

ثالثاً - أسباب التمييز في معايير العمل الدولية

١٣. يحدد تعريف التمييز في الاتفاقية رقم ١١١ سبعة أسباب محظورة وهي العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي (المادة ١(أ)). كما تترك الاتفاقية للدول الأعضاء المصدقة عليها، حرية تحديد أسباب إضافية لأغراض الاتفاقية، إذا رغبت في ذلك، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومع هيئات مختصة أخرى (المادة ١(ب)). وتتناول عدة صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية التمييز القائم على أسس غير تلك المذكورة في المادة ١(أ) من الاتفاقية رقم ١١١، بما في ذلك السن^{٢٧} والإعاقة^{٢٨} والمسؤوليات العائلية^{٢٩} والوضع المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية^{٣٠} والانتساب إلى نقابات العمال^{٣١} والجنسية^{٣٢} والتوجه الجنسي.^{٣٣}

١٤. وترصد هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ فيما يتعلق بالتمييز على أساس الأسباب الواردة في الاتفاقية والأسباب الإضافية المحددة بموجب المادة ١(ب).^{٣٤} وقد وثقت الدراسات الاستقصائية العامة المتعلقة بالاتفاقية رقم ١١١ التي أعدتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على مر السنين، اتجاهاً نحو إدراج أسباب إضافية للتمييز في التشريعات الوطنية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الإعاقة والمسؤوليات العائلية والسن والصحة، بما في ذلك الوضع المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية.^{٣٥} ولاحظت لجنة الخبراء منذ

^{٢٥} الأمم المتحدة، *ميثاق المستقبل، التعاقد الرقمي العالمي وإعلان الأجيال المقبلة*، الديباجة.

^{٢٦} إعلان الدوحة السياسي، النص المتفق عليه في ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٥. انظر الفقرتين ١١ و ٢٧ من الإعلان والفقرات ٣ و ٤ و ١١ و ١٢ من النداء للعمل.

^{٢٧} على سبيل المثال، اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)، المادة ٤؛ توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢)، الفقرة ٣؛ توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)، الفقرة ٥(أ)؛ توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)، الفقرة ٩؛ توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، الفقرة ٧(و).

^{٢٨} على سبيل المثال، اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)، المادة ٦؛ الاتفاقية رقم ١٦٨، المادة ٦؛ التوصية رقم ١٨٨، الفقرة ٩؛ التوصية رقم ٢٠٥، الفقرة ٧(و).

^{٢٩} على سبيل المثال، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦).

^{٣٠} توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، الفقرة ١٠.

^{٣١} على سبيل المثال، اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

^{٣٢} على سبيل المثال، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، المادة ٦ واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، المادة ١٠.

^{٣٣} التوصية رقم ١٨٨، الفقرة ٩؛ التوصية رقم ٢٠٠، الفقرة ١٤(هـ)؛ التوصية رقم ٢٠٥، الفقرة ٧(و).

^{٣٤} ينص نموذج التقرير الخاص بالاتفاقية رقم ١١١ الذي اعتمدته مجلس الإدارة على أن تقدم الدول الأعضاء نفس المعلومات المتعلقة بتطبيق الاتفاقية بشأن الأسباب المذكورة في المادة ١(أ) وأية أسباب إضافية تحدد وفقاً للمادة ١(ب). ورغم أنّ الاتفاقية لا تنص على آلية محددة تسمح للدول بتوسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل أسباب إضافية، فقد اعتبرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنّه إذا تبين من المعلومات الواردة من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أنّ التشريعات أو السياسات المتعلقة بالتمييز على أساس أسباب إضافية قد اعتمدت بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، فمن الممكن الاستنتاج أنّ الحكومة استفادت من الإمكانية المنصوص عليها في المادة ١(ب). انظر:

ILO, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012 (2012 General Survey), para. 808.

^{٣٥} أعدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات دراسات استقصائية وفقاً للمادة ١٩ من الدستور بشأن الاتفاقية رقم ١١١ في الأعوام ١٩٦٣ و ١٩٧١ و ١٩٨٨ و ١٩٩٦. وبعد ذلك، شملت الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢ والدراسة الاستقصائية العامة بشأن المساواة بين الجنسين، الاتفاقية رقم ١١١ (منظمة العمل الدولية، تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل: دراسة استقصائية عامة بشأن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥) وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)، التقرير ILC.111/III(B)، ٢٠٢٣ (الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٣)).

عام ١٩٨٨ اعتماد تشريعات وطنية تتصدى للتمييز على أساس التوجه الجنسي في الاستخدام والمهنة وأشارت منذ عام ٢٠١٢ إلى حالات حظر التمييز على أساس الهوية الجنسية.^{٣٦}

١٥. ولاحظت لجنة الخبراء أنّ إمكانية تحديد أسباب إضافية للتمييز بموجب المادة ١(ب) من الاتفاقية رقم ١١١ "تستجيب للنية الواضحة وواسعة النطاق التي أعرب عنها خلال مناقشات وضع المعايير لمعالجة أكبر عدد ممكن من أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة، مع مراعاة الظروف السائدة في كل بلد والقدرة على التكيف مع أسباب التمييز الجديدة التي قد تظهر في المستقبل، مما يضمن أن تظل الاتفاقية والتوصية صكوكاً استشرافية لم تفقد صلاحيتها منذ اعتمادها".^{٣٧}

١٦. وبين عامي ١٩٩٧ و٢٠٠٤، نظر مجلس الإدارة في إمكانية توسيع قائمة الأسباب الواردة في الاتفاقية رقم ١١١ عن طريق بروتوكول، إلا أنّ هذا الاقتراح لم يُعتمد في النهاية، إذ أُعطيت الأفضلية في ذلك الوقت لمسائل معيارية أخرى.^{٣٨}

◀ رابعاً - التحديات التي تواجه تطبيق مبدأ عدم التمييز وسبل مواجهتها

١٧. بينما لا يمكن إجراء تحليل شامل للتحديات التي تواجه تطبيق مبدأ عدم التمييز، فإنّ بعض المجالات التي لا تزال تواجه تحديات حاسمة ستجري مناقشتها فيما يلي، إلى جانب سبل العمل الممكنة من أجل التصدي لها. وترتبط جميع هذه التحديات بضرورة اتخاذ تدابير فعالة في تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في القانون والممارسة، بما في ذلك عن طريق حماية الأفراد من التمييز والتصدي لأبعاده الهيكلية.

ألف - التمييز ظاهرة معقدة ومتطورة

١٨. يتمثل التحدي الأول المرتبط بتطبيق مبدأ عدم التمييز في أنّ التمييز ظاهرة معقدة ومتغيرة تتأثر بشدة بالمعايير الثقافية والاجتماعية والسياسية. وبغض النظر عن الأسباب المحددة، فإنّ العديد من الدوافع والأسباب الكامنة وراء التمييز متشابهة. وغالباً ما تنبع من علاقات قوة غير متساوية وصور نمطية وتحيزات متجذرة بعمق، يمكن أن تكون فردية أو مؤسسية أو هيكلية. كما تميل إلى إحداث نتائج متشابهة: الحد من فرص الدخول إلى سوق العمل والبقاء فيه والتقدم داخله، مما يعزز انعدام المساواة ويديم دورات الحرمان والفقر والاستبعاد والتهميش.

١٩. وعلى الرغم من أنّ القوانين والسياسات المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز ركزت تاريخياً على التصدي للتمييز القائم على سبب واحد، فإنّ البحوث والنقاشات السياسية بدأت تولي اهتماماً متزايداً بدراسة التمييز وفهمه بشكل أفضل باعتباره ظاهرة متعددة الأبعاد غالباً ما تنطوي على معاملة أقل مؤاتة على أساس أسباب متعددة. وتواجه النساء من الشعوب الأصلية تمييزاً مضاعفاً على أساس العرق والجنس. وعلاوة على ذلك، في حين أنّ التمييز المباشر - مثل الاختلاف في مستويات الأجور بين النساء والرجال - أسهل في الكشف عنه والتصدي له، فإنّ حالات التمييز غير المباشر أصعب في الكشف عنها ولكنها لا تقل أهمية.^{٣٩} وعلى سبيل المثال، لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنّ

^{٣٦} انظر:

ILO, *Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958*, International Labour Conference, 75th Session, 1988, para. 65; 2012 General Survey, para. 825; 2023 General Survey, paras 103-107.

^{٣٧} الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٣، الفقرة ٤٨.

^{٣٨} إنّ هذا المقترح بشأن وضع المعايير، الذي طرحته في البداية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في دراستها الاستقصائية الخاصة لعام ١٩٩٦، نُظر فيه آخر مرة في الدورة ٢٨٩ لمجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٤ (انظر الوثيقة GB.289/2). وقد تضمن المقترح خيارين بديلين: تمثل الخيار الأول في السماح للدول التي تصدق على البروتوكول باختيار الأسباب الإضافية التي ترغب في قبولها بموجب الاتفاقية. وكان الخيار الثاني هو اعتماد قائمة بالأسباب "الأساسية" التي تلتزم بها الدول عند التصديق على البروتوكول، مع السماح لها بأن تقرر قبول أسباب أخرى أيضاً. وتضمن المقترح أيضاً إضافة أحكام بشأن نقل عبء الإثبات في إجراءات التمييز.

^{٣٩} اعتبرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنّ "التمييز غير المباشر يشير إلى أوضاع أو لوائح أو ممارسات تبدو محايدة في ظاهرها، ولكنها تؤدي في الواقع إلى انعدام المساواة في معاملة الأشخاص الذين يتمتعون بخصائص معينة. ويحدث ذلك عندما يطبق نفس الشرط أو المعاملة أو المعيار على الجميع لكنه يؤدي بشكل غير متناسب إلى عواقب سلبية على بعض الأشخاص على أساس خصائص مثل العرق أو اللون أو الجنس أو الدين، ولا تكون هذه المعايير مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاشتراطات المتصلة في الوظيفة" (انظر الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢، الفقرة ٧٤٥).

استبعاد فئات محددة من العمال من نطاق قانون العمل العام يمكن أن يشكل تمييزاً غير مباشر، في إشارة إلى حالة العمال المنزليين، الذين تشكل النساء غالبيتهم في العديد من السياقات.^{٤٠}

٢٠. ومع تغير السياقات المجتمعية والمعارف العلمية بمرور الوقت، يُعاد تقييم بعض القواعد أو المعايير التي كانت تعتبر مناسبة في السابق في ضوء مبدأ عدم التمييز. وعلى سبيل المثال، نصت المعايير الأولى لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي والعمل تحت سطح الأرض على حظر واسع النطاق لعمل النساء في هذين النوعين من العمل، مما يعكس الصور النمطية السائدة عن الأدوار الإنجابية والاجتماعية للمرأة. ومع تغير النهج، تركز أحدث معايير منظمة العمل الدولية بشأن هذه القضايا على توفير الحماية المناسبة لجميع العمال، مع ضمان توفير حماية خاصة للعاملات فيما يتعلق بالحمل والأمومة. وصنّف الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥) التي كانت تحظر عمل النساء تحت سطح الأرض، على أنها متقدمة، مشيراً إلى أنها تتعارض مع المبدأ الأساسي للمساواة وعدم التمييز وألغيت فيما بعد.^{٤١}

٢١. وبينما يُنظر إلى التأهيل المهني باعتباره أمراً هاماً من أجل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فمن المسلم به الآن أن تحقيق هذا الهدف يستلزم التصدي للصور النمطية والتحيزات المتجذرة بعمق حول الإعاقة.^{٤٢} وقد تطرأ أشكال ومظاهر جديدة من التمييز بسبب التطورات التكنولوجية، مثل التمييز على أساس المعلومات الجينية.^{٤٣}

٢٢. كما تتطور المواقف المتعلقة بالتمييز على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية. وحدد عدد من البلدان هذا النوع من التمييز كمحرك للاستبعاد من سوق العمل، يجب معالجته من خلال السياسات والتدابير التشريعية.^{٤٤} وتشير دراسة أكاديمية حديثة أنه، اعتباراً من عام ٢٠٢٣، حظر ٧١ بلداً إلى حد ما على الأقل التمييز في مكان العمل على أساس التوجه الجنسي وحظر ٤١ بلداً إلى حد ما التمييز على أساس الهوية الجنسية.^{٤٥} وفي بعض الحالات، عززت هذه التشريعات الحماية القانونية من التمييز القائم على هذه الأسباب والتي كانت المحاكم توفرها بالفعل في الممارسة العملية.^{٤٦}

٢٣. ونظراً لأنّ التمييز ظاهرة معقدة ومتغيرة، فإنّ تحقيق التطبيق الكامل لمبدأ عدم التمييز يستلزم من صانعي السياسات والمؤسسات اهتماماً واتخاذ إجراءات بشكل مستمر، بما في ذلك تلك المسؤولة عن تنفيذ السياسات العامة المعنية ومن الشركاء الاجتماعيين في مكان العمل. وتؤدي البحوث دوراً مهماً في فهم أفضل لكيفية ظهور أشكال التمييز الراسية والناشئة وكيفية عملها وتأثيرها على العمال وأصحاب العمل وأماكن العمل وأسواق العمل والاقتصادات. وهناك حاجة إلى بيانات ومعارف ملائمة من أجل ضمان إمكانية مراجعة القوانين والسياسات القائمة وتقييمها بانتظام وبشكل هادف، بما يكفل استمرار ملاءمتها وفعاليتها في منع التمييز والتصدي له وتعزيز تكافؤ الفرص.

^{٤٠} منظمة العمل الدولية، الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٣، الفقرة ٦٢.

^{٤١} الوثيقة GB.334/LILS/3، الفقرة ١٢ من الملحق؛ الوثيقة GB.334/decisions، ١٥-١٦؛ منظمة العمل الدولية، *إلغاء أربع اتفاقيات عمل دولية*، الوثيقة ILC.112/Instruments، ٢٠٢٤.

^{٤٢} وفقاً لدراسة أكاديمية حديثة، نصت تشريعات ١٦٤ دولة على توفير قدر من الحماية على الأقل من التمييز في مكان العمل على أساس الإعاقة اعتباراً من عام ٢٠٢٣. انظر:

Ross L. Weistroffer et al., "Mapping Progress in Workplace Protections: A Study of Global LGBTQI+ Workplace Antidiscrimination Legislation in 2016 and 2023", *Sex Res Soc Policy* (2025).

^{٤٣} يشير التمييز الوراثي إلى انعدام المساواة في معاملة الأفراد على أساس جانب من جوانب شفرتهم الوراثية أو جينومهم، مثل خطر الإصابة باختلال وراثي. انظر:

Carolyn Riley Chapman et al., "Genetic Discrimination: Emerging Ethical Challenges in the Context of Advancing Technology", *Journal of Law and the Biosciences* 7, No.1 (2019).

^{٤٤} أجرت مؤسسات مختلفة أبحاثاً حول حجم السكان المعنيين وتجاربهم والتكاليف الاقتصادية للتمييز على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية ومدى انتشار هذا النوع من التمييز ونوع الحماية القانونية المتاحة ضده. انظر، على سبيل المثال،

Anne-Marie Urban et al., *Toward a Better Understanding of Discrimination based on Sexual Orientation and Gender Identity* (Inter-American Development Bank, 2020); World Bank, *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities 2024*, 2024.

^{٤٥} انظر: Weistroffer et al., "Mapping Progress in Workplace Protections"، منذ عام ٢٠٢٣، اعتمدت دول أخرى تشريعات تحظر التمييز القائم على هذه الأسباب. ففي ليسوتو، على سبيل المثال، يشير تعريف التمييز الوارد في المادة ١٦ (١) من قانون العمل لعام ٢٠٢٤ إلى التوجه الجنسي كأحد الأسباب المحظورة.

^{٤٦} على سبيل المثال، في شيلي، أضاف القانون رقم ٩٤٠ لعام ٢٠١٦ التوجه الجنسي والهوية الجنسية كأسباب محظورة في أحكام عدم التمييز الواردة في قانون العمل، مما يتيح صراحة حق الطعن ضد هذا النوع من التمييز؛ في الهند، وسّع حكم صادر عن المحكمة العليا في عام ٢٠١٤ نطاق الحماية من التمييز ليشمل الأشخاص مغاييري الجنس، بما في ذلك في سياق العمل (الهيئة الوطنية للخدمات القانونية ضد اتحاد الهند وآخرين) وهي الحماية التي كُرست لاحقاً في قانون عام ٢٠١٩ المتعلق بحماية حقوق الأشخاص مغاييري الجنس.

باء - تعزيز الحماية القانونية من التمييز

٢٤. إن منح بلدان في جميع أنحاء العالم حقوقاً قانونية في المساواة وعدم التمييز يشهد على أنّ القانون يُعتبر أداة مهمة للقضاء على التمييز. ففيما لا يقل عن ١٣٩ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية، تحظر تشريعات العمل التمييز في الاستخدام والمهنة، في حين تمنح دول أخرى هذه الحماية بموجب تشريعات محددة تتعلق بالمساواة وعدم التمييز أو حقوق الإنسان.

٢٥. ومع ذلك يكمن تحدٍ آخر أمام تطبيق مبدأ عدم التمييز في أنّ الحماية القانونية المتاحة من التمييز في الاستخدام والمهنة غالباً ما تكون غير مكتملة. ففي حين تحظر ٨٠ دولة عضواً التمييز المباشر وغير المباشر في الاستخدام والمهنة في تشريعات العمل أو غيرها من التشريعات، فإنّ ٤٧ دولة فقط تتضمن تعاريف لهذه الشكاكين من التمييز في تشريعاتها. بالإضافة إلى ذلك، قد تتعذر التشريعات في حظر التمييز على أساس جميع الأسباب السبعة المدرجة في الاتفاقية رقم ١١١ وفيما يتعلق بجميع أبعاد الاستخدام أو المهنة، بدءاً من التعيين إلى إنهاء الاستخدام. وفي بعض الحالات فقط، تتناول التشريعات منع التمييز وتتضمن تدابير استباقية من أجل تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.^{٤٧}

٢٦. ويشكّل تطبيق التشريعات تحدياً ويرجع ذلك جزئياً إلى أنّ عبء اتخاذ الإجراءات يقع في كثير من الأحيان على عاتق مقدم الشكوى وقد يظل الوصول الفعال إلى القضاء بعيد المنال بالنسبة للأفراد. وقد يتردد ضحايا التمييز في تقديم شكوى أو طلب سبل الانتصاف بسبب مجموعة من العقبات القانونية والعملية الكبيرة. وعلى سبيل المثال، لا يوجد سوى ٥٠ دولة عضواً لديها أحكام قانونية تنقل عبء الإثبات في قضايا التمييز في الاستخدام. وهناك عوامل أخرى يمكن أن تثني الضحايا عن تقديم شكوى، مما يحد من قدرتهم على الحصول على سبل الانتصاف، تتمثل في أنّ الإجراءات الجنائية هي الخيار الوحيد للانتصاف؛ الخوف من الإيذاء وزيادة الوصم؛ غياب الدعم؛ عدم اليقين بشأن نجاح الإجراءات القانونية.

٢٧. وعلى الرغم من أنّ هيئات الإشراف قدمت إرشادات واضحة بشأن تعزيز التشريعات المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز، فإنّ التقدم المحرز في هذا الصدد مازال بطيئاً. وتتمثل إحدى الخطوات المهمة لمواجهة هذا التحدي في تكثيف الجهود الرامية إلى تطوير المعارف والبيانات المتعلقة بتأثير وفعالية القوانين واللوائح القائمة والمصممة من أجل القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة وتيسير تبادل النتائج داخل البلدان وفيما بينها.^{٤٨} وينبغي التركيز بشكل خاص على الإنفاذ الفعال وإمكانية الوصول إلى القضاء لضحايا التمييز في عالم العمل، على سبيل المثال من خلال توثيق الدروس المستخلصة من الإجراءات التي اتخذتها مفتشيات العمل ومن عمل الهيئات المتخصصة في المساواة والمكافأة بالنظر في شكاوى التمييز.

جيم - معالجة العوائق الهيكلية

٢٨. تشمل العوائق التي تحول دون تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل الصور النمطية والافتراضات المتجذرة بشأن أدوار الأفراد وقدراتهم وتطلعاتهم استناداً إلى خصائصهم الشخصية، مثل الجنس أو العمر أو الجنسية أو الإعاقة أو اعتبارات أخرى. ويشار إلى هذه العوائق على أنها هيكلية لأنها تتجاوز الحالات الفردية وتؤدي إلى انعدام المساواة، مثل عدم تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم والتدريب والمهارات والأراضي والتمويل والتوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال. وحتى عندما يدخل الأشخاص المتضررون سوق العمل، فإنهم غالباً ما يقتصرون على الوظائف والقطاعات ذات الأجور المنخفضة ويواجهون الانخفاض من قيمة عملهم ويتعرضون للعنف والتحرش ويمثلون الأغلبية الساحقة في العمالة غير المنظمة، وغالباً ما يُستبعدون من آليات التنظيم والحوار الاجتماعي، مما يؤدي إلى نتائج أقل مواتاة.

٢٩. وأقر كل من المؤتمر ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بضرورة مواجهة التحديات المتعلقة بالأبعاد الهيكلية والنظامية للتمييز.^{٤٩} وفي الواقع، تزداد أهمية ذلك في ظل التحولات العميقة التي تشهدها أسواق العمل، مثل

^{٤٧} انظر الفقرات ٣٥-٣٣ أدناه.

^{٤٨} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، القرار ILC.112/Resolution IV، ٢٠٢٤، الفقرة ١٧(م).

^{٤٩} منظمة العمل الدولية، الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢، الفقرة ٧٤٥؛ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، القرار ILC.109/Resolution XVI، ٢٠٢١، الفقرتان ١٣ و ٢٠ من الاستنتاجات. ويعتبر التمييز منهجياً عندما يكون منتشرًا ومتجذراً بعمق في السلوك الاجتماعي والتنظيم الاجتماعي.

التحولات الرقمية والديمقراطية، التي قد تؤدي إلى تفاقم حالات الحرمان والاستبعاد وما ينتج عنها من آثار اجتماعية واقتصادية.

٣٠. ويتطلب التصدي لهذه التحديات السعي إلى تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة كهدف محدد ونتائج قابلة للقياس في صنع السياسات وتنفيذها في مجموعة من المجالات السياسية، بما في ذلك العمالة وظروف العمل والحماية الاجتماعية والرعاية وهجرة اليد العاملة والحوار الاجتماعي ومنها المفاوضة الجماعية. فعلى سبيل المثال، في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحسين وضع النساء من الشعوب الأصلية العاملات في مقاولات عن طريق التدريب بشأن السلامة والصحة المهنية ودعم تنظيم المشاريع وإضفاء السمة المنظمة والتنظيم الجماعي.^{٥٠} وفي العراق، تساهم منظمة العمل الدولية، منذ عام ٢٠٢٣، عن طريق نهج شمولي ومتكامل، في إصلاح كل من استراتيجيات الاستخدام الوطنية والقوانين التمييزية، مما أدى إلى تحسين الحماية في مكان العمل ووضع مبادرات لتعزيز المساواة في الأجور وتحسين خدمات رعاية الأطفال. كما أدت هذه الجهود إلى زيادة تمثيل المرأة في قيادة نقابات العمال والمفاوضة الجماعية، مما لفت الانتباه بشكل أكبر إلى التدابير الرامية إلى منع ومكافحة ممارسات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل. وفي جمهورية مولدوفا، أسفرت إصلاحات رعاية الأطفال عام ٢٠٢٢ عن توسيع نطاق الخدمات المقدمة للأطفال دون سن الثالثة وتحسين سياسات الإجازة وإضفاء السمة المنظمة على مقدمي الخدمات غير المنظمين وتشجيع إنشاء مرافق لرعاية الأطفال يديرها أصحاب العمل، مما ساعد الوالدين ولا سيما الأمهات، على البقاء في سوق العمل.^{٥١}

٣١. ويُعد جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس في سوق العمل وتحليلها ونشرها أمراً بالغ الأهمية لإجراء حملات توعية تقوم على البيانات من أجل مكافحة الصور النمطية والمواقف التمييزية وتنوير النقاشات السياسية ورصد فعالية السياسات العامة وتقييم ما إذا كانت أوجه التفاوت آخذة في الاتساع أم التقلص. ودعت خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ومؤتمر العمل الدولي إلى توافر إحصاءات مصنفة حسب الجنس والسن والإعاقة والعرق والأصل ووضع المهاجر والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة بالسياسات الوطنية.^{٥٢} وبات تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر ممارسة أكثر شيوعاً ويجري إحراز بعض التقدم فيما يتعلق بالخصائص الأخرى. ويتضمن مخزن منظمة العمل الدولية للبيانات بالغة الصغر بيانات عن سوق العمل مصنفة حسب الإعاقة في ١٢١ بلداً وحسب المواطنة ومكان الميلاد في ١٠٢ بلداً ولا تتوفر بيانات مصنفة حسب العرق إلا في ٤٧ بلداً. أما إدراج مؤشرات التوجه الجنسي والهوية الجنسية في الدراسات الاستقصائية الوطنية، بما في ذلك تلك التي تغطي العمل والعمالة، فهو تطور حديث نسبياً، وبدأت عدة بلدان في جمع هذا النوع من البيانات.^{٥٣}

٣٢. ويوضح عدد من التقارير والدراسات الحديثة لمنظمة العمل الدولية القيمة المضافة للبيانات المصنفة لفهم أوجه انعدام المساواة في سوق العمل من منظور متعدد الأبعاد ورصدها والقضاء عليها، مما يؤكد فكرة أنّ ما لا يُقاس يظل غير مرئي وبالتالي لا يمكن معالجته.^{٥٤} والمنهجيات التي تسمح بقياس مدى تأثير التمييز على انعدام المساواة لها دور مهم تضطلع به، يتجاوز مجرد حصر الفجوات الإجمالية. وعلى سبيل المثال، ركّز تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ على تحديد نسبة وتحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين، والتي يمكن اعتبارها ناتجة عن التمييز في الأجور.

دال - الاستفادة بشكل أكبر من التدابير المطبقة على مستوى مكان العمل

٣٣. يتطلب تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مكان العمل نهجاً شاملاً يشمل القوانين والوصول إلى القضاء وتغيير العقلية، فضلاً عن اتخاذ تدابير استباقية لمنع التمييز، بما في ذلك على مستوى مكان العمل. وتشجّع أماكن العمل الخالية من التمييز على الابتكار ورفاه الموظفين والإنتاجية. كما تكون أكثر استعداداً لمواجهة تحديات المستقبل، بما في ذلك عن طريق مطابقة المهارات وإعادة تأهيل القوى العاملة. واستناداً إلى نتائج دراسة استقصائية عالمية أجريت

^{٥٠} انظر: ILO, "Women are Building their Own Futures in Bolivia", 24 April 2017.

^{٥١} قانون الخدمات البديلة لرعاية الأطفال (رقم ٢٠٢٢/٣٦٧). انظر:

ILO, *Programme to Support the Transition to the Labour Market of Women on Childcare Leave*, 2025.

^{٥٢} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، الفقرة ٢٣(هـ) من الاستنتاجات؛ الهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة، الغاية ١٨.

^{٥٣} انظر:

OECD, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators – A Spotlight on LGBT People*, 2019, Annex 1.A; ILO, "Current Practices in Measuring Sexual Orientation and Gender Identity in Population Censuses", ILOSTAT database, accessed 17 May 2024.

^{٥٤} انظر التقارير المذكورة في الحاشية ٤ أعلاه.

في ٧٥ بلداً عبر جميع الأقاليم، توصلت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً إلى أنه على الرغم من أن أماكن العمل غالباً ما تعتمد سياسات تهدف إلى تعزيز عدم التمييز، فإنه من الضروري تعزيز هذه السياسات بشكل أكبر.^{٥٥}

٣٤. وفي بعض البلدان، تقتضي التشريعات اتخاذ تدابير محددة في أماكن العمل من أجل التصدي للتمييز وتعزيز تكافؤ الفرص، بما في ذلك المساواة في الأجر بين النساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية.^{٥٦} ويمكن أن تشمل هذه التدابير اعتماد وتنفيذ سياسة أو خطة بشأن المساواة وتقديم تقارير بشأنها إلى هيئة عامة، بما في ذلك بيانات عن الأجور وتشكيل الموظفين في مختلف الوظائف والمهن. وفي بعض الحالات، تنص التشريعات على واجب إيجابي بتعزيز المساواة في القطاع العام.^{٥٧}

٣٥. وإلزام المنشآت بتوظيف عدد معين من الأشخاص ذوي الإعاقة هو مثال آخر على التدابير التنظيمية لتعزيز الإجراءات المتبعة في مكان العمل من أجل تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. ورغم أن هذه الاشتراطات لا تكفي بحد ذاتها، فقد أثبتت البيانات أنها تؤدي إلى نتائج إيجابية عندما تقترن بدعم المنشآت والإنفاذ الفعال للقانون والجهود الرامية إلى التصدي للصور النمطية والتحيزات، فضلاً عن توفير التسهيلات المعقولة.^{٥٨}

٣٦. وقد يساعد تقييم وتوثيق الدروس المستفادة من السياسات والتدابير الاستباقية في مكان العمل، بما في ذلك مساهمتها في تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، على تعزيز الحوار الاجتماعي ووضع السياسات القائمة على البيانات في هذا المجال.

هاء - تعزيز الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين

٣٧. تؤدي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال دوراً نشطاً في تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل. ومن خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، تشارك هذه المنظمات في وضع السياسات والأطر القانونية الوطنية والسياسات والممارسات المطبقة في مكان العمل وتؤثر في التغييرات التي تطرأ على المعايير والعقليات التي تكمن وراء السلوكيات التمييزية.^{٥٩} وقد وضعت العديد من المنظمات سياسات وهيكلية وبرامج داخلية بغية تعزيز المساواة وعدم التمييز، سواء داخل مؤسساتها أو من خلال الخدمات التي تقدمها لأعضائها.^{٦٠} وفي السنوات الأخيرة، اتخذ بعض الشركاء الاجتماعيين إجراءات وأطلقوا مبادرات بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج الإعاقة ومكافحة التمييز العنصري كما أقرروا بضرورة التصدي للتمييز على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية.^{٦١}

٣٨. وتدعم منظمة العمل الدولية جهود منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المبذولة بشأن المساواة وعدم التمييز من خلال توفير الدعم التقني والتدريب،^{٦٢} فضلاً عن المنصات والإرشاد وفرص التعاون عبر الحدود التي تعزز دور الشركاء الاجتماعيين في التصدي للتمييز وتعزيز الحوار الاجتماعي ذي الصلة. وتشمل الأمثلة على ذلك الشبكة العالمية بشأن قطاع الأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية، التي تقدم إطاراً للشركات من أجل تبادل الممارسات الشاملة وتنفيذها، والائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، الذي تشارك في قيادته منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والذي يحشد الحكومات والشركاء الاجتماعيين بهدف التصدي للتمييز في الأجور، كما تشمل الأمثلة المبادرة العالمية المشتركة

^{٥٥} انظر: ILO, *Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion*, 2022.

^{٥٦} هذا هو الحال، على سبيل المثال، في البرازيل وكندا وجنوب أفريقيا والنرويج. أما في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وفنلندا، فلا تنطبق هذه التشريعات إلا على القطاع العام.

^{٥٧} انظر، على سبيل المثال، قانون المساواة لعام ٢٠١٠ في المملكة المتحدة.

^{٥٨} انظر:

ILO, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, Vol. 1 and Vol. 2, 2019; Samuel Berlinski and Jessica Gagete-Miranda, *Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil*, Working Paper No IDB-WP-1613 (Inter-American Development Bank, 2024).

^{٥٩} انظر على سبيل المثال: Birte Homann, *Bargaining for Equality* (IndustriALL Global Union, 2025).

^{٦٠} انظر على سبيل المثال:

International Trade Union Confederation (ITUC), *"Women in Leadership"*, 5 March 2025; International Organisation of Employers (IOE), *"IOE Launches Second Phase of the Mentorship Programme for Women in Business"*, 23 February 2024.

^{٦١} انظر:

IOE, *"Employers Stand Up against Violence or Harassment of LGBTI People"*, 17 May 2019. The Council of Global Unions established an LGBTI Coordinating Committee in 2018 and adopted a *Solidarity Charter*.

^{٦٢} تشمل فرص التدريب مجموعة من البرامج ذات الصلة التي يقدمها المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب، التي تضمن قدرة الشباب على الوصول إلى فرص العمل اللائق في سوق عمل شامل ومنصف. علاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية، التي تروج لممارسات التوظيف القائمة على معايير العمل والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعلى المستوى الإقليمي، منتدى رابطة أمم جنوب شرق آسيا المعني بهجرة اليد العاملة.

◀ ملاحظات ختامية

٣٩. يقع مبدأ عدم التمييز في صميم ولاية منظمة العمل الدولية وهو مكرس في دستورها ومعايير العمل الدولية وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإعلانات والقرارات البارزة الأخرى التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي. وهناك توافق ثلاثي متين على أن منظمة العمل الدولية ملتزمة ومتعدهة بالتصدي لأي شكل من أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة.

٤٠. وتسلب هذه الوثيقة الضوء على أهمية ضمان الحماية القانونية الفعالة من التمييز في الاستخدام والمهنة، سواء في القانون أو في الممارسة العملية، فضلاً عن الحاجة إلى مواجهة الأبعاد الهيكلية للتمييز في عالم العمل. ويشكل ذلك أمراً ضرورياً في بناء أسواق عمل شاملة ومرنة تعود بالنفع على جميع العمال وتعزز التماسك الاجتماعي وتشجع النمو المستدام، مع دعم أصحاب العمل في التسخير الكامل لمهارات ومواهب القوى العاملة وتعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وتحفيز الإنتاجية والابتكار.

٤١. وإذا ما أطلق العنان للتمييز، يمكن أن تتراكم آثاره في مختلف مراحل الحياة - بدءاً من التعليم إلى العمل وحتى التقاعد. علاوة على ذلك، غالباً ما يتعرض الأفراد للتمييز لأسباب متعددة ومتداخلة في الوقت نفسه، مثل الجنس والأصل الاجتماعي. ولذلك، من الضروري اتباع نهج متكاملة ومتعددة التخصصات وقائمة على البيانات من أجل معالجة الأسباب الهيكلية والآثار المتفاقمة للتمييز. وسيكون من الأهمية بمكان التغلب على حواجز السياسات وتعزيز الحوار الاجتماعي القائم على البيانات من أجل تصميم تدابير استشرافية وقابلة للتكيف، مما يضمن توفير أطر عمل أكثر فعالية في الممارسة العملية.

٤٢. ويتمتع المكتب بخبرة طويلة في هذا المجال وهو في موقع فريد يخوله تقديم الدعم من أجل التصدي للتحديات والاحتياجات المتعلقة بمنع التمييز والقضاء عليه. وكما ورد في الفقرة ١١ أعلاه، تساهم عدة خطط عمل واستراتيجيات تنفذها منظمة العمل الدولية حالياً في القضاء على التمييز. ويشمل دور المكتب جمع المعلومات وتوزيعها، بما في ذلك الإحصاءات، فضلاً عن إجراء تحليلات مقارنة بهدف تقديم مساعدة تقنية مستتيرة على المستوى القطري، بناءً على الطلب، مع إيلاء الاعتبار الواجب للظروف والأحوال الوطنية.^{٦٣}

٤٣. وتدعو الحاجة الملحة إلى مواصلة تعزيز نشاط منظمة العمل الدولية في مجال مكافحة التمييز، من خلال التركيز بشكل أكبر على النهج المتكاملة ومعالجة الأسباب الهيكلية للتمييز. كما يلزم إيلاء مزيد من الاهتمام لتحليل الفرص والتحديات التي تواجه القضاء على التمييز ومعالجتها، في ظل التحولات المتعددة التي يشهدها عالم العمل اليوم. ومن الضروري ضمان بقاء الخطوات الرامية إلى القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة فعالة وفي صميم الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والنهوض بتكافؤ فرص الحصول على العمل اللائق للجميع وفي نهاية المطاف، تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

◀ مشروع القرار

٤٤. أحاط مجلس الإدارة علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة GB.355/POL/2 وطلب إلى المدير العام ضمان مراعاة الارشادات المقدمة أثناء المناقشة في أنشطة المكتب بشأن مبدأ عدم التمييز في عالم العمل.

^{٦٣} قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء.