

6A

محضر الأعمال ◀

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١١٤، جنيف، ٢٠٢٦

التاريخ: ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٢٦

نتائج لجنة المناقشة العامة المعنية بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في العمل

مشروع قرار واستنتاجات معروضان على المؤتمر لغرض الاعتماد

يتضمن محضر الأعمال هذا مشروع القرار والاستنتاجات اللذين قدمتهما اللجنة إلى المؤتمر لغرض الاعتماد.

وسوف يُنشر محضر أعمال اللجنة على [الموقع الشبكي للمؤتمر](#) في المحضر رقم 6B اعتباراً من ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٢٦.

◀ قرار بشأن البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته ١١٤ لعام ٢٠٢٦،

وبعد أن أجرى مناقشة عامة بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل، مع الأخذ في الاعتبار على النحو الواجب إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩):

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى إيلاء الاستنتاجات ما تستحقه من عناية، وتوجيه مكتب العمل الدولي في تنفيذها؛
٣. يطلب إلى المدير العام ما يلي:
 - (أ) إعداد خطة عمل بشأن تعزيز البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل، بما يكفل تنفيذ الاستنتاجات، وعرضها على مجلس الإدارة للنظر فيها خلال دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦)؛
 - (ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية المعنية؛
 - (ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل وعند حشد الموارد من خارج الميزانية؛
 - (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

◀ الاستنتاجات المتعلقة بالبرنامج التحويلي لمنظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل

أولاً - المساواة بين الجنسين في العمل: ركيزة أساسية للعمل اللائق للجميع

١. تُعدّ المساواة بين الجنسين حقاً من حقوق الإنسان وعنصراً جوهرياً في ولاية منظمة العمل الدولية. كما تشكل شرطاً مسبقاً لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة، وأسواق عمل قادرة على الصمود، ورفاه جميع العمال. فالمساواة بين الجنسين ليست فقط ضرورة تملّحها العدالة الاجتماعية، بل هي أيضاً ضرورة اقتصادية بما في ذلك لتمكين المنشآت المستدامة، إذ ينبغي للمجتمعات والاقتصادات أن تستفيد من جميع المواهب المتاحة لديها.
٢. وشهدت العقود الأخيرة تقدماً ملحوظاً في توسيع فرص حصول النساء على التعليم والتدريب وتنمية المهارات، وفي زيادة مشاركتهن في سوق العمل بوصفهن عاملات ونساء قياديات ورائدات أعمال وفي المؤسسات. وقد أسفرت المبادرات الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين عن تحسين الربحية والإنتاجية، وتعزيز الابتكار وتحقيق النمو للجميع.
٣. ومع ذلك، ما زالت أوجه عدم المساواة بين الجنسين قائمة في عالم العمل، وتغذيها قيود هيكلية متجذرة بعمق، بما في ذلك القوالب النمطية الجنسانية والأعراف الاجتماعية التمييزية، فضلاً عن الحواجز المؤسسية والقانونية.
٤. ولئن كانت مستويات التعليم واكتساب المهارات أكثر ارتفاعاً في أوساط النساء، فإنّ معدلات مشاركتهن في القوى العاملة لا تزال أدنى من معدلات مشاركة الرجال. كما أنّ النساء ممثلات تمثيلاً مفرطاً في القطاعات والمهن التي تتسم بالأجور الدنيا وبأوجه عجز في العمل اللائق، ولا يزلن يتقاضين، في المتوسط، أجوراً أقل من الرجال، ويُرجّح أن يعملن بدوام جزئي بدرجة أكبر. وتُمثّل أيضاً النساء بشكل غير متناسب في أشكال العمل الأقل أمناً، بما في ذلك العمل غير المنظم والعمل المنزلي، في حين لا يزلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في القطاعات عالية النمو وفي المناصب القيادية. ويشكل ارتفاع

معدلات الشباب، ولا سيما الإناث منهم، غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب تحديًا كبيرًا أمام تحقيق المساواة بين الجنسين، فضلًا عما ينطوي عليه من هدر للإمكانات البشرية والاقتصادية.

٥. ولا تزال رائدات الأعمال، ولا سيما في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، يواجهن عقبات كبيرة، تشمل محدودية الوصول إلى التمويل والفرص في مجال الأعمال والشبكات والبنية التحتية والتكنولوجيا الرقمية، فضلًا عن محدودية فرص بناء القدرات والحوافز، في حين أنّ نسبة كبيرة من المنشآت المملوكة للنساء لا تزال متمركزة في الاقتصاد غير المنظم، مما يحد من إنتاجيتها وقدرتها التنافسية وابتكارها واستدامتها. ومن شأن توسيع نطاق المنشآت التي تقودها النساء، من خلال أطر تنظيمية فعالة، أن يسهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي على مستوى الأسر المعيشية والمستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. غير أنّ ذلك يتطلب دعمًا مستدامًا من خلال سياسات مستهدفة، وحوافز مالية، وتمويل مختلط، ونماذج استثمارية مبتكرة تتيح للنساء التركيز على الأنشطة الأساسية لأعمالهن.

٦. إنّ الفجوات القائمة في أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفي التصديق على معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها تنفيذًا فعالًا، إلى جانب الحواجز الهيكلية المستمرة، مثل الفصل القطاعي والمهني، والانتقاص من قيمة العمل في الوظائف والقطاعات التي يغلب فيها عدد النساء، والتوزيع غير المتكافئ للرعاية غير مدفوعة الأجر والمسؤوليات، والسياسات والخدمات والبنى التحتية غير الملائمة الخاصة بالرعاية، وعدم كفاية فرص الحصول على الحماية الاجتماعية الشاملة، والتحيزات الجنسانية الكامنة في أطر السلامة والصحة المهنية، فضلًا عن العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على أساس نوع الجنس، تحد من الفرص المتاحة للنساء وتكرس أوجه عدم المساواة بين الجنسين. وتزداد هذه الأوجه تفاقمًا بالنسبة إلى النساء اللواتي يواجهن أشكالًا متعددة ومتداخلة من التمييز.

٧. وتتيح التحولات التكنولوجية والديمقراطية والبيئية فرصًا لعكس أنماط عدم المساواة هذه وإحداث تحول في عالم العمل بما يعود بالنفع على الجميع. غير أنّ الحواجز الهيكلية وغير الهيكلية القائمة، مقترنة بالفجوات الرقمية بين الجنسين، وما ينطوي عليه استخدام نظم الخوارزميات والذكاء الاصطناعي من مخاطر محتملة للتحيز الجنساني، وعدم تكافؤ فرص الوصول إلى التعليم والتدريب التقني والمهني، بما في ذلك في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، قد يفضيان إلى تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة بين الجنسين. وسيظل إحراز التقدم نحو المساواة بين الجنسين بعيد المنال ما لم تُعتمد سياسات هادفة ومراعية للمنظور الجنساني وقائمة على البيانات، تكفل توسيع فرص حصول النساء على العمل اللائق، ولا سيما في القطاعات الناشئة والدينامية في الاقتصاد الأخضر والرقمي.

ثانيًا - نهج سياسات فعالة في عالم عمل آخذ في التطور

٨. يتطلب البرنامج التحويلي لمنظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل اعتماد نهج شاملة ومتكاملة ومشاركة بين القطاعات وقائمة على البيانات، تجمع بين أطر المساواة، والسياسات الاقتصادية وسياسات سوق العمل، وسياسات الحماية الاجتماعية، ونظم الرعاية، وسياسات تنمية المهارات، والتدابير الرامية إلى بناء القدرات المؤسسية وآليات الإنفاذ. كما أنّ الانخراط الفعال لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تصميم السياسات وتنفيذها ورصدها من خلال الحوار الاجتماعي يُعد عنصرًا أساسيًا. وينبغي أن تشكل المساواة بين الجنسين هدفًا محوريًا في تصميم السياسات وتنفيذها وتقييمها.

٩. ويمكن للسياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية والصناعية وسياسات العمالة المراعية للمنظور الجنساني أن تضطلع بدور حاسم في معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل، من خلال توسيع فرص الحصول على العمل اللائق، وتكافؤ فرص الحصول على تعليم عام عالي الجودة على جميع المستويات وتيسير الانتقال من المدرسة إلى العمل، والتعلم مدى الحياة، واكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها، بما في ذلك في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وإزالة الحواجز الهيكلية وغير الهيكلية التي لا تزال تحد من مشاركة النساء في سوق العمل وتمكينهن اقتصاديًا، بما في ذلك من خلال إتاحة فرص الحصول على التمويل والدعم في مجال ريادة الأعمال وتكتسي هذه التدابير أهمية بالغة في سياق استراتيجيات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وكذلك في سياق التحولات البيئية والرقمية. ويشمل ذلك أيضًا التصدي للتحديات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في أشكال العمالة الناشئة والمتنوعة. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تعالج هذه التدابير الفجوة الرقمية بين الجنسين من خلال ضمان تكافؤ فرص النفاذ إلى البنى التحتية الرقمية، والاتصال بالإنترنت، والأجهزة الإلكترونية، والإلمام بالتكنولوجيا الرقمية، وتنمية المهارات الرقمية، والتدريب والتلمذة الصناعية ولا سيما بالنسبة إلى النساء والفتيات في المناطق الريفية. ويُشكل النهوض بالفرص المهنية للنساء مسؤولية مشتركة.

١٠. تحظى الاتفاقيتان الأساسيتان المتعلقةتان بالقضاء على التمييز، وهما اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، بتصديق يكاد يكون عالمياً. وتسترشد الدول الأعضاء بهاتين الاتفاقيتين في جهودها الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويُعد توسيع نطاق التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وضمن تنفيذها تنفيذاً فعالاً، بما في ذلك اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، بدعم من سياسات وطنية متنسقة ومؤسسات وآليات لبناء القدرات والإنفاذ، شرطاً أساسياً لبلوغ هذا الهدف.
١١. وتتطلب الحماية من التمييز توافر أطر سياساتية وتشريعية ومؤسسية ملائمة، وإتاحة سبل فعالة للوصول إلى العدالة والإنفاذ، وإلغاء أو مراجعة الأحكام، سواء كانت تمييزية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، في القوانين والسياسات والممارسات، فضلاً عن التصدي للتحيزات المتجذرة من خلال إحداث تغيير في العقلية.
١٢. وينبغي أن تفتقر الحماية القانونية من التمييز بتدابير عملية واستباقية ترمي إلى تحقيق المساواة الموضوعية، بما يكفل تمتع النساء بتكافؤ الفرص في الممارسة العملية وتحقيق الاستقلال الاقتصادي الذاتي على المدى الطويل. وعلى سبيل المثال، يمكن تعزيز تنفيذ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وفقاً لاتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، من خلال اعتماد أساليب موضوعية لتقييم الوظائف، وتدابير الشفافية في الأجور، وسياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية.
١٣. وينبغي أن تأخذ سياسات وبرامج السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك عمليات تقييم المخاطر التي تُجرى في إطارها، المنظور الجنساني في الاعتبار. وتزداد فعالية النهج الرامية إلى منع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على نوع الجنس، عندما تُعالج هذه القضايا في إطار يجمع بين منظوري التمييز والسلامة والصحة المهنيين. وينبغي أن تشمل هذه النهج الوقائية، واستثارة الوعي، والمساءلة، ونظم الإبلاغ الآمنة والمتاحة، وإمكانية الوصول إلى العدالة، والحماية من الأعمال الانتقامية، والتدابير المتخذة على مستوى مكان العمل، والإنفاذ الفعال. ويتعين إيلاء اهتمام خاص للمخاطر النفسية والاجتماعية والمخاطر المتصلة بالصحة الإنجابية، وإدارة التكنولوجيات الرقمية على نحو يدعم أماكن عمل آمنة ومحترمة ومنتجة.
١٤. وتسهم التدابير الرامية إلى تعزيز حماية الأمومة، وسياسات إجازة الوالدين وإجازة الرعاية، في إطار سياسات متكاملة للرعاية والتوازن بين العمل والحياة تدعم العمال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية، في تيسير دخول النساء إلى سوق العمل والاحتفاظ بالعمل والتقدم فيه. كما تسهم هذه التدابير في تعزيز تقاسم مسؤوليات الرعاية على نحو أكثر مساواة، وفي الوقاية من الفقر والتمييز المرتبطين بالحمل والأمومة والأبوة ومسؤوليات الرعاية. وتتغرز مشاركة النساء في سوق العمل من خلال تيسير سبل الدخول إليه والعودة إليه، بما في ذلك عبر تشجيع خدمات الاستخدام العامة والخاصة، والمشورة المهنية، والإرشاد والتوجيه، وبرامج الكفالة، وتعزيز الأدوار التي تمثل قوة يُحتذى بها والشبكات النسائية، واعتماد سياسات عمالة داعمة.
١٥. وتُعد نظم الحماية الاجتماعية، متى كانت جيدة التصميم وممولة تمويلًا كافيًا وتتسم بالعالمية والشمول والاستدامة، في مختلف مراحل الحياة، إلى جانب سياسات الرعاية المتكاملة ونظمها، بما في ذلك خدمات التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة المتاحة وميسورة التكلفة وعالية الجودة والرعاية طويلة الأمد، والخدمات العامة عالية الجودة، مع الإقرار بالدور المحوري للرعاية في تعزيز المساواة الفعلية بين الجنسين، بما يتماشى مع الإطار "5R" بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية الخاص بمنظمة العمل الدولية (الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه ومكافأة وتمثيل العاملين في مجال الرعاية)، ركيزة أساسية لدعم المشاركة الكاملة والمتساوية والفعالة لجميع العمال في سوق العمل. وينبغي أن تعالج نظم الحماية الاجتماعية المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك الأراضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، الفجوات بين الجنسين في التغطية وكفاية الحماية وإمكانية النفاذ، وأن تستجيب للمخاطر وأوجه الهشاشة المرتبطة بنوع الجنس في مختلف مراحل الحياة، وأن تعزز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. وتسهم اعتمادات الرعاية في نظم التأمين الاجتماعي والمعاشات التقاعدية، وضمن أمن الدخل خلال إجازات الأمومة والأبوة وإجازات الوالدين وغيرها من إجازات الرعاية، في تمكين العمال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية من دخول سوق العمل والعودة إليه والبقاء والتقدم فيه.
١٦. وتُعد مؤسسات سوق العمل القوية والمزودة بالموارد الكافية، إلى جانب آليات المساءلة الفعالة، عناصر أساسية للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. وتضطلع نظم إدارة العمل وتفتيش العمل، وهياكل الحوكمة المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك الآليات القضائية والآليات الإنفاذ، واستثارة الوعي، فضلاً عن الحوار الاجتماعي الشامل والفعال، ولا سيما المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي، بدور محوري في تعزيز الحقوق، والتنفيذ الفعال لمعايير العمل، ومعالجة أوجه عدم المساواة الراسخة وتعزيز بيئات عمل آمنة وصحية وشاملة وخالية من التمييز.

١٧. ويتطلب التنفيذ الفعال للسياسات توفير تمويل مستدام لها. وتُعد الموازنة المراعية للمنظور الجنساني والتخصيص الكافي للموارد العامة عنصرين أساسيين لتحديد الفجوات بين الجنسين وتمويل السياسات الرامية إلى النهوض بالمساواة الفعلية بين الجنسين. كما تؤدي الشراكات بين القطاعين العام والخاص، متى استندت إلى مبادئ منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية، فضلاً عن التعاون الدولي والإقليمي، دوراً مهماً في هذا المجال. وتُعد الاستثمارات الهادفة، بما في ذلك الاستثمار في البنية التحتية الاجتماعية، عنصراً أساسياً لتحقيق هذه الأهداف.

١٨. ويتحقق التقدم بوتيرة أسرع عندما تستند السياسات إلى بيانات راسخة وفهم شامل لديناميات سوق العمل. كما يسهم تحسين الاعتراف بقيمة أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر وقياسها وتقييمها، فضلاً عن العمالة غير المنظمة وغيرها من أشكال النشاط الاقتصادي التي كثيراً ما تُغفل، في الكشف عن المحركات الهيكلية لأوجه عدم المساواة، وفي توجيه تدخلات أكثر استهدافاً.

١٩. ويُعد جمع البيانات المصنفة حسب الجنس واستخدامها أمراً أساسياً، بما في ذلك البيانات المتعلقة بالمشاركة في القوى العاملة، والأجور، والفصل المهني الأفقي والعمودي، والحصول على إجازات الرعاية وخدماتها، وساعات العمل، والاستفادة من نظم الحماية الاجتماعية العالمية والشاملة والكافية والمستدامة، والسلامة والصحة المهنية، والعنف والتحرش، إلى جانب الدراسات الاستقصائية بشأن استخدام الوقت وعمليات تقييم الأثر الجنساني. وتُعين هذه البيانات صانعي السياسات على تحديد الفجوات القائمة، ورصد التقدم المحرز، وتقييم فعالية التدابير المتخذة، وتكييف السياسات مع الاتجاهات الاقتصادية والديمقراطية والبيئية والتكنولوجية المتطورة.

٢٠. ويتيح تصنيف البيانات بحسب خصائص أخرى ذات صلة، بما في ذلك العمر، والإعاقة، والعرق، والانتماء الإثني، ووضع الهجرة، والموقع الجغرافي، إجراء تحليلات تراعي تداخل أوجه التمييز وتصميم سياسات أكثر شمولاً.

ثالثاً - تسريع وتيرة تنفيذ البرنامج التحويلي لمنظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل

٢١. ينبغي للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بدعم من منظمة العمل الدولية، وحسبما يقتضيه نطاق مسؤوليات كل منها، القيام بما يلي:

(أ) التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتنفيذها وتعزيز التصديق على غيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة الخاصة بالمساواة بين الجنسين في العمل وتنفيذها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تلك المذكورة في البند ١٠؛

(ب) تعزيز الأطر القانونية والمؤسسية وأطر الإنفاذ والجهود الرامية إلى بناء القدرات المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز، والنهوض بالمساواة في الأجور للعمل ذي القيمة المتساوية وسياسات الأجور بما فيها الأجور المعيشية، وظروف العمل اللائقة، والتوازن بين العمل والحياة، والحماية الاجتماعية العالمية والكافية والشاملة والمستدامة في مختلف مراحل الحياة، بما في ذلك حماية الأمومة وإجازة الوالدين، وغيرها من إجازات الرعاية مدفوعة الأجر، والخدمات العامة عالية الجودة، والسلامة والصحة المهنية للمراعيين للمنظور الجنساني والحماية من العنف والتحرش، من خلال حرية تكوين الجمعيات والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي؛

(ج) الانخراط في حوار اجتماعي ثنائي وثلاثي يتسم بالفعالية والكفاءة من أجل تسريع تنفيذ البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل، بما في ذلك، حسب الاقتضاء، من خلال استراتيجيات وطنية ثلاثية مخصصة؛

(د) احترام الحقوق الأساسية والتمكينية المتعلقة بالحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضة الجماعية لجميع العمال، وتعزيزها وتحقيقها؛

(هـ) وضع أو تكييف استراتيجيات وطنية وقطاعية ومستهدفة تشمل تدابير مراعية للمنظور الجنساني ومتداخلة وتنفيذها ورصدها، من أجل معالجة العمل غير المنظم، وتعزيز انتقال العمال والوحدات الاقتصادية إلى الاقتصاد المنظم، ومنع التوجه نحو العمل غير المنظم؛

(و) بناء القدرات المؤسسية اللازمة لتصميم القوانين والسياسات والبرامج الرامية إلى النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، مع إيلاء الاهتمام لاستحداث فرص العمل اللائق، والحماية الاجتماعية والعالمية والكافية والمستدامة والشاملة، والتعليم، والتعلم مدى الحياة، والمهارات

اللازمة لمواكبة التحولات التكنولوجية والديمقراطية والبيئية، بما في ذلك في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛

(ز) تعزيز خطط الانتقال العادل المراعية للمنظور الجنساني، بما يتماشى مع قرار منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئيًا للجميع؛

(ح) تعزيز السلوك المسؤول في مجال الأعمال، والسياسات والممارسات المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك من خلال إجراء العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، وفقًا لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛

(ط) رصد تنفيذ السياسات والبرامج، بما في ذلك من خلال عمليات تقييم الأثر الجنساني وتحليله؛

(ي) اعتماد تدابير تكفل التنسيق بين مختلف المؤسسات والوزارات وعلى المستويات الحكومية المختلفة، بما يعزز اعتماد نهج وتدخلات متسقة ومتكاملة لمعالجة الحواجز الهيكلية وغير الهيكلية التي تعيق تحقيق المساواة في العمل؛

(ك) الاستثمار في البحوث المتعلقة بالعوائق التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، بما يكفل أن تستند النهج الوطنية إلى البيانات، وأن تكون ملائمة للظروف المحلية ومبنية على اعتبارات متداخلة، واتخاذ إجراءات محددة لمعالجة الأسباب الجذرية للتمييز وانعدام المساواة، بما في ذلك من خلال التصدي للأعراف الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية التي تحد من دخول النساء إلى سوق العمل والاحتفاظ بالعمل والتقدم فيه، فضلاً عن المخاطر المحتملة لانتواء النظم الخوارزمية ونظم الذكاء الاصطناعي على تحيزات جنسانية؛

(ل) تعزيز تنظيم العاملات وتمثيلهن، ولا سيما العاملات المنزليات، بما يتماشى مع اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، والعاملات في الاقتصاد غير المنظم، من أجل تعزيز الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛

(م) اعتماد تدابير تعزز وصول النساء إلى المناصب القيادية ومناصب صنع القرار والاحتفاظ بها والتقدم فيها في المؤسسات العامة والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ وبذل مزيد من الجهود لضمان تمثيل أكثر توازناً للنساء في جميع اجتماعات منظمة العمل الدولية.

٢٢. وإذ تراعي منظمة العمل الدولية النهج السياساتية الواردة في هذه الاستنتاجات، والاستنتاجات السابقة المتعلقة بأوجه عدم المساواة والعمل اللائق واقتصاد الرعاية والانتقال إلى الاقتصاد المنظم، فإن تعزيز جهودها الرامية إلى النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل يظل أمراً أساسياً، من خلال تقديم المساعدة الفنية، والتوجيه في مجال السياسات، وبناء القدرات، والبحوث، والتوعية، والتعاون الإنمائي. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي للمكتب، بالتشاور مع الهيئات المكونة، القيام بما يلي:

(أ) إيراد المساواة بين الجنسين كأولوية مؤسسية أساسية، مع تخصيص الموارد اللازمة لها على النحو الكفيل بضمان توافر الخبرات والقدرات المؤسسية الكافية لتلبية احتياجات الهيئات المكونة؛

(ب) مواصلة تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأعمال المعيارية والسياساتية والبرنامجية والتشغيلية، بدعم من الواسمات الجنسانية، والتحليلات الجنسانية، والبيانات المصنفة، وأدوات الرصد؛

(ج) دعم الهيئات المكونة في اعتماد نهج متكاملة وقائمة على البيانات للنهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل؛

(د) وضع استراتيجية أو إطار عمل، يستند إلى الولاية المعيارية لمنظمة العمل الدولية وخبرتها الفنية وهيكلها الثلاثي، لدعم التنفيذ والرصد المنتظم للتقدم المحرز؛

(هـ) تقديم الدعم لمعالجة التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك اعتماد قوانين عدم التمييز ونظم إدارة العمل وتفتيش العمل وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛

(و) تعميق البحوث ونشر المعارف المتعلقة بأثر التحولات التكنولوجية والبيئية والديمقراطية على المساواة بين الجنسين في العمل، بما في ذلك الممارسات الجيدة في مجال تنمية المهارات واستشراف احتياجات المهارات، ودور الحرية النقابية والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي والتعاون في مكان العمل، بما يساعد الهيئات المكونة على إتاحة الحد الأقصى من الفرص والتخفيف من المخاطر؛

- (ز) إجراء بحوث وتحليلات بشأن المحركات المؤدية إلى الانتقال من قيمة العمل الذي تؤديه النساء في الغالب، بما في ذلك في الوظائف والمهن والقطاعات التي تكون النساء ممثلات فيها بصورة غير متناسبة، والتدابير الفعالة لمعالجة هذا الانتقال من القيمة، وأثار التحولات التكنولوجية والديمقراطية وتحولات سوق العمل على هذه المهن والقطاعات؛
- (ح) مواصلة دعم الهيئات المكونة في تنفيذ استراتيجيات السلامة والصحة المهنيين تراعي المنظور الجنساني، بما في ذلك لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما، ولا سيما العنف والتحرش القائمان على نوع الجنس، فضلاً عن المخاطر النفسية والاجتماعية والمخاطر المتعلقة بالصحة الإنجابية المرتبطة بالعمل؛
- (ط) تعزيز المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وسد الفجوات في الأجور بين الجنسين، من خلال تطوير أدوات عملية للمنشآت وبناء قدرات الهيئات المكونة، والاستفادة من التحالف الدولي للمساواة في الأجور بالشراكة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛
- (ي) مساعدة الهيئات المكونة في تصميم نظم حماية اجتماعية مراعية للمنظور الجنساني وعالمية وشاملة ومستدامة، وتمويلها وتنفيذها على امتداد مراحل الحياة، وفي توسيع نطاق التغطية بما لا يقل عن نقطتين مئويتين سنوياً، بما يتماشى مع التزام إشبيلية؛
- (ك) دعم الهيئات المكونة في وضع استراتيجيات وطنية للرعاية تتوافق مع الإطار "5R" الخاص بمنظمة العمل الدولية (الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه ومكافأة وتمثيل العاملين في مجال الرعاية). وينبغي أن يشمل ذلك إنتاج المعارف بشأن آليات التمويل القائمة على الأدلة. وتندرج ضمن هذه الجهود أدوات مثل بوابة سياسة الرعاية العالمية التابعة لمنظمة العمل الدولية، و آلية محاكاة الاستثمار في سياسات الرعاية التابعة للمنظمة، و"منصة الجنوب من أجل اقتصاد الرعاية" (ساوث فور كير) التابعة لها؛
- (ل) تعزيز قدرتها على إنتاج بيانات إحصائية عالية الجودة وفي الوقت المناسب، ومتسقة مع المعايير الدولية، وتحليلها ونشرها، ومواصلة تطوير الأدوات والمؤشرات الإحصائية بما يساهم في إبراز أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأشكال التمييز المتداخلة على نحو أفضل، مع دعم الهيئات المكونة في تعزيز القدرات الإحصائية الوطنية على جمع البيانات المصنفة وإنتاجها واستخدامها؛
- (م) الحفاظ على الدور القيادي العالمي لمنظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين في عالم العمل وتعزيزه، ولا سيما داخل منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك في سياق إصلاح الأمم المتحدة وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ومتابعتها، من خلال الاستفادة من هيكلها الثلاثي ولايتها المعيارية؛
- (ن) مواصلة تعزيز الشراكات والتعاون واتساق السياسات مع كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة والمنظمات الدولية والإقليمية وشركاء التنمية وسائر أصحاب المصلحة، بما في ذلك عن طريق تعزيز اتساق السياسات بين البرامج القطرية للعمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، وبالأستفادة، حسب الاقتضاء، من التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي.