

مجلس الإدارة

الدورة 341، جنيف، آذار/ مارس 2021

LILS

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

التاريخ: ٢٦ نيسان/ أبريل ٢٠٢١

الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

نموذج مقترح للتقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩(هـ) والمادة ١٩(٦)(د) من دستور منظمة العمل الدولية، في عام ٢٠٢٢ 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 ٢٠٢٢، 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 ٢٠٢٢ ومناقشتها في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٣، وهو مدعو أيضاً إلى أن يوافق على نموذج التقرير المقابل لذلك (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤).

ملاحظة: أرجئ النظر في هذا البند من الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة.

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 ٢٠٢٢^١. وقدمت الوثيقة ثلاثة خيارات تهدف إلى جعل موضوع الدراسة الاستقصائية العامة يتسق مع المناقشة المتكررة للبند المقابل، التي كان من المزمع إجراؤها أصلاً في عام ٢٠٢٣ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تمثيلاً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق^٢.
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. وفي أيار/ مايو ٢٠٢٠، قرر مجلس الإدارة أن يرجى لمدة سنة التقرير المطلوب بموجب المادة ١٩. وبالتالي، ستعدّ لجنة الخبراء الدراسة الاستقصائية العامة في ٢٠٢٢ وتفحصها لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر في ٢٠٢٣. وعليه، ينبغي للدراسة الاستقصائية العامة أن تتناول ستة صكوك ذات صلة بالموضوع المختار، وهي تحديداً 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). 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 تمثيلاً مع التزام منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، المعرب عنه في إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل^٣.
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، عن طريق المراسلة:
 - (أ) يطلب من الحكومات أن تقدم في عام ٢٠٢٢، 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.341/LILS/2(Rev.1).

^١ الوثيقة GB.337/LILS/2.

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

^٣ إعلان المئوية 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

٢٠٢١

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 و ٦ 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 ملزمة، 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 ملزمة، 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 يعد في موعد أقصاه ٢٨ شباط/ فبراير ٢٠٢٢، 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/يونيه ٢٠٢٢.

* * *

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 (آذار/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. وفي أيار/مايو ٢٠٢٠، قرر مجلس الإدارة أن يرجى لمدة سنة التقرير المطلوب بموجب المادة ١٩. وبالتالي، ستعد لجنة الخبراء الدراسة الاستقصائية العامة في ٢٠٢٢ وتفحصها لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر في ٢٠٢٣.

وخلال المناقشة، شدد مجلس الإدارة على أن الدراسة الاستقصائية العامة ستسهم في التفكير في أفضل السبل لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، تمثيلاً مع التزام منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، المعرب عنه في إعلان المؤمية 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 استشارة 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، ستكون 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 الأهداف: ١ (القضاء على الفقر) و ٣ (الصحة الجيدة والرفاه) و ٥ (المساواة بين الجنسين) و ٨ (العمل اللائق ونمو الاقتصاد). ومن شأن الدراسة كذلك أن تثير عملية إعداد المناقشة المتكررة المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي سيجريها المؤتمر في عام ٢٠٢٤ ورهنأ بالوقت الذي يختاره فيه الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير استعراض صكوك حماية الأمومة، يمكن أن تدرج إما في مناقشة الفريق وإما في متابعته.

* * *

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 وموجزأً ومركّزأً، 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). وعوضاً 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 ٢٠٥+»^١.

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.

^١ حُلّت في عام ٢٠٢٠، الذكرى السنوية الخامسة والعشرون للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين (١٩٩٥)، مسجلةً بذلك مرحلة مرور خمس سنوات على بدء المضي قدماً صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة 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 "القوانين واللوائح 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

الإطار الوطني بشأن عدم التمييز وحماية الأمومة	
الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١	
١. يرجى الإشارة إلى أية أحكام ترد في القوانين والممارسات الوطنية، بما في ذلك السياسات، تمنع وتحظر التمييز ^١ في الاستخدام والمهنة، مع تحديد:	الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١-٣ و ٥ التوصية رقم ١١١: الجزء الأول والثاني الاتفاقية رقم ١٥٦: المواد ١-٤ و ٩ و ١١ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ١-٢ و ٦-٨ و ١٥-١٧ والجزء السادس الاتفاقية رقم ١٨٣: المواد ١ و ٢ و ٩ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٥
● ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تتضمن تعريفاً للتمييز، مع الإشارة إلى الأسباب المشمولة [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١(أ)-(ب)؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١]؛ ● ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تغطي التمييز على أساس من الأسس التالية: العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١(أ)؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١]؛ ● كيف تقوم هذه الأحكام والقوانين، إذا كانت مشمولة، بمنع وحظر التمييز القائم على نوع الجنس، بما في ذلك التحرش الجنسي [الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١(أ) و ٢ و ٣؛ التوصية رقم ١١١: الفقرتان ١ و ٢(أ)-(ب)؛ ● ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تغطي التمييز على أسس إضافية [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١(ب)؛ ● ما إذا كانت التشريعات تتصدى للتمييز القائم على أساس أو أكثر من الأسس المذكورة أعلاه (مثلاً، الحالات التي يعاني فيها العمال من التمييز على أساس الجنس، بالإضافة إلى أصلهم الوطني أو لونه) [الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١(أ) و ٢ و ٣؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١]؛	

^١ لأغراض هذا الاستبيان، يشير مصطلح "التمييز" إلى التمييز المباشر وغير المباشر على حدٍ سواء.

	• ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تنطبق على القطاعين العام والخاص على حد سواء وتشمل جميع العمال [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٢]؛ • ما إذا كانت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل 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 [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣(أ)]. الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ يرجى الإشارة إلى أية أحكام ترد في القوانين والممارسات الوطنية، بما في ذلك السياسات، تمنع وتحظر التمييز في الاستخدام والمهنة، مع تحديد: • ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تغطي التمييز على الأسس التالية: الحالة الاجتماعية والوضع الأسري والمسؤوليات العائلية [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٣-٢؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ١-٢ و ٦-٨ و ١٥-١٦]؛ • ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تنطبق على القطاعين العام والخاص على حد سواء وتشمل جميع العمال [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٢]؛ • تعريف بلدكم لتعبير "الطفل المعال" وتعبير "عضو آخر في الأسرة المباشرة يحتاج بصورة واضحة إلى رعاية أو إعالة" في سياق أية تدابير معتمدة لضمان تطبيق شروط وظروف الاستخدام بحيث تمكن العمال من ذوي المسؤوليات العائلية من التوفيق بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١(٣)]؛ • إدراج الضمان الاجتماعي والإعفاء من الضرائب وغير ذلك من التدابير الأخرى المناسبة التي تأخذ في الحسبان وضع العمال من ذوي المسؤوليات العائلية (مثلاً 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: الجزء السادس]؛ • ما إذا كانت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل 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 [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١١؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٥]. الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ يرجى الإشارة إلى أية أحكام ترد في القوانين والممارسات الوطنية، بما في ذلك السياسات، تنص على حماية الأمومة، مع تحديد: • أي تعريف مخصص في بلدكم لتعبير "الطفل" و"المرأة" في سياق تنفيذ تدابير حماية الأمومة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١]؛ • ما هي فئات النساء التي تنطبق عليها تدابير حماية الأمومة، وهل اتخذت أية أحكام أو تدابير أو يُزعم اتخاذها لحماية النساء اللاتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير^٢ [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٢(١)]؛ • ما إذا كانت هناك فئات من العاملات المستبعدات من هذه التدابير وأسباب هذا الاستبعاد وهل تمت استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٢(٢) و(٣)]؛ • ما إذا كانت هذه الأحكام والسياسات تغطي التمييز على أساس الأمومة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٩(١)؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٥].
٢. الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١	يرجى الإشارة إلى أية قوانين أو لوائح تحد من نوع العمل الذي يمكن أن يؤديه الأفراد أو تستبعدهم من بعض المهن أو تحد من وصولهم إلى بعض المهن والاستمرار فيها^٣ [الاتفاقية رقم ١١١: المادتان ١ و ٥].

^٢ انظر المادة ٢(١) من الاتفاقية رقم ١٨٣. يمكن 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 العمل في المنزل أو العمل الموسمي أو العمل المؤقت، بالإضافة إلى العاملات في الاقتصاد غير المنظم.

^٣ على سبيل المثال، حظر عمل المرأة ليلاً واشتراط الموافقة المسبقة على العمل من الزوج وحظر بعض الوظائف.

٣.	الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ يرجى الإشارة إلى ما إذا اعتمدت أية تدابير خاصة لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لصالح بعض الفئات في أوضاع استضعاف (على سبيل المثال، النساء و/ أو العمال من ذوي المسؤوليات العائلية) [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٥(٢)].	الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٥(٢)
----	---	--------------------------------

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

الحق في الحصول على الاستخدام والمهنة على قدم المساواة		
٤.	الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ 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 و٣(ب) و٣(هـ)؛ التوصية رقم ١١١: الفقرات ١ و٢(ب) "١"- "٢" و٣]. ضمان تساوي الفرص في الوصول إلى الاستخدام والمهنة وإنهاء الاستخدام يرجى الإشارة إلى التدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لضمان ألا يشكل العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والأصل الاجتماعي والأصل الوطني أسباباً لما يلي: ● رفض الاستخدام [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١؛ التوصية رقم ١١١: الفقرتان ١ و٢(ب) "١" - "٢"]؛ ● رفض السلف على المرتبات والإعانات في إطار الاستخدام [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ٢(ب) "٣" - "٦"]؛ ● إنهاء الاستخدام [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ١]. (على سبيل المثال، أية تدابير لحظر الأسئلة الشخصية أثناء مقابلات عمليات التوظيف وخلال الاستخدام وأية تدابير بشأن عدم الكشف عن معلومات بشأن الأجور السابقة، وما إلى ذلك).	الاتفاقية رقم ١١١: المواد ١ و٣(ب) و٣(هـ) و٥ التوصية رقم ١١١: الفقرات ١ و٢ و٣
٥.	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ ضمان الحصول على التدريب يرجى إيفاد أي معلومات بشأن الخدمات المتاحة أمام العمال من ذوي المسؤوليات العائلية فيما يتعلق بحقوقهم في الحصول على تدريب مهني وتزويدهم بالمشورة والمعلومات وخدمات التوظيف وترتيبات الإجازة التعليمية مدفوعة الأجر (مع تحديد ما إذا كانت هذه الخدمات مجانية بالنسبة للعمال) [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٤ و٧؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٩(أ) والفقرات ١٢-١٥]. ضمان تساوي الفرص في الوصول إلى الاستخدام والمهنة وإنهاء الاستخدام يرجى الإشارة إلى التدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لضمان ألا تشكل الحالة الاجتماعية والوضع العائلي والمسؤوليات العائلية أسباباً مباشرة أو غير مباشرة لما يلي: ● رفض الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨]؛ ● رفض السلف على المرتبات والإعانات في إطار الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨ والفقرة ١٥]؛	الاتفاقية رقم ١٥٦: المواد ٣ و٤ و٧ و٨ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨ و٩(أ) ١٢-١٦

	• إنهاء الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٨؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١٦].
٦.	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ ضمان تساوي الفرص في الوصول إلى الاستخدام والمهنة وإنهاء الاستخدام يرجى الإشارة إلى التدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لضمان ألا تشكل الأمومة أسباباً مباشرة أو غير مباشرة لما يلي: • رفض الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٩]؛ • رفض السلف على المرتبات والإعانات في إطار الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٩]؛ • إنهاء الاستخدام [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٨(١)]. (على سبيل المثال، أية 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).
الإجازة	
٧.	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ إجازة للوفاء بالمسؤوليات العائلية يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يحق للعمال الحصول على إجازة أخرى للوفاء بالمسؤوليات العائلية، من قبيل: • الإجازة الوالدية [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٢]؛ • إجازة الأبوة؛ • الإجازة في حالة مرض أحد أفراد العائلة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٣]. يرجى الإشارة لكل نوع من أنواع الإجازة: مدة فترات الإجازة، شروط استحقاق الإجازة، الأساس الذي تُمنح على أساسه الإجازة، الطرائق الأخرى للحصول عليها (مثل استخدام وتوزيع الإجازة بين الوالدين) [التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٢ و ٢٣].
٨.	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ إجازة متعلقة بالأمومة يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يحق للعمال الحصول على الإجازات التالية: • إجازة للفحص الطبي المتعلق بالحمل [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦(٦)]؛ • إجازة في حالة المرض أو مضاعفات عنه أو خطر حدوث مضاعفات ناشئة عن الحمل أو الولادة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٥]؛ إجازة الأمومة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة (٤)؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١]. 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]. أنواع الإجازات ذات الصلة
	الاتفاقية رقم ١٨٣: المواد ٤-٥ و ١١ التوصية رقم ١٩١: الفقرات ١ و ٦(٦) و ١٠

	يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يحق للعمال الحصول على الإجازات التالية: • 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)]؛ • 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)]؛ • إجازة للوالدين المتبنين لرعاية طفلهما [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(٥)]؛ • إجازة الأبوة [التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ١٠(٣) و ٤]. يرجى الإشارة لكل نوع من أنواع الإجازات إلى ما يلي: مدة فترات الإجازة الوالدية وشروط استحقاق الإجازة والأساس لمنح الإجازة والطرائق الأخرى للحصول عليها (مثل استخدام وتوزيع الإجازة بين الوالدين) [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ١٠(٤) و(٥)]. يرجى أيضاً الإشارة إلى أي تدابير متخذة لحماية حقوق العمال من حيث العمل والضمان الاجتماعي، الذين يأخذون إجازة وأي تدابير متخذة لتشجيع العمال، رجالاً ونساءً، على أخذ هذه الإجازة.
الإعانات	
الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤(ب) التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٧-٢٨	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ الإعانات النقدية خلال فترة الإجازة للوفاء بالمسؤوليات العائلية ٩. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يتم تقديم أي تعويض مالي أو إعانات نقدية أو أي نوع آخر من دعم الدخل للعمال خلال فترات الإجازة المشار إليها في السؤال ٧. ويرجى تحديد فئات العمال المشمولين وشروط التأهيل وطرائق التمويل لكل إعانة من الإعانات المقدمة [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤(ب)؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٧-٢٨].
الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٦ و ٧ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٢-٤	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ الإعانات النقدية خلال فترة الإجازة ١٠. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان يقدم أي إعانات نقدية أو أي نوع آخر من أنواع دعم دخل للنساء والعمال والعمل ذوي المسؤوليات العائلية خلال فترات الإجازة أو التغيب المشار إليها في السؤال ٨، بأي من الوسائل التالية أو بتركيبة منها: • التأمين الاجتماعي الإلزامي؛ • الأموال العامة؛ • صاحب العمل؛ • صناديق المساعدة الاجتماعية؛ • الإعفاءات الضريبية وغيرها من التدابير المالية؛ • وسائل أخرى على النحو الذي تحدده القوانين والممارسات الوطنية. 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 النمطية من العمل لدى الغير، وحصة 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 [التوصية رقم ١٨٣: المواد ٦(١)-٦(٦) و ٦(٨) و ٧].

	يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الاشتراكات المستحقة بموجب التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الضرائب المفروضة على الأجور لتمويل إعانات الأمومة تُدفع من جانب صاحب العمل والمستخدم أو من جانب صاحب العمل وحده وفيما يتعلق بالعدد الإجمالي للرجال والنساء العاملين، بغض النظر عن الجنس [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٤]. إعانات الرعاية الطبية المتعلقة بالأمومة يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الرعاية الطبية تقدم للنساء وأطفالهن خلال الأمومة، وتحديد الأمور التالية: • ما إذا كانت هذه الرعاية تشمل الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها والرعاية في المستشفيات عند الضرورة؛ • بأية وسائل تمول هذه الرعاية الطبية؛ • ما إذا كانت المرأة ملزمة بالمشاركة في التكاليف المرتبطة بهذه الرعاية، وبحسب الاقتضاء، القواعد المتعلقة بالمشاركة في هذه التكاليف. [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٦(٧)؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٣ و ٤].	
العودة إلى العمل		
الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤(ب) التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ٢٢(١) و ٢٨	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ العودة إلى العمل بعد أنواع أخرى من الإجازات للوفاء بالمسؤوليات العائلية 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 المشار إليها في السؤال ٧ [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤(ب)؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٢(١)]. ويرجى أيضاً الإشارة إلى التدابير المتخذة لحماية حقوق العمال الذين يأخذون إجازة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي (على سبيل المثال، دفع اشتراكات حقوقهم في المعاش لفترات الإجازة) [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤(ب)؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢٨].	١١.
الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٨(٢) التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٥ و ١٠(٥)	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة أو التبنّي يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت قد اتخذت أي تدابير ذات طبيعة قانونية وإجرائية لضمان حق المرأة والوالدين المتبنّيين، حسبما يكون عليه الحال، في العودة إلى نفس الوظيفة أو وظيفة مماثلة مدفوعة بنفس معدل الأجر عند انتهاء فترة إجازة الأمومة أو التبنّي [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٨(٢)؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٥ و ١٠(٥)].	١٢.
تدابير أخرى للتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية		
الاتفاقية رقم ١٥٦: المواد ١ و ٤ و ٩ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٣ و ١٧-٢١	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ ترتيبات العمل الأخرى للتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية يرجى الإشارة إلى أية تدابير متخذة لضمان أن تكون شروط وظروف الاستخدام مناسبة لتمكين العمال من التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٤؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١٧]. وفي هذا الصدد، يرجى الإشارة إلى ما يلي: • 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]؛ • ما إذا كانت هذه التدابير تغطي جميع العمال ذوي المسؤوليات العائلية (مثل الآباء والوالدين المتبنّيين، وما إلى ذلك) [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١]؛	١٣.

	• إلى أي مدى اتخذت تدابير 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)]؛ • 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)]؛ • ما إذا كانت هذه التدابير منصوص عليها في التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قواعد العمل أو من خلال أي وسائل أخرى [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٩؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٣].
١٤.	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ الخدمات (خدمات ومرافق رعاية الأطفال ورعاية الأسرة وخدمات تقديم المساعدة في المنازل وتقديم الرعاية في المنازل) يرجى تقديم أي معلومات مفصلة بشأن التدابير المتخذة لمراعاة احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية في تخطيط المجتمع المحلي [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٥]. وعلى وجه الخصوص، يرجى تقديم معلومات بشأن التدابير المتخذة من أجل: • 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 ٢٦-٢٥ و ٣٣]؛ • تشجيع توفير الخدمات في المجتمع المحلي، مثل وسائل النقل العام والإمداد بالمياه والطاقة في مساكن العمال أو على مقربة مباشرة منها وإنشاء مساكن ذات تصميم مخفف للأعباء المنزلية [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٣٤]. الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٥ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٢٥-٢٦ و ٣٣-٣٤
١٥.	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ حماية الصحة 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(١)]، وتحديد الأمور التالية: • ما إذا كانت البدائل متاحة للحوامل والأمهات المرضعات حيث ينطوي العمل الذي يؤديه على خطر كبير على صحتهم أو صحة أطفالهم دون فقد أجورهم [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦(٢)-(٤)]؛ • ما إذا كانت النساء يحتفظن بالحق في العودة إلى وظائفهن أو وظائف مماثلة متى لم يعد ذلك يشكل خطراً على صحتهم [التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦(٥)]. الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٣ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٦
١٦.	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ ترتيبات العمل تدابير لتسهيل الرضاعة يرجى الإشارة إلى: الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٠ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٧-١٠

- 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)؛^٤
- أي ترتيب يومي 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 وثيرة ومدة فترات الراحة للرضاعة حسب الاحتياجات الخاصة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٠(٢)؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ٧-٨]؛
- ما إذا كانت تُحتسب فترات الراحة أو تخفيض ساعات العمل اليومي كوقت عمل وتكون مدفوعة الأجر وفقاً لذلك [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ١٠(٢)؛
- 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].

^٤ للإطلاع، تجدر الإشارة إلى أنه عند ضمان سبل الوصول إلى نظام الحماية الذي تقدمه الاتفاقية، قد يكون من المتاح في بعض البلدان حصول الأهل بالتبني على فترات استراحة للإرضاع أو التغذية. بالإضافة إلى ذلك، وتوخياً لضمان وتعزيز المساواة بين الجنسين في صفوف الأهل، قد يكون من المتاح أيضاً حصول الآباء الطبيعيين على فترات استراحة للإرضاع أو التغذية. قد ترغب الدول الأعضاء في تقديم أي معلومات مناسبة في هذا الصدد.

◀ الجزء الثالث: تعزيز المساواة بين الجنسين في الاستخدام والمهنة

استشارة الوعي بشأن المساواة بين الجنسين	
الاتفاقية رقم ١١١: المادتان ٣(أ) و(ب) التوصية رقم ١١١: الفقرتان ٥-٢ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٦ و ١١ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٥ و ١١-١٠ و ٢٤	الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ ١٧. تعزيز فهم وقبول المساواة بين الجنسين وعدم التمييز 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: ● التدابير المتخذة لضمان قبول مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعمال، رجالاً ونساءً والامتنال له [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣(ب)]؛ يرجى الإشارة إلى دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تعزيز فهم مبدأ المساواة بين الجنسين وقبوله وإعماله [الاتفاقية رقم ١١١: المادة ٣(أ)].
	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ تعزيز فهم وقبول المساواة بين الجنسين وعدم التمييز 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: ● التدابير المتخذة لمعالجة الصور النمطية التي تشجع حالات استبعاد الفتيات/ النساء من بعض البرامج/ الفرص التعليمية [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٦؛ التوصية ١٦٥: الفقرة ١٠]؛ ● إجراء البحوث لتوفير معلومات موضوعية تستند إليها السياسات والتدابير الفعالة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرتان ١١(أ) و ٢٤(أ)]؛ ● الأنشطة التعليمية التي تشجع تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجل والمرأة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١١(ب)]. يرجى الإشارة إلى دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تعزيز فهم مبدأ المساواة بين الجنسين وقبوله وإعماله [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١١؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٥].

التتفيذ والرصد والإنفاذ	
١٨ . الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ يرجى الإشارة إلى كيفية ضمان الإنفاذ والرصد الفعالين من حيث الممارسة للقوانين والسياسات التي تتصدى للتمييز (لا سيما على أساس العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والأصل الوطني والأصل الاجتماعي وغير ذلك من الأسباب المنصوص عليها في المادة ١(ب) من الاتفاقية رقم ١١١) وتعزز المساواة بين الجنسين [التوصية رقم ١١١: الفقرة ١٠]. وعلى وجه الخصوص، يرجى تقديم معلومات بشأن الأنشطة ذات الصلة للمؤسسات التالية: ● مفتشية العمل (مثل دورات تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين وإنشاء فرق عمل خاصة بتفتيش العمل بشأن المساواة بين الجنسين، وما إلى ذلك)؛ ● هيئات المساواة أو الهيئات المتخصصة الأخرى (بما في ذلك المعلومات بشأن بولايتها وسير عملها ووصولها إلى العمال)؛ ● 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)؛ ● الهيئات الأخرى المختصة في معالجة منع النزاعات وتسويتها (مثل أمين المظالم، وما إلى ذلك). 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 [التوصية رقم ١١١: الفقرة ٩].	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ يرجى الإشارة إلى كيفية ضمان الإنفاذ والرصد الفعالين من حيث الممارسة للقوانين والسياسات التي تتصدى للتمييز على أساس الحالة الاجتماعية والوضع الأسري والمسؤوليات العائلية، وتعزز المساواة بين الجنسين [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٩ و ١٠]. وعلى وجه الخصوص، يرجى تقديم معلومات بشأن الأنشطة ذات الصلة للمؤسسات التالية: ● مفتشية العمل (مثل دورات تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين وإنشاء فرق عمل خاصة بتفتيش العمل بشأن المساواة بين الجنسين، وما إلى ذلك)؛ ● هيئات المساواة أو الهيئات المتخصصة الأخرى (بما في ذلك المعلومات بشأن بولايتها وسير عملها ووصولها إلى العمال)؛ ● 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)؛ ● الهيئات الأخرى المختصة في معالجة منع النزاعات وتسويتها (مثل أمين المظالم، وما إلى ذلك). 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 الجنسين [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ١١].
	الاتفاقية رقم ١٨٣ يرجى الإشارة إلى كيفية ضمان الإنفاذ والرصد الفعالين من حيث الممارسة للقوانين والسياسات التي تتصدى للتمييز على أساس الأمومة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٩ و ١٢]. يرجى الإشارة إلى التدابير القانونية ذات الصلة، بما في ذلك التدابير الإجرائية، التي بموجبها يتم توفير الحماية من الإنهاء غير القانوني للاستخدام على أساس الأمومة، مع تحديد سبل الانتصاف المتاحة في حالة الفصل التعسفي. يرجى توضيح ما إذا كان عبء إثبات أن أسباب الفصل لا علاقة لها بالأمومة يقع على عاتق صاحب العمل [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٨ و ١٢].

جمع المعلومات	
الاتفاقية رقم ١١١: المادتان ٣-١ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١ الاتفاقية رقم ١٥٦: المادتان ٣ و ٥ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨ و ١١ و ١٧-١٨ و ٢١-٢٣ و ٢٤-٢٦ الاتفاقية رقم ١٨٣: المواد ٢ و ٣-٤ و ٦ و ٨-٩ التوصية رقم ١٩١: الفقرات ١ و ٥ و ١٠	الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ ١٩. يرجى توضيح ما إذا تم جمع المعلومات التالية، بما في ذلك الإحصاءات (وإذا كان الأمر كذلك، يرجى إبلاغ هذه المعلومات): ● معلومات مصنفة حسب الجنس بشأن عدد قضايا التمييز المرفوعة إلى المحكمة (لا سيما على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي) وعدد الشكاوى المقدمة والمتابعة الممنوحة لهذه الشكاوى (النتيجة والعقوبات المفروضة والتعويضات الممنوحة) [الاتفاقية رقم ١١١: المواد ٣-١؛ التوصية رقم ١١١: الفقرة ١].
	الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ يرجى توضيح ما إذا تم جمع المعلومات التالية (وإذا كان الأمر كذلك، يرجى إبلاغ هذه المعلومات): ● معلومات مصنفة حسب الجنس عن عدد قضايا التمييز المرفوعة إلى المحكمة (لا سيما على أساس الحالة الاجتماعية أو الوضع العائلي أو المسؤوليات العائلية) وعدد الشكاوى المقدمة ومتابعتها (النتيجة والعقوبات المفروضة والتعويضات الممنوحة) [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٣؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٦-٨]؛ ● معلومات عن عدد النساء والرجال في العمل حسب الحالة الأبوية وعدد الأطفال وعمرهم وتكوين الأسرة، بما في ذلك معلومات عن ظروف العمل ذات الصلة (مثل المهنة والصناعة ونوع العقد والقطاع العام/ الخاص وعدد ساعات العمل والمكاسب) [التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ١٧-١٨]؛ ● معلومات مصنفة حسب الجنس عن عدد العمال المؤهلين للحصول على إجازة عائلية أو إجازة رعاية وعدد العمال المستفيدين من هذه الإجازة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٢٢-٢٣]؛ ● معلومات عن عدد العمال ذوي المسؤوليات العائلية، التي تم جمعها للتأكد من احتياجاتهم وتفضيلاتهم فيما يتعلق بخدمات ومرافق رعاية الأطفال والأسرة والمساعدة في المنازل وتقديم الرعاية في المنازل [الاتفاقية رقم ١٥٦: المادة ٥؛ التوصية رقم ١٦٥: الفقرات ٢٤-٢٦]؛ ● معلومات عن عدد العاملين بدوام جزئي وعن الترتيبات المرنة الأخرى فيما يتعلق بفترات الراحة في جدول العمل وساعات العمل والإجازات، مصنفة حسب العمر والجنس [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ٢١]؛ ● أي بحث آخر في الجوانب المختلفة لتوظيف العمال ذوي المسؤوليات العائلية بهدف توفير معلومات موضوعية يمكن أن تستند إليها السياسات والتدابير السليمة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١١(أ)]؛ ● أي بحث آخر تم إجراؤه حول تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجل والمرأة [التوصية رقم ١٦٥: الفقرة ١١(ب)].
	الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ يرجى توضيح ما إذا تم جمع المعلومات التالية (وإذا كان الأمر كذلك، يرجى إبلاغ هذه المعلومات): ● معلومات مصنفة حسب الجنس عن عدد قضايا التمييز المرفوعة إلى المحكمة (لا سيما على أساس الأمومة) وعدد الشكاوى المقدمة ومتابعتها (النتيجة والعقوبات المفروضة والتعويضات الممنوحة) [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٨-٩؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرة ٥]؛ ● معلومات عن عدد النساء في العمل، بما في ذلك معلومات عن عدد النساء في أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير (مثل العمل في المنزل والعمل العرضي والعمل المؤقت، الخ.) [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادة ٢(١)]؛ ● معلومات مفصلة حسب الجنس عن عدد العاملات المؤهلات للحصول على إجازة أمومة وعدد العاملات المستفيدات من هذه الإجازة [الاتفاقية رقم ١٨٣: المادتان ٣-٤؛ التوصية رقم ١٩١: الفقرتان ١ و ١٠].

المضي قدماً	
٢٠.	سؤال اختياري يرجى تقديم معلومات عن استراتيجيات بلدكم (على سبيل المثال الخطة الوطنية) لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية ٥-١ من الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة - تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، وعن المراجعات الوطنية التي ربما تم إجراؤها بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين +٢٥.
٢١.	آفاق وعقبات المصادقة يرجى تقديم معلومات عن أي احتمالات للتصديق وتحديد التحديات أو العقبات فيما يتعلق بإمكانية التصديق على أي من الاتفاقيات التي يشملها الاستبيان (الاتفاقيات ذات الأرقام ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣) وبيان أية تدابير متخذة أو متوخاة لتذليل هذه العقبات.
٢٢.	إجراء وضع المعايير هل هناك أي ثغرات أو تناقضات يجب معالجتها في مناقشات وضع المعايير المستقبلية فيما يتعلق بالصكوك التي يتعلق بها هذا الاستبيان؟
٢٣.	الحاجة المحتملة للمساعدة التقنية يرجى توضيح ما إذا كان بلدكم قد تقدم بأي طلبات للحصول على مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية لتنفيذ أحكام الصكوك التي يغطيها هذا الاستبيان. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم معلومات عن تأثير هذا الدعم. ويرجى أيضاً بيان الطريقة التي يمكن بها لمنظمة العمل الدولية أن تقدم أفضل مساعدة مناسبة في إطار ولايتها لدعم جهود البلدان الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل.
٢٤.	يرجى الإشارة إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل أو للعمال التي تم إرسال نسخ من هذا الاستبيان إليها وفقاً للمادة ٢٣(٢) من دستور منظمة العمل الدولية وبيان ما إذا كنتم قد تلقيتكم ملاحظات من هذه المنظمات بشأن الأثر المعطى أو المتوخى إعطاؤه إلى أي من الصكوك التي يتعلق بها هذا الاستبيان. إذا كان الأمر كذلك، يرجى إرسال نسخة من الملاحظات الواردة مع أية تعليقات قد تعتبرونها مفيدة.