

اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في

المعاملة للعمال من الجنسين :

العمال ذوو المسؤوليات العائلية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١ :

وإذ يشير الى اعلان فيلادلفيا بشأن أهداف وغايات منظمة العمل الدولية الذي يعترف بأن " كافة البشر ، بغض النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس ، لهم الحق في أن يسعوا الى رفاهيتهم المادية والى نموهم الروحي في ظروف تسودها الحرية والكرامة ، والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص " ؛

وإذ يشير الى نص الاعلان المتعلق بالمساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات والى القرار المتعلق بوضع خطة عمل من أجل تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات ، اللذين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في ١٩٧٥ ؛

وإذ يشير الى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تهدف الى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين ، وهي اتفاقية وتوصية المساواة في الأجر ، ١٩٥١ ، واتفاقية وتوصية

التمييز (الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ ، والجزء الثامن من توصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ ؛

وإذ يذكر بأن اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ ، لا تغطي صراحة التمييزات المبينة على أساس المسؤوليات العائلية ، ويرى ضرورة وضع معايير في هذا الشأن ؛

وإذ يشير الى نصوص توصية الاستخدام (المرأة ذات المسؤوليات العائلية) ، ١٩٦٥ ، ويضع في اعتباره التغييرات التي طرأت منذ اعتمادها ؛

وإذ يشير الى أن الأمم المتحدة ووكالات متخصصة أخرى اعتمدت أيضا صكوكا بشأن المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء ، ويذكر بوجه خاص بالفقرة الرابعة عشرة من ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بإزالة جميع أشكال التمييز ضد النساء ، ١٩٧٩ ، التي توضح أن الدول الأطراف " تدرك أن هناك حاجة الى تحول في الدور التقليدي للرجال ولدور النساء كذلك في المجتمع وفي الأسرة لتحقيق المساواة التامة بين الرجال والنساء " ؛

وإذ يدرك أن مشاكل العمال ذوى المسؤوليات العائلية هي وجوه لقضايا أوسع تتعلق بالأسرة والمجتمع وأنه ينبغي أخذها في الحسبان في السياسات الوطنية ؛

وإذ يدرك الحاجة الى اقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين ذوى المسؤوليات من الجنسين وبين هؤلاء العمال والعمال الآخريين ؛

وإذ يرى أن كثيرا من المشاكل التي تواجه جميع العمال تزداد تفاقمًا في حالة العمال ذوى المسؤوليات العائلية ، ويدرك الحاجة الى تحسين ظروف هؤلاء الأخيرين باتخاذ تدابير تلبي ما لهم من احتياجات خاصة وتدابير أخرى يقصد بها تحسين ظروف العمال بصورة عامة ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في
المعاملة بين العمال من الجنسين : العمال ذوو المسؤوليات العائلية ،
وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة :

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين وتسعمائة
وألف الاتفاقية التالية ، التي ستسمى اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية ،
: ١٩٨١

المادة ١

١ - تنطبق هذه الاتفاقية على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات
تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم ، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من امكانيات
الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي ، والالتحاق به ، والمشاركة أو
الترقي فيه .

٢ - تنطبق أحكام هذه الاتفاقية أيضا على العمال من الجنسين الذين
لديهم مسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة
الى رعايتهم أو اعاليتهم عندما تحد هذه المسؤوليات من امكانيات الاستعداد
من أجل مزاولة نشاط اقتصادي ، والالتحاق به ، والمشاركة أو الترقى فيه .

٣ - في مفهوم هذه الاتفاقية ، يعني تعبير " الطفل المعال " وعبارة " عضو
آخر في الأسرة المباشرة يحتاج بصورة واضحة الى رعاية أو اعالة " الأشخاص
المعروفين بهذه الصفة في كل بلد باحدى الوسائل المشار اليها في المادة ٩ من
هذه الاتفاقية .

٤ - يشار الى العمال المنصوص عليهم في الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة ،
فيما بعد ، بعبارة " العمال ذوو المسؤوليات العائلية " .

المادة ٢

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى فئات العمال

• كافة

المادة ٣

١ - تجعل كل دولة عضو من أهداف سياستها الوطنية ، بغية ايجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين ، تمكين الأشخاص ذوى المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز ، وبقدر الامكان ، دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية •

٢ - في مفهوم الفقرة ١ من هذه المادة ، يعني تعبير " التمييز " التمييز في الاستخدام والمهنة وفقا لتعريفه في المادتين ١ و ٥ من اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ •

المادة ٤

تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والامكانات الوطنية بغية ايجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين -

(أ) لتمكين العمال ذوى المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في حرية اختيار عملهم ؛

(ب) لأخذ احتياجاتهم في الحسبان عند تحرير أحكام وشروط الاستخدام وفي الضمان الاجتماعي •

المادة ٥

تتخذ أيضا جميع التدابير الملائمة للظروف والامكانات الوطنية -

(أ) لأخذ احتياجات العمال ذوى المسؤوليات العائلية في الحسبان عند التخطيط من أجل الجماعة المحلية ؛

(ب) لتنمية أو تعزيز خدمات المجتمع المحلي ، العامة أو الخاصة ، مثل رعاية الطفل والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة •

المادة ٦

تتخذ السلطات والهيئات المختصة في كل بلد تدابير مخصصة لتعزيز نشر المعلومات والثقافة التي تولّد تفهما عاما وأوسع نطاقا لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين ولمشاكل العمال ذوى المسؤوليات العائلية ، كما تهيبى للرأى العام مناخا يودى الى التغلب على هذه المشاكل •

المادة ٧

تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والامكانات الوطنية ، بما في ذلك تدابير في مجال التوجيه والتدريب المهنيين ، لتمكين العمال ذوى المسؤوليات العائلية من أن يغدوا ويظلوا مندمجين في القوى العاملة ، ومن الانضمام مرة أخرى الى القوى العاملة بعد غياب عنها بسبب هذه المسؤوليات •

المادة ٨

لا تشكل المسؤوليات العائلية ، في حد ذاتها ، سببا مشروعاً لانتهاء الاستخدام •

المادة ٩

يجوز تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو اللوائح الداخلية للمنشآت ، أو قرارات التحكيم ، أو الأحكام القضائية ، أو مجموعة من هذه الطرائق ، أو بأى طريقة أخرى ملائمة وتتفق مع الممارسات الوطنية ، مع مراعاة الظروف الوطنية .

المادة ١٠

١ - يجوز تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على مراحل عند الاقتضاء ، مع مراعاة الظروف الوطنية ، وشريطة أن تنطبق ما يتخذ من تدابير لتنفيذها ، في كل الأحوال ، على جميع العمال المنصوص عليهم في الفقرة ١ من المادة ١ .

٢ - تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق هذه الاتفاقية ، الذى تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، بشأن أى موضوع ، ان وجد ، تعتزم استعمال الصلاحيات التي تخولها لها الفقرة ١ من هذه المادة ، وتوضح في التقارير اللاحقة مدى ما وصل اليه تنفيذها أو ما تزعمه من تنفيذ للاتفاقية في هذا الشأن .

المادة ١١

يكون لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحق في أن يشاركوا ، بطريقة ملائمة للظروف والممارسات الوطنية ، في استنباط وتطبيق تدابير توضع لانفاذ أحكام هذه الاتفاقية .

المادة ١٢

تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٣

- ١ - لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام .
- ٢ - وتدخل حيز النفاذ بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام .
- ٣ - وبعدئذ تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٤

- ١ - يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة ، بمستند ترسله الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقض نافذا الا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .
- ٢ - كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، ولا تمارس حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٥

- ١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي يبلغه بها أعضاء المنظمة .

٢ - يلفت المدير العام انتباه الدول أعضاء المنظمة ، عند اخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذى أبلغ به ، الى التاريخ الذى تدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ .

المادة ١٦

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقض التي تسجل لديه وفقا لأحكام المواد السابقة ، لكي يسجلها الأمين العام وفقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٧

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما رأى ضرورة لذلك ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو لتسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٨

١ - اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك -

(أ) يستتبع تصديق أى دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانونا ، النقض الفورى لهذه الاتفاقية على الرغم من أحكام المادة ١٤ أعلاه ، وشريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ ؛

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية اعتبارا من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢ - تظل هذه الاتفاقية ، على أى حال ، نافذة في شكلها ومضمونها
الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة •

المادة ١٩

• الصيغتان الانكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية •
