

قسم  
معايير  
العمل  
الدولية

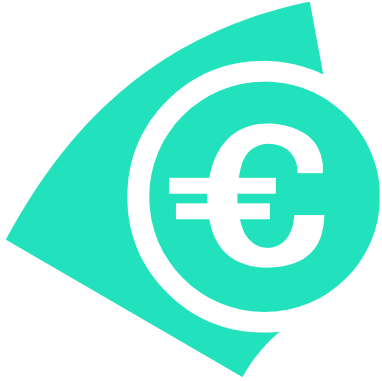
# المساواة في الأجور كلما تساوت قيمة العمل بين العمال و العاملات الاتفاقية رقم 100





معايير العمل الدولية

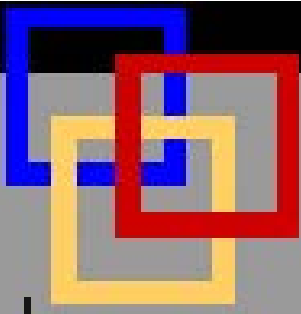
## لماذا تعتبر مهمة؟



الاستقلالية الاقتصادية /

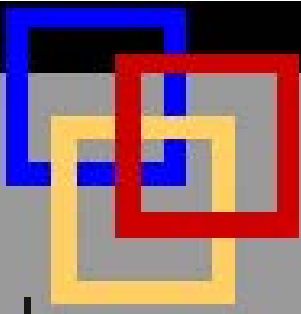
التمكين





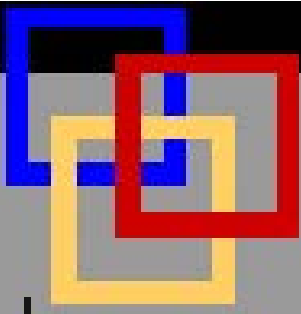
## نطاق التطبيق

- جميع العمال والقطاعات
- جميع عناصر الأجور



## عمل ذو قيمة متساوية

- عمل شبيه أو متساوي أو عمل بظروف متساوية أو شبيهة
- أشكال العمل المختلفة التي تعتبر ذات قيمة متساوية بناء على معايير موضوعية



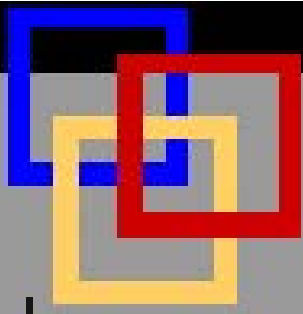
## ما يعني أن المقاربة بين الأعمال

- غير محصورة بمقارنة
- العمل بعمل مماثل أو شبيه له
- الأعمال التي يوفرها صاحب العمل نفسه
- داخل نفس القطاع



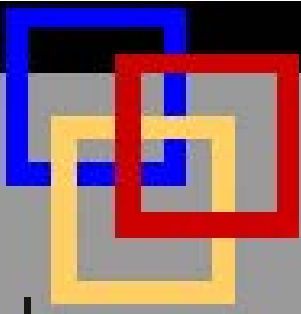
## تقييم الأعمال

- يستحسن اعتماد المنهجية التحليلية
- يستخدم لتصنيف الأعمال حسب مضمونها
- يعتمد على الوصف الوظيفي
- يصنف مضمون العمل حسب **المسؤولية، المهارة، المجهود، وظروف العمل**



## عناصر الأجر

- الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى،
- جميع التعويضات الأخرى،
- الرواتب و المستحقات التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة،
- نقدًا أو عينًا،
- مقابل استخدامه لهم.



## التعويضات الإضافية - أمثلة

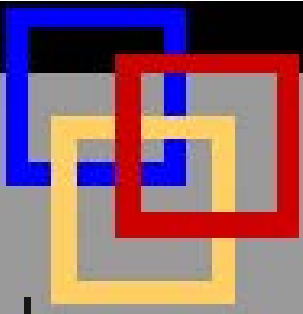
- الفوارق في الرواتب والأجور المبنية على الوضع الزوجي
- تكاليف بدلات المعيشة
- بدلات السكن
- التعويضات العائلية التي يدفعها صاحب العمل
- الإعانات العينية كغسل ملابس العمل
- تكاليف النقل
- تعويضات مرتبطة بالتمدرس و التكوين





# كيف يمكن تجنب/ معالجة التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي

- المساواة في الأجور ضمن سياسة وطنية للمساواة
- تشريع خاص
- المؤسسات
- الحد الأدنى للأجور
- التوعية
- الإنفاذ
- التدريب
- دور منظمات العمال وأصحاب العمل



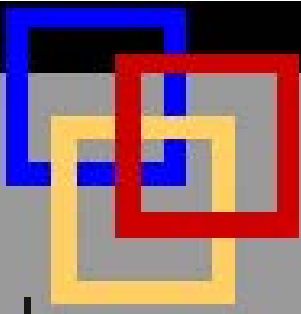
## مبادئ وضعتها لجنة الخبراء

- ضرورة الحصول على معلومات كافية لتقييم مناسب لطبيعة ومدى وأسباب الفرق في الأجور بين الرجال والنساء والتقدم المحرز لتطبيق مبادئ الاتفاقية
- طلب توفير معلومات إحصائية كاملة من الحكومات في ما يخص:
- توزيع الرجال والنساء في القطاع العام والخاص حسب مختلف المستويات
- معطيات إحصائية حول مكونات الدخل وساعات العمل



## مبادئ وضعتها لجنة الخبراء

- قواعد تقييم الوظائف
  - مبدأ المساواة في الأجر لعمل ذي قيمة متساوية
  - مقارنة الأشغال
- ينبغي أن يكون ميدان المقارنة أوسع بما يسمح به نظام الأجور القائم
  - النساء والرجال عادة تمارس أشغالا مختلفة وينبغي بالتالي وضع إجراءات وآليات مناسبة لتحديد قيمة الوظائف ذات مضامين مختلفة للقضاء على التمييز في الأجور القائم على أساس الجنس.
- ينبغي الحرص على تفادي النمطية الجنسية في إجراءات تقييم الوظائف وأن يبنى التقييم على أسس معايير موضوعية.

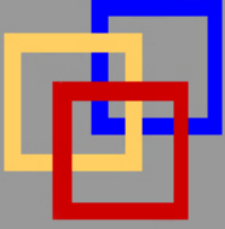


## مبادئ وضعتها لجنة الخبراء

■ تنفيذ تقييم الأشغال

■ أهمية مشاركة أطراف الإنتاج لتقييم الأشغال

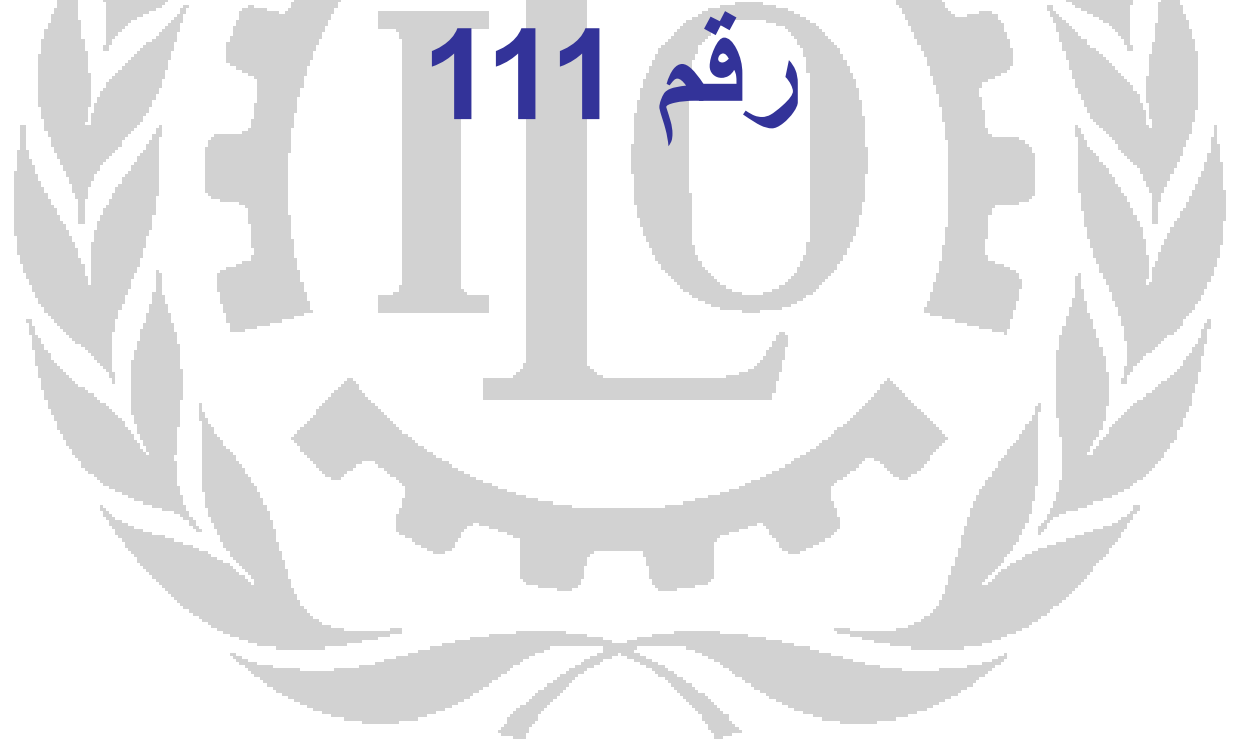
■ التحسيس بمفهوم التمييز في الأجر وضرورة إلغاء هذا النوع من التمييز

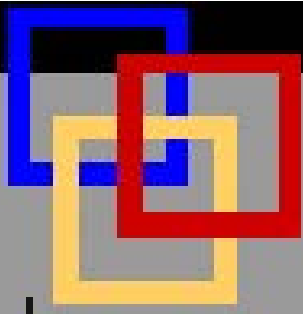


قسم  
معايير  
العمل  
الدولية

# عدم التمييز في الاستخدام والمهنة اتفاقية منظمة العمل الدولية

رقم 111



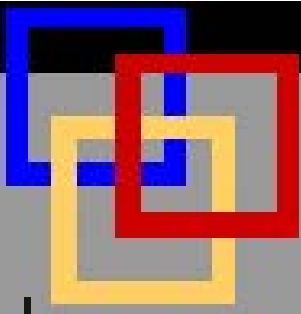


## الاتفاقية رقم 111: الهدف

■ تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على التمييز

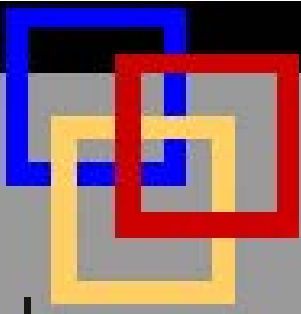
■ تخيلوا عالمًا خالٍ من التمييز

■ لا يوجد مجتمع خالٍ من التمييز



## النطاق

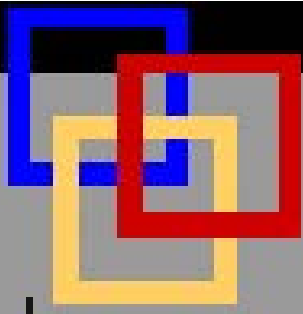
- تشمل جميع العمال وجميع القطاعات:
  - العامة والخاصة
  - الإقتصاد اللانظامي
  - الاستخدام الذاتي
  - العمال الريفيون
  - العمال المنزليون



## النطاق (يتبع)

- **تتطبيق على جميع جوانب العمل:**
  - **التدريب المهني**
  - **النفاز إلى الاستخدام وإلى مهن معينة**
  - **ظروف العمل وشروطه**





## التعريف

- أي تفریق أو استبعاد أو تفضیل ...
- من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة
- في الاستخدام والمهنة



## الأسس المحظورة

■ الجنس

■ الدين

■ العرق

■ اللون

■ الأصل الوطني

■ الرأي السياسي

■ الأصل الاجتماعي

○ أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يتم تحديده على المستوى الوطني بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال ومع هيئات متخصصة أخرى



## التمييز المباشر وغير المباشر

### ■ المباشر

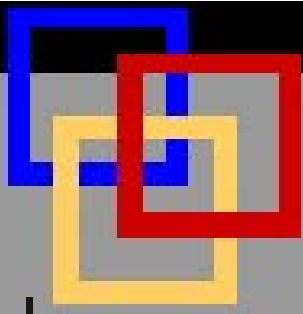
■ صريح ومتعمد في الإجمال

### ■ غير المباشر

■ قد لا يكون متعمداً

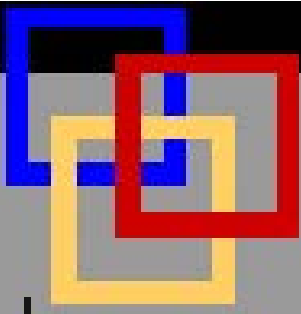
■ القانون أو الممارسة قد يبدوان محايدين

■ له نتيجة سلبية بالغة على مجموعة معينة تحميها الاتفاقية أو التشريعات الوطنية



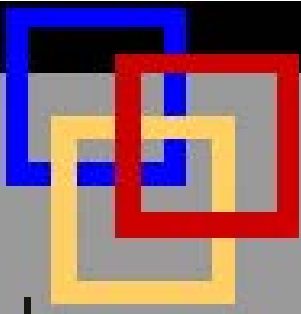
## التمييز المباشر: أمثلة

- إعلان عن وظائف يستثني مقدمي طلبات من جنس أو عمر معين
- استخدام أشخاص من دين معين فقط
- استبعاد النساء عن الأعمال التي يقوم بها الرجال تقليدياً
- اختبار الحمل
- التحرش الجنسي



## التمييز غير المباشر: أمثلة

- توفر التدريب خارج أوقات العمل العادية (النساء)
- اشتراطات لغوية غير متعلقة بمهام العمل (الأقليات)
- استثناء العمال المنزليين من تشريعات العمل (النساء)



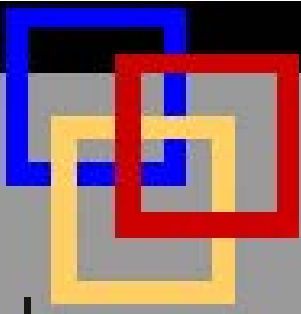
## التمييز على أساس الجنس

- التفريق الذي يعتمد على اختلاف الصفات والوظائف البيولوجية بين الرجال والنساء
- التفريق المبني على الاختلافات الاجتماعية المكتسبة بين الرجل والمرأة، والتي تتغير عبر الزمن والثقافات
- يشمل الحمل، الحالة الزوجية، المسؤوليات العائلية والتحرش الجنسي



## التمييز على أساس الجنس – أمثلة

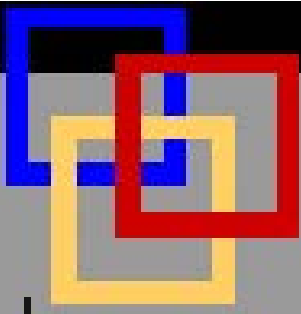
- التقاعد الإلزامي عند الزواج أو الحمل
- موافقة الزوج أو الأب على ولوج وظيفة معينة أو على إطلاق مشروع تجاري
- تغيير العمل عند الزواج
- الحد من فرص عمل المرأة لافتراضها "خطرة"، "صعبة" أو "غير مناسبة"...
- ترتيب أوقات و ظروف العمل على أسس غير مرتبطة به، والتي يصعب على المرأة التقيد بها



## التحرش الجنسي

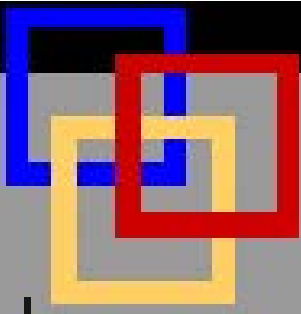
- "هذا في مقابل ذلك"
- بيئة معادية
- دور القانون الجزائي؟ هل هو كافٍ؟





## العمال المهاجرون

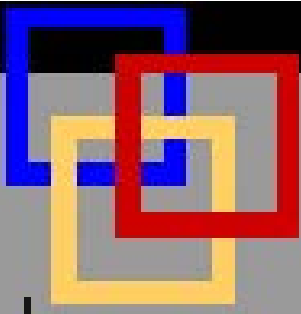
- تمييز مبني على الجنس، العرق، اللون أو الدين
- العلاقة بين نظام الكفالة والتمييز



## الالتزام: سياسة وطنية

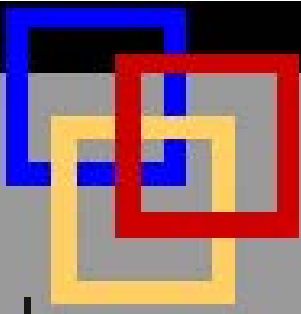
■ إعلان وإتباع سياسة وطنية للمساواة تشمل جميع الأسس المحظورة

■ دور التشريعات مهم – لكنه غير كافٍ



## مقومات سياسة وطنية

- التعاون ما بين المنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل بالإضافة إلى هيئات مختصة أخرى
- مقارنة الأسباب والنتائج – الصور النمطية، التفرقة المهنية
- وضع التشريعات وإنفاذها
- الدعم المؤسسي
- المعلومات، التعليم والتدريب
- تقييم الأثر – الإحصاءات أساسية



## ما هو عدم التمييز؟

- المتطلبات المتأصلة لعمل معين
- المتطلبات المهنية الحقيقية
- إجراءات خاصة لحماية ومساعدة خاصة من أجل:
  - تلبية متطلبات أشخاص معينين
  - التعويض عن التمييز السابق أو معالجة التفاوتات الموجودة



معايير العمل الدولية

شكرا على حسن تتبعكم

