

## منظمة العمل الدولية وصكوكها بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل

أيار/مايو ٢٠١٢

وحدة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

"تسعة من أصل عشرة أشخاص متعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية يستعدّون اليوم  
للذهاب إلى العمل"

خوان سومافيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية

للاتصال:

د. ميكيل مالاتيني

المستشارة الإقليمية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز للدول العربية

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية

## المحتويات

- المعايير الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية..... ٣
- ١,١ التوصية رقم ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل ..... ٣
- ١,٢ مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل ..... 5
- ١,٣ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ رقم ١١١... 7
- ١,٤ قائمة بالاتفاقات الدولية ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية ..... 8
- ١,٥ أدوات منظمة العمل الدولية التثقيفية ..... 13

## ١,١ التوصية رقم ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل

إنّ التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) التي اعتمدت في ١٧ حزيران/يونيو ٢٠١٠ في الدورة ٩٩ لمؤتمر العمل الدولي وتمثل خطوة هامة في قطاع فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

كم أنّها المعايير الدولية الأولى بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

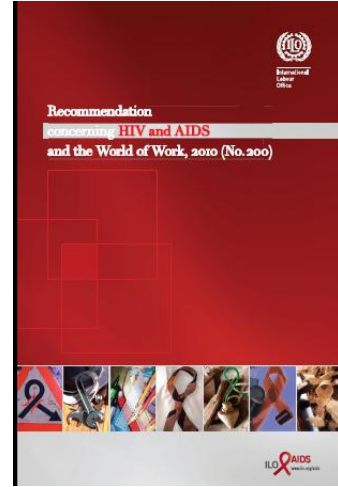
وتتص التوصية رقم ٢٠٠ على ضرورة أن يلعب مكان العمل دوراً في الاستجابة لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية،

وتدعو إلى اعتماد سياسات وبرامج وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل لتسهيل الوصول إلى الوقاية والعلاج والعناية وخدمات الدعم.

اعتمد التوصية رقم ٢٠٠، في مؤتمر بأغلبية ساحقة (٤٣٩ صوتاً مؤيداً، أي ما يعادل ٩٦,٦ في المائة من الأصوات المدلى بها).

وتدعو التوصية رقم ٢٠٠ إلى احترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال كافة، بما في ذلك التقيد بمبدأ المساواة بين الجنسين والحق في عدم الخضوع لإختبار الكشف الإلزامي والإفصاح عن حالة الشخص إزاء فيروس نقص المناعة البشرية، وتشجع في الوقت ذاته الجميع على التماس المشورة واختبار الكشف على أساس طوعي وسري في وقت مبكر قدر ما أمكن.

كما أنّ توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٠ تسلط الضوء على الدور الحاسم الذي ينبغي على عالم العمل أن يلعبه في المساهمة في الاستجابات الوطنية للوباء. وتؤكد على وجه الخصوص على ضرورة مساهمة وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال مساهمة فعّالة في الاستجابة الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل (أي أماكن العمل) وضع تدابير وقائية من خلال تغيير المعلومات في المعرفة والسلوك وخلق بيئة غير تمييزية .



وتدعو توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل إلى وضع سياسات وبرامج وطنية ثلاثية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وبشأن السلامة والصحة المهنيين وأن تدمج هذه السياسات والبرامج في الاستراتيجيات الوطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

ملاحظة: تجري منظمة العمل الدولية الجارية حالياً دراسة لدعم حكومة المملكة الأردنية الهاشمية في الأردن، ولبنان، وسوريا، وأصحاب الأعمال في تحليل القوانين الوطنية من أجل تحديد العوائق القائمة لإنفاذ التوصية رقم ٢٠٠

يمكن إنفاذ التوصية بواسطة إحدى الوسائل التالية أو مجموعة منها (الفقرة ٣٧):

- القوانين واللوائح الوطنية
- الاتفاقات الجماعية
- سياسات وبرامج العمل الوطنية والمتعلقة بمكان العمل
- الاستراتيجيات القطاعية

#### المبادئ العامة للتوصية

- أ- ينبغي الاعتراف بمسألة التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بوصفها تساهم في أعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمساواة بين الجنسين للجميع، بمن فيهم العمال وعائلاتهم ومعالوهم.
- ب- ينبغي الاعتراف بمسألة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومعالجتها بوصفها مسألة تمس مكان العمل، وينبغي إدراجها ضمن العناصر الأساسية في الاستجابة الوطنية والإقليمية والدولية في مواجهة الجائحة، وذلك مع المشاركة الكاملة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
- ج- ينبغي ألا يكون هناك أي تمييز أو وصم ضد العمال، وبصورة خاصة ضد الباحثين عن عمل والمتقدمين إلى وظيفة، على أساس إصابتهم أو شبهة إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية، أو على أساس أنهم ينتمون إلى أقاليم من العالم أو شرائح من السكان يُنظر إليها على أنها شديدة التعرض للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو أكثر عرضة للإصابة به.
- د- ينبغي أن تكون الوقاية من آفة طرائق انتقال فيروس نقص المناعة البشرية، أولوية أساسية.

- ه- ينبغي أن يحصل العمال وأسرهم ومُعالوهم على سبل الوقاية والعلاج والرعاية والدعم فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وينبغي أن يستفيدوا من هذه السبل؛ وينبغي أن يلعب مكان العمل دوراً في تسهيل سبل الحصول على هذه الخدمات.
- و- ينبغي الإقرار بمشاركة والتزام العمال في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج الوطنية والبرامج الخاصة بمكان العمل، وينبغي تعزيز هذه المشاركة وهذا الالتزام.
- ز- ينبغي أن يستفيد العمال من البرامج التي تقي من مخاطر محددة من الإصابة المهنية بفيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المعدية المرتبطة به مثل السل.
- ح- ينبغي أن يتمتع العمال وأسرهم ومُعالوهم بحماية خصوصيتهم، بما في ذلك المحافظة على السرية فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، لا سيما فيما يخص وضعهم الشخصي المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية.
- ط- ينبغي ألا يُطلب من أي عامل الخضوع لاختبار آشف عن فيروس نقص المناعة البشرية أو الإفصاح عن وضعه الصحي بالنسبة إلى فيروس نقص المناعة البشرية.
- ي- ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل، أن تكون جزءاً من السياسات والبرامج الإنمائية الوطنية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمل والتعليم والحماية الاجتماعية والصحة.
- ك- حماية العمال في مهن معرضة بشكل خاص لخطر انتقال فيروس نقص المناعة البشرية.

## ١,٢ مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل

أصدرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١ "مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل" (المشار إليها فيما يلي "المدونة"). وتتضمن المدونة مبادئ توجيهية مفيدة لأصحاب العمل ونقابات العمال والعمال في مكان العمل. كما أن الالتزام بالمدونة من شأنه أن يغيّر طريقة حماية العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز من الاختبارات الإلزامي، والكشف غير المبرر عن إصابتهم بالفيروس، والفصل التعسفي على أساس إصابتهم بالفيروس. وتوفّر المدونة أيضاً الحماية للعمال ضد التمييز غير العادل الحقيقي أو المتصور في المسائل المتعلقة باستمرارية العمل والمنافع، وتحمي العمال أيضاً ضد انتهاك حقهم في الخصوصية، وتمنع اختبار الكشف الإلزامي عن الإصابة بفيروس نقص المناعة المرتبط بالتوظيف أو الاستبقاء في الوظيفة. وتستند مدونة منظمة العمل الدولية على عشرة مبادئ أساسية هي:

١. الاعتراف بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز كقضية من قضايا مكان العمل: إن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز قضية مرتبطة بمكان العمل وينبغي التعامل معها كأى مرض أو موقف خطير في مكان العمل.
٢. عدم التمييز: وفي إطار كفالة العمل اللائق واحترام حقوق الإنسان وكرامة الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز أو المتضررين منه، ينبغي ألا يكون العمال موضع أي تمييز على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به. إذ يؤدي ووصم المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والتمييز ضدّهم إلى عرقلة الجهود الرامية إلى الوقاية منه.
٣. المساواة بين الجنسين: ينبغي الاعتراف بانعكاسات فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على الرجل والمرأة. فالمرأة معرضة لخطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على نحو أكبر وأشد من الرجل لأسباب بيولوجية، واجتماعية وثقافية واقتصادية. وكلما كان التمييز على أساس نوع الجنس أكبر في المجتمعات وتدنّت مكانة المرأة أكثر كلما كان تأثير فيروس نقص المناعة البشرية أكثر سلبية عليها. ومن ثم، فلا بد من إقامة علاقات تتسم بقدر أكبر من المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للحيلولة وبنجاح دون انتشار فيروس نقص المناعة البشرية والتصدي للإيدز.
٤. بيئة العمل الصحية: ينبغي أن تكون بيئة العمل صحيّة وآمنة بقدر المستطاع لجميع الأطراف المعنية بغية الحيلولة دون انتشار فيروس نقص المناعة البشرية طبقاً لأحكام اتفاقية السلامة والصحة المهنية لعام ١٩٨٢ (رقم ١٥٥).
٥. الحوار الاجتماعي: يتطلب نجاح تنفيذ السياسات والبرامج المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز التعاون والثقة بين أصحاب العمل والعمال وممثلهم، وعند الاقتضاء، الحكومة بالمشاركة النشطة للعمال المصابين بالإيدز أو المتضررين منه.
٦. إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بغرض الاستبعاد من العمل أو الالتحاق به: ينبغي ألا يطلب من الأشخاص المتقدمين للعمل أو الملتحقين بعمل إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.
٧. مبدأ السرية: ما من مبرر لمطالبة المتقدمين للعمل أو الملتحقين به بتقديم معلومات شخصية مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية. وينبغي عدم إجبار العامل علي الكشف عن معلومات شخصية من هذا النوع تتعلق بزملاء آخرين. وينبغي إخضاع الاطلاع على البيانات الشخصية المرتبطة بحالة عامل مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية لقواعد

السرية المنصوص عليها في "مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعاملين"، ١٩٩٧.

٨. استمرار علاقة العمل: لا تشكل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية سبباً لإنهاء العمل. وكما هو الحال بالنسبة لكثير من الأمراض الأخرى، ينبغي للأشخاص المصابين بأمراض مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية الاستمرار في العمل ما داموا قادرين طبيياً لشغل وظيفة متاحة ومناسبة.

٩. الوقاية: يمكن اتقاء الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ويمكن تحقيق الوقاية من جميع أشكال العدوى عن طريق مجموعة من الاستراتيجيات الملائمة للأوضاع الوطنية والخصوصيات الثقافية.

١٠. الرعاية والدعم: ينبغي لعناصر التضامن، والرعاي، والدعم أن تكون ركيزة يستند إليها الرد على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل. فمن حق جميع العمال، بمن فيهم الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية الحصول على خدمات صحية غير مكلفة. وينبغي ألا يكونوا وذوهم نهياً لأي تمييز ضدهم في الانتفاع من برامج الضمان الاجتماعي والنظم المهنية التي يكفلها القانون.

ونشير إلى أنّ مدونة منظمة العمل الدولية ليست معاهدة بحد ذاتها وبالتالي فإنها ليست ملزمة قانوناً للدول.

### ١,٣ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ رقم ١١١

عرّفت منظمة العمل الدولية "التمييز" في سياق التوظيف في "اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ رقم ١١١" بأنه "أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام المهنة".<sup>٢</sup> وبموجب الاتفاقية رقم ١١١ "تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام

<sup>١</sup> صادقت على الاتفاقية ١١١ أكثر من ١٩٥ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية

<sup>٢</sup> المادة ١ (أ)

والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.<sup>٣</sup>

وترتكز الاتفاقية على أساس أن التمييز يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

#### ١,٤ قائمة بالاتفاقيات الدولية ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية

##### تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة (التمييز والمساواة بين الجنسين)

- ◀ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) والتوصية، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- ◀ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) والتوصية، ١٩٥١ (رقم ٩٠)
- ◀ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) والتوصية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)
- ◀ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) والتوصية، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)

##### السلامة والصحة المهنيّتان

الأحكام العامة لتوجيه التدابير التي يتعين اتخاذها لجميع العمال وعلى كافة أماكن العمل:

- ◀ اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكول عام ٢٠٠٢ والتوصية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)
- ◀ اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١) والتوصية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيّتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) والتوصية، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية صحة العمال، ١٩٥٣ (رقم ٩٧)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن تسهيلات الرعاية، ١٩٥٦ (رقم ١٠٢)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)



الأحكام التي تركز على قطاعات اقتصادية محددة، مثل البناء والمناجم والزراعة والتجارة والمكاتب:

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠) والتوصية، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧) والتوصية، ١٩٨٨ (١٧٥)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) والتوصية، ١٩٩٥ (رقم ١٨٣)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤) والتوصية، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)

الأحكام التي تركز على فئات معينة من العمال، مثل عمال المزارع، وموظفي التمريض، وعمال الفنادق والمطاعم، والعمال المهاجرين والبحارة، والصيادين والعمال في المنزليين:

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المزارع، ١٩٥٨ وبروتوكول عام ١٩٨٢ والتوصية، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) والتوصية، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢) والتوصية، ١٩٩١ (رقم ١٧٩)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩) والتوصية، ١٩٨٣ (رقم ١٦٨)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) والتوصية، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)

- ◀ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦<sup>٤</sup>
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) والتوصية، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩)<sup>٥</sup>
- ◀ اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)<sup>٦</sup>

## الضمان الاجتماعي

### معايير شاملة

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن تأمين الدخل، ١٩٤٤ (رقم ٦٧)

### مختلف فروع الضمان الاجتماعي:

#### ▪ الرعاية الطبية وإعانات المرض

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠) والتوصية، ١٩٦٩ (رقم ١٣٤)

#### ▪ إعانات العجز والشيخوخة والورثة

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) والتوصية، ١٩٦٧ (رقم ١٣١)

#### ▪ إعانات إصابات العمل

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) والتوصية، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)

<sup>٤</sup> لم تدخل حيز التنفيذ بعد (٢٤/٠٨/٢٠١١: ١٥ تصديقاُ ووردت ثلاثة صكوك تصديق). المادة الثامنة، الفقرة ٣ تنص على أنه سيدخل حيز التنفيذ بعد ١٢ شهراً من مصادقة ٣٠ دولة عضواً على اتفاقية العمل البحري والتي تمثل ٣٣ في المائة من حصة العالم الإجمالية

في حمولة السفن. اتفاقية العمل البحري تنقح ٣٦ اتفاقيات وبروتوكولاً واحداً و٢٩ توصية

<sup>٥</sup> لم تدخل حيز التنفيذ بعد (٢٤/٠٨/٢٠١١: مصادقة واحدة). تنقح أربع اتفاقيات وتحل محل توصيتين

<sup>٦</sup> لم تدخل حيز التنفيذ بعد

## ▪ إعانات البطالة

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) والتوصية، ١٩٨٨ (رقم ١٧٦)

## ▪ الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١٨٨)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧) والتوصية، ١٩٨٣ (رقم ١٦٧)

## تفتيش/إدارة العمل

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وبروتوكول عام ١٩٩٥ (رقم ٨١) والتوصية، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) والتوصية، ١٩٦٩ (رقم ١٣٣)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) والتوصية، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)

## الحوار الاجتماعي

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)

## شروط الاستخدام وظروفه

- ← اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) والتوصية، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)

## الأطفال والشباب

- ← اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) والتوصية، ١٩٧٣ (رقم ١٤٦)
- ← اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) والتوصية، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)

## صكوك أخرى من صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

- ← إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)
- ← برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية (١٩٩٩)
- ← إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)
- ← مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لخدمات الحماية الاجتماعية (٢٠٠٩)
- ← الميثاق العالمي لفرص العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠٠٩)
- ← قرار منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق (٢٠٠٩)

## مدونة منظمة العمل الدولية للممارسات ذات الصلة

- ← مدونة منظمة العمل الدولية للممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل (٢٠٠١)
- ← مدونة منظمة العمل الدولية للممارسات بشأن حماية بيانات العمال الشخصية (١٩٩٧)
- ← مدونة منظمة العمل الدولية للممارسات بشأن إدارة الإعاقة في مكان العمل (٢٠٠٢)
- ← المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة المهنية ونظم إدارة الصحة (منظمة العمل الدولية - السلامة والصحة المهنيّتان ٢٠٠١)

## نصوص دولية أخرى

◀ المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان/برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز والعدوى بفيروسه، المبادئ التوجيهية الدولية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وحقوق الإنسان، الإصدار الموحد، ٢٠٠٦.

### ١,٥ أدوات منظمة العمل الدولية التثقيفية

بالإضافة إلى المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية، والتوصية رقم ٢٠٠ ومدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ودليلها التثقيفي والتدريبى وضعت منظمة العمل الدولية عدداً من المبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات والأدوات اللازمة لدعم هيئاتها المكونة ومبادراتها.

#### الحكومات<sup>٧</sup>

أدوات لدعم وزارات العمل:

- كتيب مفتشي العمل والمنشأة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
- المبادئ التوجيهية بشأن التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل من خلال قانون العمل والتوظيف - مبادئ توجيهية مشتركة بين منظمة العمل ومنظمة الصحة العالمية بشأن المرافق الصحية وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
- إنفاذ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل. دليل تثقيفي وتدريبى
- سياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لقطاع التعليم في منطقة البحر الكاريبي
- سياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لقطاع التعليم في جنوب أفريقيا

منظمات أصحاب العمل<sup>٨</sup>

<sup>٧</sup> متوفر في [http://www.ilo.org/aids/Constituents/lang--en/WCMS\\_DOC\\_AIDS\\_DPT\\_MIN\\_EN/index.htm](http://www.ilo.org/aids/Constituents/lang--en/WCMS_DOC_AIDS_DPT_MIN_EN/index.htm)

## أدوات لدعم أصحاب العمل:

- دليل تدريبي للمؤسسات حول سياسة وبرامج مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وشراكات القطاعين العام والخاص
- استخدام مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية والدليل التدريبي - خطوط توجيهية لأصحاب العمل
- مساعدة المؤسسات الصغيرة والصغيرة جداً على التعامل مع فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز - كتيب لنقابات الأعمال الصغيرة ومقدمي الخدمات
- سياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: ماذا ينبغي أن تشمل
- منظمات أصحاب العمل وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: المعلومات والأدوات والممارسات الجيدة في إجراءات مكان العمل (متوفر على أقراص مدمجة)
- السل: المبادئ التوجيهية لأنشطة مراقبة مكان العمل
- اتصالات تغيير السلوك بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز - مجموعة أدوات لمكان العمل

## منظمات العمال<sup>9</sup>

### أدوات لدعم العمال:

- استخدام مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية والدليل التدريبي - خطوط توجيهية للنقابات العمالية
- سياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: ماذا ينبغي أن تشمل
- السل: المبادئ التوجيهية لأنشطة مراقبة مكان العمل
- اتصالات تغيير السلوك بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز - مجموعة أدوات لمكان العمل

<sup>8</sup> متوفر في [http://www.ilo.org/aids/Constituents/lang--en/WCMS\\_DOC\\_AIDS\\_DPT\\_EMP\\_EN/index.htm](http://www.ilo.org/aids/Constituents/lang--en/WCMS_DOC_AIDS_DPT_EMP_EN/index.htm)

<sup>9</sup> متوفر في [http://www.ilo.org/aids/Constituents/lang--en/WCMS\\_DOC\\_AIDS\\_DPT\\_WRK\\_EN/index.htm](http://www.ilo.org/aids/Constituents/lang--en/WCMS_DOC_AIDS_DPT_WRK_EN/index.htm)

مصادر إضافية - يمكن الحصول على إرشادات إضافية وأمثلة على سياسات مكان العمل الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز من منظمة العمل الدولية على العنوان التالي:  
[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)