

## مؤتمر العمل الدولي

Recommendation 191

التوصية ١٩١

### توصية بشأن بشأن مراجعة توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والثمانين في الثلاثين من أيار/ مايو ٢٠٠٠،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن حماية الأمومة، وهي البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (المشار إليها أدناه بتعبير "الاتفاقية")،

يعتمد، في هذا اليوم الخامس عشر من حزيران/ يونيه عام ألفين التوصية التالية، التي ستسمى توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠.

### إجازة الأمومة

١ - (١) ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مد فترة إجازة الأمومة المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية، الى ثمانية عشر أسبوعاً على الأقل.

(٢) ينبغي النص على مد إجازة الأمومة في حالة تعدد الولادات.

(٣) ينبغي، قدر الإمكان، أن تتخذ تدابير تكفل للمرأة حقها في أن تختار بحرية الفترة الزمنية لأي جزء غير إلزامي من إجازة أمومتها قبل الولادة أو بعدها.

### الإعانات

٢ - ينبغي، حيثما يكون ذلك عملياً، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، زيادة الإعانات النقدية المستحقة للمرأة أثناء الإجازة المشار إليها في المادتين ٤ و ٥ من الاتفاقية، لتبلغ كامل كسب المرأة السابق أو كامل المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.

- ٣ - ينبغي، قدر الإمكان، أن تشمل الإعانات الطبية المنصوص عليها في الفقرة ٧ من المادة ٦ من الاتفاقية، ما يلي:
- (أ) الرعاية التي يقدمها طبيب عام أو اختصاصي في عيادته أو في المنزل أو في مستشفى أو في أي مؤسسة طبية أخرى؛
- (ب) رعاية الأمومة التي تقدمها قابلات مؤهلات أو أقسام أمومة أخرى في المنزل أو في مستشفى أو في أي مؤسسة طبية أخرى؛
- (ج) الإقامة في مستشفى أو في مؤسسة طبية أخرى؛
- (د) أي لوازيم صيدلانية وطبية وفحوص وتحاليل يقررها الطبيب أو أي شخص مؤهل آخر؛
- (هـ) علاج الأسنان والجراحة.

### تمويل الإعانات

- ٤ - ينبغي لأي اشتراكات مستحقة بموجب تأمين اجتماعي إلزامي يقدم إعانات أمومة، وأي ضرائب تحسب على أساس جداول الأجور وتجبي لأغراض تقديم هذه الإعانات، أن تدفع وفقاً لمجموع عدد الرجال والنساء المستخدمين، دون تمييز بسبب الجنس، سواء دفعها المستخدمون وصاحب العمل معاً أم صاحب العمل وحده.

### الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز

- ٥ - ينبغي أن يكون من حق المرأة أن تعود إلى وظيفتها السابقة أو إلى وظيفة مماثلة لها تتلقى فيها الأجر نفسه عند انتهاء الإجازة المشار إليها في المادة ٥ من الاتفاقية، على أن تعتبر فترة هذه الإجازة المشار إليها في المادتين ٤ و ٥ من الاتفاقية بمثابة فترة خدمة لأغراض تحديد حقوقها.

### الحماية الصحية

- ٦ - (١) ينبغي أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان تقييم أي مخاطر في مكان العمل ترتبط بسلامة وصحة الأم الحامل أو المرضع أو طفلها. وينبغي أن نتاج نتائج التقييم للمرأة المعنية.
- (٢) ينبغي أن تتخذ، في أي حالة من الحالات المشار إليها في المادة ٣ من الاتفاقية أو حيث يتبين وجود خطر ملموس بموجب الفقرة الفرعية (١) أعلاه، وبناء على شهادة طبية عند الاقتضاء، تدابير ترمي إلى توفير بديل لهذا العمل في شكل:
- (أ) إزالة الخطر؛
- (ب) تكييف لظروف عملها؛

- (ج) النقل الى وظيفة أخرى، دون نقص في الأجر، إذا كان هذا التكيف غير ممكن عملياً؛
- (د) إجازة مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية، إذا كان هذا النقل غير ممكن عملياً .
- (٣) ينبغي أن تتخذ التدابير المبينة في الفقرة الفرعية (٢) فيما يتعلق بصورة خاصة بما يلي:
- (هـ) العمل الشاق الذي يتطلب رفع الأحمال أو حملها أو دفعها أو سحبها يدوياً؛
- (و) العمل الذي ينطوي على التعرض للعوامل البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية التي تشكل خطراً صحياً على الوظائف الإنجابية؛
- (ز) العمل الذي يتطلب حفظ التوازن على نحو خاص؛
- (ح) العمل الذي يسبب إجهاداً بدنياً يعزى الى فترات طويلة من الجلوس أو الوقوف، أو الى درجات الحرارة أو البرودة الشديدة أو الاهتزازات.
- (٤) ينبغي ألا تلزم امرأة حامل أو مرضع بالعمل ليلاً إذا ثبت من شهادة طبية أن مثل هذا العمل لا يتفق مع حالتها كأمراة حامل أو مرضع.
- (٥) ينبغي أن تحتفظ المرأة بحقها في العودة إلى وظيفتها أو الى وظيفة مماثلة لوظيفتها متى كانت عودتها لا تشكل خطراً على صحتها.
- (٦) ينبغي السماح للمرأة بأن تترك مكان عملها، عند الضرورة، وبعد إخطار صاحب العمل، بغرض إجراء فحوص طبية تتصل بحملها.

### الأمهات المرضعات

- ٧ - ينبغي أن يكيف عدد فترات الإرضاع وطولها تبعاً للاحتياجات الخاصة، بناء على تقديم شهادة طبية أو أي شهادة ملائمة أخرى تحدها القوانين والممارسات الوطنية.
- ٨ - ينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، وبناء على موافقة صاحب العمل والمرأة المعنية، أن يسمح بجمع فترات التوقف اليومية المخصصة للإرضاع في فترة واحدة تتيح تخفيض ساعات العمل في بداية يوم العمل أو نهايته.
- ٩ - ينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، أن تتخذ ترتيبات من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظل ظروف صحية ملائمة، في مكان العمل أو قريباً منه.

## أنواع الإجازات ذات الصلة

١٠ - (١) في حالة وفاة الأم قبل انتهاء الإجازة اللاحقة للولادة، ينبغي أن يحق للأب المستخدم والد الطفل أن يأخذ إجازة يساوي طولها الجزء غير المستنفد من إجازة الأمومة اللاحقة للولادة.

(٢) في حالة مرض الأم أو دخولها المستشفى بعد الولادة وقبل انتهاء الإجازة اللاحقة للولادة، وحيث لا تستطيع الأم العناية بالطفل، ينبغي أن يحق للأب المستخدم والد الطفل الحصول على إجازة يساوي طولها الجزء غير المستنفد من إجازة الأمومة اللاحقة للولادة، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، من أجل رعاية الطفل.

(٣) ينبغي أن يتمتع أي من والدي الطفل العاملين بإجازة والدية خلال فترة تعقب إجازة الأمومة.

(٤) ينبغي أن تحدد الفترة التي يجوز منح الإجازة الوالدية خلالها، ومدتها ومراعاة سائر الأحكام، بما في ذلك إعانات الوالدية واستخدام وتوزيع الإجازة الوالدية بين الوالدين العاملين، عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.

(٥) حيثما تنص القوانين والممارسات الوطنية على التبني، ينبغي أن يتاح للوالدين المتبنين الحصول على نفس نظام الحماية الذي توفره الاتفاقية، وخاصة ما يتعلق بالإجازة والإعانات والحماية في مجال الاستخدام.