

Distr.: General
23 April 2001
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الخامسة والعشرون
٢٠-٢ تموز/يوليه ٢٠٠١
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*
تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة عن تنفيذ الاتفاقية
في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

- ١ - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الخامسة والعشرين.
- ٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.
- ٣ - والتقارير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

المرفق

تقرير منظمة العمل الدولية المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها الثالثة والعشرين (تموز/يوليه ٢٠٠١) بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المحتويات

الصفحة

٤	مقدمة	الجزء الأول -
٦	البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة	الجزء الثاني -
٦	غيانا	
٧	هولندا	
١٣	نيكاراغوا	
١٤	السويد	
١٧	فييت نام	
١٧	معلومات عن أنشطة التعاون التقني	الجزء الثالث -
١٧	نيكاراغوا	
١٩	فييت نام	

الجزء الأول: مقدمة

تعالج أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨٢ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في التقرير المرفق أساساً بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٤٦ دولة عضواً؛

- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٤٢ دولة عضواً؛

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٢٩ دولة عضواً.

وقد أشير، حيث ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل

المرأة:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

- اتفاقية الحق في التنظيم والمساومة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسة العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)
- اتفاقية حماية الأمومة (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، ١٩٤٨، (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

العمل تحت سطح الأرض

- اتفاقية العمل تحت سطح الأرض، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)

العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، وهي هيئة تجتمع سنويا وتتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - وهي تصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية) فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية، ILOLEX (متاحة عن طريق الاتصال المباشر أو على أقراص مدججة بذاكرة قراءة فقط، CD-ROM).

وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجزء الثالث من التقرير معلومات إضافية عن البلدان المعنية بما في ذلك جداول إحصائية، ومعلومات عن أنشطة التعاون التقني، ومرفقات (مقتطفات ذات صلة من تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات) الجزء الثاني من التقرير.

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

غيانا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت غيانا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧٥.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ١٩٩٦، لاحظت باهتمام اعتماد قانون منع التمييز رقم ٢٦ لعام ١٩٩٧، الذي ينطبق على القطاعين العام والخاص معا. كما لاحظت اللجنة أن البند ٢ (س) من القانون يُعرف "الأجر" بعبارات عامة على النحو المطلوب في المادة ١ من الاتفاقية، وأن البند ٩ من القانون يُحمّل كل رب عمل أو كل شخص يعمل باسمه الالتزام بدفع أحوار متساوية للرجال والنساء الذين يؤدون عملا ذا قيمة متساوية. وعلاوة على ذلك، تلقي الفقرة ٣ من البند ٩ على كاهل رب العمل عبء إثبات دفع الأجر المتساوي.

وبالإضافة إلى هذا، أشارت اللجنة في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٨ إلى أن البند ٢٨ من قانون منع التمييز رقم ٢٦ الصادر في عام ١٩٩٧ ينص على أن القانون لن ينتقص من أحكام قانون المساواة في الحقوق الصادر في عام ١٩٩٠. وأشارت اللجنة إلى أن البند ٢ (٣) من قانون المساواة في الحقوق ينص على أن يُدفع للرجال والنساء "أحوار متساوية عن العمل ذاته أو عن عمل من نفس الطبيعة". وفي رأي اللجنة، أن البند ٢ (٣) من قانون المساواة في الحقوق يبدو وكأنه يقيد تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذاته أو عن عمل من نفس الطبيعة - وهو مفهوم أضيق نطاقا من المفهوم المطلوب في الاتفاقية والمنصوص عليه في القانون رقم ٢٦ الصادر في عام ١٩٩٧. ولما كان القانون الأخير هذا يتضمن أحكام الاتفاقية تماما، فقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تحسم أي تنازع بين القانونين بطريقة تضمن أن يكون للقانون ٢٦ الأسبقية على قانون المساواة في الحقوق. كما طُلب من الحكومة أن تذكر التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها التي تعزز تطبيق القانون الجديد، بما في ذلك الأنشطة التي يضطلع بها كبير موظفي العمل.

الاتفاقية رقم ١٤٢: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر في عام ١٩٩٩ المعلومات المقدمة من الحكومة بشأن اعتماد تشريع من أجل إنشاء المجلس الوطني للتعليم والتدريب التقني والحرفي. كما طلبت اللجنة مزيداً من التفاصيل بشأن الخطوات المتخذة لتنفيذ الاتفاقية من خلال سنّ التشريع المذكور. ولاحظت اللجنة تصريح الحكومة بأن مجلس التدريب الصناعي قد اعترف بعدم التناسب بين الجنسين في الناتج السنوي من المتدربين المتخرجين وبأن المبادرات قد سُرت لتحسين الحالة. وأعربت اللجنة عن ثقتها في أن تدرج الحكومة في تقريرها التالي، أي معلومات عن التقدم الذي أحرزته المبادرات لتشجيع المرأة وتمكينها من تطوير واستعمال قدراتها في العمل على أفضل نحو يراعي مصالحها ووفقاً لمطامحها، على النحو المطلوب في المادة ١، الفقرة ٥، من الاتفاقية.

يرجى ملاحظة أن تقرير الحكومة بموجب الاتفاقية رقم ١١١ الذي نظرت فيه لجنة الخبراء في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ يقدم معلومات عن اعتماد قانون منع التمييز رقم ٢٦ الصادر في عام ١٩٩٧. والبند ٤ (٢) من القانون يحظر التمييز، على أساس العنصر والجنس والدين واللون والمنشأ الإثني والشعوب الأصلية والأصل الوطني والمنشأ الاجتماعي والوضع الاقتصادي والرأي السياسي والعجز والمسؤوليات العائلية والحمل والوضع العائلي والسن، في جميع المسائل المتصلة بالعمالة. وتجدر الإشارة إلى أن القانون يركز على العمالة والمهنة.

هولندا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت هولندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

ثانياً - **تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة** - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلب مباشر قُدم في عام ١٩٩٨ بدء نفاذ أمر (96/97/EC) "Barber Directive" الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي، والذي يعدل الأمر 86/378/EEC الصادر عن مجلس الاتحادات الأوروبية بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في خطط الضمان الاجتماعي المهني. وإثر إصدار أمر

”Barber Directive“، لاحظت اللجنة باهتمام تعديل قانون التكافؤ في الفرص في آذار/مارس ١٩٩٨ الذي يحظر التمييز بين الرجال والنساء فيما يتعلق بفئات الأشخاص المؤهلين لتلقي المخصصات التقاعدية، وتفاصيل هذه المخصصات، وتنفيذ الخطط التقاعدية (البند ١٢ ب)). كما لاحظت اللجنة تعديل البند ٦٤٦:٧ من القانون المدني الذي يُدرج المدفوعات والمستحقات بموجب الخطط التقاعدية بوصفها من شروط العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التطبيق العملي لهذه التعديلات، بما في ذلك أي قرارات صادرة عن لجنة المساواة في المعاملة.

كما قدمت اللجنة تعليقات بشأن بدء نفاذ قانون المساواة في المعاملة (ساعات العمل) في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن أية انتهاكات وعن التطبيق العملي للقانون. ولما كانت دائرة تفتيش العمل بصدد إعداد دراسة عن شروط العمل بالنسبة للعمال بدوام جزئي في الاتفاقات الجماعية، وهي تكرر لدراسة اضطلع بها في عام ١٩٩١ تبين أن الوضع القانوني لعمال الدوام الجزئي لم يكن دائما متساويا مع الوضع القانوني لعمال الدوام الكامل، طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بالنتائج والتوصيات الواردة في الدراسة.

وأشارت اللجنة إلى بدء نفاذ قانون المساواة في المعاملة في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤، ولاحظت الارتفاع الكبير في عدد الالتماسات المقدمة إلى لجنة المساواة في المعاملة (من ٢٩ في عام ١٩٩٤ إلى ٥٠٩ في عام ١٩٩٧) التي ادعت نسبة مئوية كبيرة منها بحدوث تمييز على أساس الجنس. ولاحظت من تقرير الحكومة الانخفاض الطفيف في عام ١٩٩٧، (من ٤٠,٧ في المائة في ١٩٩٦ إلى ٣٥,٢ في المائة في ١٩٩٧)، الذي ربما يمكن عزوه، استنادا إلى التقرير السنوي للجنة المساواة في المعاملة الصادر في عام ١٩٩٧، إلى سن تشريع يُمكن من إقامة المطالبات على أسس جديدة مباشرة (ساعات العمل، الوضع العائلي) بدلا من إقامتها على أسس التمييز غير المباشر. بموجب قانون المساواة في المعاملة لعام ١٩٩٤. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبقّيها على اطلاع على عدد وأنواع الالتماسات المقدمة وعلى نتائجها.

وعلى وجه التحديد، لاحظت اللجنة باهتمام المعلومات المقدمة عن الحالة ٩٧-٥٤ لدى لجنة المساواة في المعاملة، التي وجدت فيها أن نظام جدول المرتبات الذي يطبقه وزير التعليم، والذي يقوم فقط على الخبرة العملية المدفوعة الأجر والراتب الأخير المقبوض، في حين يتجاهل معايير مثل التعليم والخبرة غير المدفوعة الأجر المتصلة بالوظيفة، يرقى إلى شكل من أشكال التمييز غير المباشر ضد المرأة. وقد أُخذ هذا القرار في الاعتبار خلال المحادثات

العادية التي جرت بين وزير التعليم والاتحادات التي تمثل المعلمين بشأن المعايير الواجب استخدامها لتحديد مرتبات النساء العائدات إلى العمل. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بالمعلومات عن أية اتفاقات تم التوصل إليها بين الوزير والاتحادات بشأن المعايير الواجب تطبيقها عند وضع جداول المرتبات وعن أية تدابير متخذة أو يُزمع اتخاذها لتنفيذ الاتفاق.

كما لاحظت اللجنة أنه لا بد من إجراء دراسة أخرى في عام ١٩٩٨ عن فعالية قانون التكافؤ في الفرص وذلك لتحري احتمالات تشذيب اللوائح المتعلقة بالمساواة في المعاملة الواردة حالياً في عدد من القوانين المختلفة. وطلبت اللجنة من الحكومة إبلاغها بنتائج الدراسة وتوصياتها.

وأشارت اللجنة إلى البندين ٧ و ١١ من قانون التكافؤ في الفرص اللذين يتوجب تعديلهما بقصد توسيع نطاق المعايير التي تقوم عليها المقارنة من أجل تحديد "العمل ذي القيمة المتساوية"، أي "الذي يضطلع بنفس العمل"، حيث يعرف "العمل" ويفسر في حدود ضيقة. كما لاحظت أن المدة القانونية المسموح بها لتقديم المطالبات بدفع الأجر المتساوي، والتي مدتها الآن سنتان، ستُنسَق بحيث تنسجم مع المدة القانونية المسموح بها والمطبقة عموماً بالنسبة لمطالبات دفع الأجور المنصوص عليها في القانون المدني. ولاحظت اللجنة أن إدخال تعديل بقصد توسيع قاعدة المقارنة بما يتجاوز المؤسسة إنما سيعزز تطبيق الاتفاقية وطلبت من الحكومة أن تزودها بنسخ عن التعديلات، بمجرد اعتمادها. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن تعديلات تشريعية إضافية ستُدرس عند إنجاز تقييم قانون المساواة في المعاملة المقرر في عام ١٩٩٩، وطلبت من الحكومة تزويدها بنتائج التقييم وتوصياته، بما في ذلك المعلومات والتدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتنفيذ التوصيات.

ولاحظت اللجنة باهتمام المبادرة الصادرة عن دائرة التفتيش في وزارة الشؤون الاجتماعية للنظر بانتظام في مدى إمكانية تفسير الثغرة القائمة بين الرجال والنساء في الأجور بالفوارق القائمة في الظروف الشخصية والوظائف. وأشارت اللجنة إلى نتائج دراسة عام ١٩٩٦ التي أظهرت أن متوسط معدلات الأجور الساعية الإجمالية للنساء اللواتي في سن ٢٣ فما فوق هو أدنى من معدلات أجور الرجال بنسبة ٢٤ في المائة. في حين أظهرت نتائج تحليل تقهقري، يدخل في الحسبان العوامل الفردية والعوامل المتصلة بالوظيفة، فرقا في الأجور يبلغ ٧ في المائة لا يمكن تفسيره ويمكن عزوه، لذلك، على الأقل جزئياً، إلى التمييز القائم على الجنس. وسبق للجنة أن لاحظت أن الفارق غير المسوّى في الأجور بين الرجال والنساء الذين في سن ٢٣ فما فوق قد بلغ ٢٦ في المائة في عام ١٩٩٣، في حين انخفض الفارق

المُسوّى من ٩ في المائة في عام ١٩٩٣ إلى ٧ في المائة في عام ١٩٩٦. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة من الحكومة، بعد أن لاحظت تصريح الحكومة بأن الفارق المُسوّى البالغ ٧ في المائة في الأجر بين الرجال والنساء يمكن عزوه جزئياً إلى حياد نظم تقييم الوظائف من حيث الجنس، أن تزودها بمعلومات عن النتائج والتوصيات الناجمة عن الدراسة المتعلقة بمخطط تقييم الوظائف التي أجريت في عام ١٩٩٨، وأن تواصل أيضاً إدراج نتائج عمليات الاستعراض هذه في التقارير في المستقبل.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت لجنة الخبراء في ملاحظة قدمتها في عام ١٩٩٩ تعديل قانون المساواة في المعاملة بشأن الرجال والنساء، ولا سيما البند ١٢ (ب) منها الذي يحظر التمييز بين الرجال والنساء فيما يتعلق بفئات الأشخاص المؤهلين للمستحقات التقاعدية وتطبيق المخطط التقاعدية. ولاحظت اللجنة كذلك تعديل البند ٦٤٦ من الفصل ٧ من القانون المدني الذي يحظر على أرباب العمل التمييز بين الرجال والنساء فيما يتعلق بإبرام عقود العمل، والتدريب، وشروط وأحوال العمل، والترقية، وإنهاء عقود العمل. ولاحظت اللجنة، حسب البند ١٢ (ب) (٢) من القانون المذكور أعلاه، أن الأحكام التي تنص على قطع المستحقات التقاعدية خلال فترة إجازة الأمومة تتناقض مع حظر عدم المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء، بموجب البند ٦٤٦/٧ من القانون المدني.

كما قدمت لجنة الخبراء طلباً مباشراً في عام ١٩٩٩ يشير إلى المعلومات المقدمة في تقرير الحكومة والتعليقات المقدمة من اتحاد النقابات الهولندية (FNV). وأشارت اللجنة إلى تنفيذ قانون المساواة في المعاملة (ساعات العمل) الصادر في عام ١٩٩٦، فحللت نتائج الدراسة التي اضطلعت بها دائرة تفتيش العمل في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن التمييز الحاصل في الاتفاقات الجماعية بين عمال الدوام الكامل وعمال الدوام الجزئي. فقد وجدت الدراسة أن عدداً من الاتفاقات الجماعية قد استبعدت عمال الدوام الجزئي الذين يعملون أقل من عدد معين من الساعات (من ١٢ حتى ٢٣ ساعة) في الأسبوع أو أنها حرمت هذه الفئة من العمال من تلقي بعض المستحقات المتصلة بالعمل. واستناداً إلى الحكومة، فإن استبعاد عمال الدوام الجزئي، كلاً أو جزءاً، من الاتفاقات الجماعية لا يناقض قانون المساواة في المعاملة (ساعات العمل)، بالنظر إلى أن الأطراف في هذه الاتفاقات لديهم إمكانية وضع شروط عمل بديلة بالنسبة لعمال الدوام الجزئي، وذلك شريطة أن تكون الأسباب الداعية إلى ذلك هي لصالح المساواة في المعاملة. بيد أن اللجنة طلبت من الحكومة، بعد أن لاحظت أن لجنة الأمم المتحدة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أعربت في ملاحظاتها الختامية المؤرخة ١٦ حزيران/يونيه ١٩٩٨ (E/C.12/1/Add.25)، عن القلق بشأن تمثيل المرأة غير المتكافئ في مجال العمل بالدوام الجزئي، أن تقدم بياناً عن عدد الرجال

والنساء الذين يعملون بدوام جزئي والذين استبعدتهم الاتفاقات الجماعية وأن تقدم معلومات عن أية شروط عمل بديلة موضوعة لهؤلاء العمال والعاملات. كما طلبت اللجنة إطلاعها على أية وجهات نظر أعرب عنها مجلس العمل الصناعي المشترك وأية إجراءات اتخذها، وحثت الحكومة على تقديم معلومات عن القرارات الصادرة عن لجنة المساواة في العمل بشأن تنفيذ القانون المذكور أعلاه.

وأشارت اللجنة إلى العديد من التدابير التي اتخذتها الحكومة لمعالجة الأنشطة الإعلامية بشكل فعال فيما يتعلق بمسائل المساواة في المعاملة بما في ذلك نشر كتيب عن المعايير السلوكية بالنسبة للمساواة في المعاملة عند انتقاء الموظفين وتعيينهم، والتقييم المستمر الشامل لقانون المساواة في المعاملة وقانون المساواة في المعاملة (ساعات العمل)، وقانون المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء.

وأشارت اللجنة إلى المعلومات عن نتائج خطة العمل المتعلقة بالتكنولوجيا والمرأة (١٩٩٥-١٩٩٨) والحملة الأوسع نطاقاً المعروفة باسم "المحور ١٩٩٨"، كمتابعة لها، فطلبت معلومات عن منجزاتها. كما سألت اللجنة عن أثر الحملة المعنونة "الفرص في مجال الأعمال التجارية"، في تعزيز المساواة في المعاملة والفرص بين النساء والرجال في الوظائف التجارية والصناعية، وطلبت تزويدها بنسخ عن خطط وأهداف التنويع التي وضعها أرباب العمل.

وفيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالإعمال، لاحظت اللجنة من التقارير السنوية للجنة المساواة في المعاملة عن عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨ الازدياد المطرد في عدد الشكاوى المقدمة حتى عام ١٩٩٨ والتناقض الطفيف الذي حصل بعدها، وأن أكثرية الشكاوى ما برحت تتصل بالتمييز القائم على أساس الجنس (٣٥,٢ في المائة) والجنسية والعنصر (٣٢,٥ في المائة). كما لاحظت اللجنة ازدياداً في الاستنتاجات المقدمة فيما يتصل بالتمييز القائم على أساس الجنس (٤٢,١ في المائة في عام ١٩٩٧ و ٤٥,٥ في المائة في عام ١٩٩٨)، في حين أن الاستنتاجات المقدمة فيما يتصل بالعنصر انخفضت من ٢١,٦ في المائة في عام ١٩٩٧ إلى ١٧,٥ في المائة في عام ١٩٩٨. ولاحظت اللجنة أن مدى الانصياع لقرارات اللجنة يتوقف على المعلومات المقدمة من الأطراف المعنية وأن هذه المعلومات تقدم بوجه عام. بيد أن اللجنة أعربت عن قلقها لأن بعض الشكاوى المقدمة في عام ١٩٩٧ والتي أعلن عن قبولها لم تنته باتخاذ قرار من اللجنة بسبب سحب الشاكين قضاياهم خوفاً من العواقب السلبية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين الإجراءات المتخذة أو المزمع اتخاذها لضمان وجود حماية كافية لهؤلاء الشاكين الخائفين من الانتقام. ولاحظت كذلك من التقرير

السنوي لعام ١٩٩٧ أن اللجنة تأسف لأن الحكومة لا تنفذ دائما سياستها المتعلقة بالتنوع ولأنه يوجد أيضا نقص في المتابعة الكافية لقرارات اللجنة من جانب مختلف المؤسسات والهيئات الحكومية، وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن الإجراءات المتخذة من جانب مختلف المؤسسات الحكومية للقيام بمتابعة كافية لتوصيات اللجنة.

الاتفاقية رقم ١٠٣: سبق أن لفتت لجنة الخبراء انتباه الحكومة إلى أن النساء العاملات اللواتي تتجاوز أجورهن قدرا معينا هن غير مشمولات بقانون التأمين الصحي (ZFW)، وذلك بخلاف أحكام الاتفاقية ورغم توفر الإمكانية لديهن في الحصول على تأمين صحي خاص. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن هذا ينطبق أيضا على موظفي القطاع العام المستخدمين لدى الحكومة المركزية. ولذا، لاحظت اللجنة، لدى إشارتها إلى المعلومات المقدمة من الحكومة، التخلي عن عملية تحويل خطط التأمين الصحي إلى خطة تأمين صحي عامة إجبارية تغطي جميع الأهالي وتعلق بفئات العمال والعاملات المذكورين أعلاه. وأشارت اللجنة إلى أن الاستحقاقات الطبية، حسب المادة ٤، الفقرتان ٣ و ٤، من الاتفاقية، يجب أن تُقدّم على أنها حق لجميع النساء المشمولات بالاتفاقية، وأنها يجب أن تشمل الرعاية السابقة للولادة وأثناء الاعتكاف وما بعد الولادة، وكذلك الرعاية المقدمة عند الإقامة في المستشفى حيث يلزم، وأنه يجب تقديم هذه الاستحقاقات إما عن طريق التأمين الاجتماعي الإجباري أو عن طريق الأموال العامة. إذ أن اللجوء الطوعي إلى التأمين الخاص، حتى في حال تقديم القانون بعض الضمانات لضمان الحصول على التأمين الصحي بالنسبة للأشخاص الذين يطلبونه، هو ليس كافيا بحد ذاته لضمان التطبيق الكامل للمادة ٤، الفقرة ٤، من الاتفاقية. ولذلك أعربت اللجنة عن أملها في قدرة الحكومة على أن تذكر في تقريرها التالي التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لإعمال هذه الأحكام من الاتفاقية التي ما برحت تُعلق عليها طوال أكثر من ٢٠ عاما.

كما سبق للجنة أن لفتت انتباه الحكومة في تعليقاتها السابقة إلى موضوع الفصل لأسباب عاجلة على النحو المسموح به بموجب البند ١٦٣٩ (س) ٢ من القانون المدني، والتي تُقرأ جنبا إلى جنب مع البند ١٦٣٩ (ع) من القانون المدني. وقد أشارت اللجنة إلى أن المادة ٦ من الاتفاقية لا تميز بين الفصل بإشعار والفصل بدون إشعار وتنص على أن يحظر على رب العمل بشكل عام فصل المرأة مهما كان السبب عندما تكون غائبة عن العمل في إجازة أمومة. كما سبق للحكومة أن أشارت إلى عدم وجود حالات فصل لأسباب عاجلة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تؤكد على أن الحال ما زال كما كان عليه وأعربت عن أملها في أن تذكر الحكومة في تقريرها التالي أية تدابير، بما في ذلك التشريعات، التي اتخذت أو المزمع اتخاذها لإعمال هذه المادة من الاتفاقية إعمالا كاملا.

الاتفاقية رقم ١٢٢: لاحظت لجنة الخبراء في ملاحظتها المقدمة في عام ١٩٩٩ المعلومات التفصيلية الواردة في تقرير الحكومة، كما لاحظت الإحصاءات المقدمة في استعراض سياسة العمالة القطرية لهولندا التابع لمنظمة العمل الدولية، ١٩٩٩. ولاحظت اللجنة الزيادة المستمرة في العمالة ذات الدوام الجزئي، وأن حوالي ٦٥ في المائة من العاملين بدوام جزئي هم من الإناث. وعُلِّقت اللجنة، بعد أن أخذت في الاعتبار توقعات العمالة لعام ١٩٩٩ الصادر عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بأن الاتجاه نحو الزيادة في العمل ذي الدوام الجزئي يبدو أنه توقف عند نقطة تزيد قليلاً عن نصف (٥٤ في المائة) جميع النساء العاملات في العمالة ذات الدوام الجزئي. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة إبقاءها على اطلاع على البحوث المضطلع بها للتأكد فيما إذا كانت العقبات الهيكلية هي المسؤولة عن العمل ذي الدوام الكامل في البلد.

نيكاراغوا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت نيكاراغوا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

ثانياً - **تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة -** إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: ذكّرت لجنة الخبراء في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٨ بتعليقها السابق من أن مبدأ المساواة في الأجر المنصوص عليه في التشريعات الوطنية هو أكثر تقييداً من مبدأ المساواة في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية المنصوص عليه في المادة ٢ من الاتفاقية وطلبت معلومات عن تطبيق هذا المبدأ عملياً. ولاحظت اللجنة تصريح الحكومة بأن "مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين يُتقيد به بمقدار تقييم العمل على أساس تعقيده". وطلب من الحكومة تقديم معلومات تفصيلية في تقريرها التالي عن نظم تقييم الوظائف المطبقة عملياً في القطاع الخاص وأثرها في تحديد الأجور.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر المقدم في عام ١٩٩٩ المعلومات الواردة في تقرير الحكومة التي تشير إلى الأحكام المتعلقة بالمساواة الواردة في الدستور وفي التشريع الوطني. وبعد ملاحظة عدم وجود أي إشارة إلى القطاع العام، طلب

من الحكومة أن تذكر الطريقة التي تطبق بها سياسة تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بالنسبة للعمال الذين يخضع عملهم للسيطرة المباشرة للسلطة الوطنية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تفيدها فيما إذا كان القانون رقم ٧٠ لعام ١٩٩٠، بشأن الخدمة المدنية والوظائف الإدارية الدائمة، الذي ينص في البند ٢٥ على الحق في التقدم إلى شغل وظائف الخدمة العامة بغض النظر عن السن أو الجنس أو اللون أو المعتقد السياسي أو الديني، والذي عُلق بانتظار اعتماد اللوائح بموجب المرسوم التشريعي رقم ٩٠/٨ (وعُدلَّ بالقانون رقم ١٠١) ما برح معلقاً، أو أنه قد نُظِّم، أو استبدل. وذكَّرت اللجنة بملاحظتها السابقة بشأن أهمية اتباع سياسة المساواة في فرص العمالة في القطاع العام كوسيلة للتعزيز والتكامل، وفتح الطريق أمام جميع التدابير الأخرى.

الاتفاقية رقم ١٢٢: لوحظ في طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٩ تقرير الحكومة المفصل عن الفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٨. وقد أعلنت الحكومة عن محاولتها إيجاد أحوال تؤدي إلى التوفير والاستثمار، بما يتفق مع النمو الاقتصادي وما يتلوه من خلق للوظائف. كما أشارت اللجنة إلى المرفقات الإحصائية التي أرسلتها الحكومة بشأن سوق العمالة الحضرية وما يترتب عليها من آثار جنسانية وبشأن تشكيلات السكان الحضريين النشيطين اقتصادياً. وطلب من الحكومة أن تذكر الإجراءات المتخذة نتيجة للدراسات المذكورة أعلاه، والمدى الذي ساهمت به المساعدة المقدمة من مكتب منظمة العمل الدولية في إعلان واتباع سياسة عمالة نشطة في حدود مضمون الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة بوجه خاص برامج محددة يتعين القيام بها، وهي: ترويج الاستثمار الأجنبي، والتفضيل في تحديد متلقي القروض الزراعية، وتوليد الوظائف الطارئة، والتدريب الحرفي. وأعربت اللجنة عن تقديرها للحكومة فيما لو تمكنت من أن تدرج في تقريرها التالي تقييماً عن النتائج التي توصلت إليها هذه البرامج. وفي حالة توليد العمالة في مناطق تجهيز الصادرات، لاحظت اللجنة أن القرار الوزاري المؤرخ ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ بشأن العمل في مناطق تجهيز الصادرات في جمهورية نيكاراغوا إنما يسعى إلى تعزيز بعض حقوق العمال والعاملات ذوي العلاقة. ولذلك أعربت اللجنة عن ثقتها في أن تستمر الحكومة في تفادي الآثار السيئة وفي حفز الآثار الإيجابية في العمالة لاستثمارات هذه المشاريع.

السويد

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت السويد على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧٠.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر المقدم في عام ١٩٩٩ البيانات المقدمة من المؤسسة الإحصائية السويدية (SCP) التي تبين بوجه عام أن الثغرة في الأجور بين الرجال والنساء تزداد مع ازدياد السن ومستوى التعليم وأن الفروق في الأجور هامة بوجه خاص بالنسبة لمستخدمي القطاع الخاص ذوي الياقات البيضاء. ولاحظت اللجنة أن المرتب الوسطي للمرأة ما برح أدنى من المرتب الوسطي للرجل في جميع الفئات المهنية ولا سيما بالنسبة لموظفي الفئة الفنية المساعدين في مجال المالية والمبيعات في القطاع العام وبالنسبة للمهندسين والتقنيين المستخدمين في القطاعين العام والخاص كليهما، وذلك باستثناء المعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة والمعلمين في مجال الترفيه. وعلاوة على ذلك، فإن الفروق في الأجور هي أكبر في المهن التي يسودها الرجال (فمرتب المرأة كنسبة مئوية من مرتب الرجل يتراوح بين ٧٩ و ٩٢ في المائة)، مما هي عليه في المهن التي تسودها النساء. وفي حين أن النساء أظهرن مستوى من التحصيل العلمي أعلى نسبيا، لا يزال نصيبهن هو الأدنى (فالنساء والرجال يشغلون ٢٦ و ٧٤ في المائة من الوظائف الإدارية في عام ١٩٩٥، بالترتيب)، من الوظائف الإدارية في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني. وبالإضافة إلى ذلك، كان متوسط المرتبات الشهرية للمديرات في عام ١٩٩٥ أدنى من متوسط المرتبات الشهرية للمديرين (وفي حالات كثيرة أدنى بكثير) في مختلف الفئات السنوية والتعليمية. وفتت اللجنة انتباه الحكومة إلى هذه الفروق في الأجور وطلبت منها أن تبذل جهودا منسقة للحد من هذه الفروق عن طريق مجموعة واسعة من التدابير، ولا سيما بالنسبة للفئات المهنية التي تكون فيها الفروق في الأجور أعلى ما تكون وكذلك بالنسبة للوظائف الإدارية والوظائف العليا. وأوصت اللجنة بتطبيق التدابير لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في سوق العمالة بقصد تضيق الثغرة في الأجور.

وتابعت اللجنة تعليقاتها السابقة فيما يتعلق بتنفيذ البندين ٩ (أ) و ١١ من قانون التكافؤ في الفرص ١٩٩١ الذين يطلبان من أرباب العمل أن يستعرضوا سنويا وجود فوارق في الأجور بين الرجال والنساء وأن يدرجوا نتائج هذه الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالأجور في خطة المساواة. ولاحظت اللجنة أن أمين المظالم المعني بالتكافؤ في الفرص (JämO) قد طلب من الكنيسة في السويد والقوات المسلحة السويدية وأكبر شركات الإعلان والمصارف وشركات التأمين ووكالات الاستخدام، تقديم خططها المتعلقة بالتكافؤ في الفرص. كما طُلب من الحكومة أن تدلل على الأثر المترتب على إدراج نتائج الدراسة الاستقصائية المتعلقة

بالمساواة في الأجور في خطط المساواة في الحد من الفروق في الأجور. كما لاحظت اللجنة إقامة الدعوى ضد أحد أرباب العمل أمام لجنة التكافؤ في الفرص بشأن ما إذا كان يجوز لاتحادات العمال الحصول على المعلومات المتعلقة بأجر المستخدم في إطار عمليات الاستعراض السنوية للفروق في الأجور التي يقوم بها أرباب العمل في القطاع الخاص. وأعربت اللجنة عن اهتمامها بتلقي معلومات عن قرار لجنة التكافؤ في الفرص في القضية المذكورة أعلاه المتعلقة بالمساواة في الأجور والتي سينظر فيها في حريف عام ١٩٩٨.

ولاحظت اللجنة أن العمل الذي اضطلع به معهد الحياة العمالية بموجب البرنامج الخاص للبحث والتطوير المعنون "تكوين الأجور وتقييم الوظائف" بشأن نظام تقييم الأجر الأساسي، المعروف باسم نظام HAC، قد أنجز في عام ١٩٩٧. واستناداً إلى الحكومة، يتخذ هذا النظام شكل نموذج تقييم أساسي للوظائف للاستعمال في العديد من أماكن العمل، ويقدم هيكلًا ويحدد العوامل والجوانب بعبارات عامة. وأشارت اللجنة إلى نواحي القلق التي سبق أن أثارها اتحاد أرباب العمل السويديين (SAF) بشأن مناسبة تقييم الوظائف لتلبية احتياجات المستقبل لهيكل الأجور الجيدة، فطلبت معلومات عما إذا كان قد وضعت منهجيات غير تقييم الوظائف لترويج وضمان تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

ولاحظت اللجنة تصريح الحكومة بأن الأساس التحليلي المتعلق بأجور النساء والرجال قد تعزز نتيجة لوضع الحكومة MSEK2 (أسلوب التقييم الموضوعي للوظائف) تحت تصرف معهد الحياة العمالية، وأشارت إلى نواحي القلق التي أثارها الاتحاد السويدي للنقابات العمالية (LO) بشأن مشكلة عدم الحصول على المعلومات الضرورية من أجل المطالبات بالأجور المتساوية والصعوبات التي يشكلها التمييز غير المباشر. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها للتغلب على هذه المشاكل.

ولاحظت اللجنة المعلومات المقدمة من الحكومة عن القضايا المعروضة على محكمة العمل، وأشارت بوجه خاص إلى قضية تتعلق بالتمييز في الأجور (A 190/97) عرضتها محكمة العمل السويدية على محكمة العدل الأوروبية بقصد الحصول على حكم مبدئي بشأن مسألة معينة. وقد طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن الحكم المبدئي الذي أصدرته محكمة العدل الأوروبية وقرار محكمة العمل، كما طلبت تزويدها بنسخ عن القرارات. وكانت محكمة العمل قد طلبت من محكمة العدل الأوروبية إصدار حكم بشأن المعايير التي يتعين على المحاكم الوطنية استخدامها عند البت فيما إذا كانت الوظائف متساوية في القيمة.

فييت نام

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت فييت نام على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وقد وردت التقارير الأولى من الحكومة في عام ٢٠٠٠ وستعرضها في عام ٢٠٠١ لجنة الخبراء بعد إعداد تحليل مقارن من المكتب. كما صدقت على الاتفاقية رقم ٤٥.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ٤٥: أفادت الحكومة، في طلبها المباشر المقدم في عام ١٩٩٨ ردا على طلبها السابق، أنه، بموجب البند ١١٣ (٢) من قانون العمل لعام ١٩٩٤، لا يجوز استخدام أي امرأة مهما كان عمرها في المناجم حتى ولو كان ذلك في عمل مؤقت. ولاحظت اللجنة أن المرسوم رقم 23/CP المؤرخ ١٨ نيسان/أبريل ١٩٩٦، والتعميم رقم 03/LDTBXH-TT المؤرخ ١٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، المرفقين بالتقرير، ينصان على تدابير يتعين على المؤسسات اتخاذها فيما يتعلق بنقل العاملات المستخدمات في أعمال محظورة، بما في ذلك العمل تحت الأرض، إلى أعمال مناسبة، وأن هذه التدابير تتضمن، في جملة أمور، جمع الإحصاءات، وإنشاء مشروع لنقل هؤلاء العاملات إلى أعمال أخرى مناسبة. ولاحظت اللجنة أيضا إشارة الحكومة إلى أن تطبيق هذه الأحكام من التشريعات الوطنية إنما يتم خطوة خطوة، فطلبت من الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق الاتفاقية من الناحية العملية، بما في ذلك عدد العاملات اللواتي تعملن فعلا في مناجم تحت الأرض، وعدد العاملات اللواتي نُقلن حتى الآن إلى أعمال أخرى وفقا للأحكام المذكورة أعلاه.

الجزء الثالث: معلومات عن أنشطة التعاون التقني

نيكاراغوا

يقوم برنامج التعزيز الجنساني (GENPROM)، بالتعاون مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال (IPEC) ووحدة المهاجرين في منظمة العمل الدولية، بتنفيذ مشروع بعنوان "حماية العاملات المهاجرات وتحسين رعاية الأسرة في نيكاراغوا". ويسعى هذا المشروع إلى تحسين العمالة وحماية المرأة في المجتمعات المحلية التي هي مصدر الهجرة في ظروف تؤدي أيضا إلى تحسين رعاية الطفل. وقد أنشئ المشروع على أساس نتائج بحث

أجري في إطار الأبحاث المتعلقة بتدفقات الهجرة في نيكاراغوا التي تبين أن النساء والأطفال والنساء الطاعنات في السن بوجه خاص هم أكثر المهاجرين تأثراً. فالنساء معرضات جدا للمتاجرة بالعمال واستغلالهم؛ كما يعاني الأطفال من انفصام الأسر وإساءة المعاملة والاستغلال، وترك المدرسة، وفي معظم الحالات، من الحاجة إلى الانخراط في أسوأ أشكال عمل الأطفال. أما النساء الطاعنات في السن، من ناحية أخرى، فغالبا ما يتركهن المهاجرون وراءهم لكي يتحملن مسؤولية رعاية الأطفال الصغار، والقيام بالأعباء المنزلية. وتضم إجراءات المشروع الرئيسية رفع الوعي بشأن تكاليف وفوائد الهجرة بالنسبة للنساء وأسرهن، والتدريب على المهارات بالنسبة للنساء اللواتي لا تزلن ترغبن في الهجرة، وتعزيز العمالة اللائقة بالنساء في المجتمع المحلي المرسل وذلك كبديل عن الهجرة، وضمان أن تؤدي عمالة المرأة إلى الحد من عمل الأطفال.

وينفذ حاليا المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي في كوستاريكا مشروعا بتمويل من هولندا بهدف تحسين أحوال العمل بالنسبة للعمالات في صناعة الماكيليا. وقد بدأ المشروع المعنون "تحسين العمل وأحوال المعيشة للعمالات في صناعة الماكيليا" (RLA/97/07/MNET) في مطلع عام ٢٠٠٠ معهد نيكاراغوا للبحوث الاقتصادية والاجتماعية.

ويتفرع العمل في المشروع إلى ستة خطوط:

- ١ - التنمية البشرية والتدريب الجنساني للعمالات في صناعة الماكيليا؛
- ٢ - دمج الاحتياجات والاهتمامات الجنسانية للمرأة في التنظيم النقابي؛
- ٣ - تحسين أحوال العمل في المؤسسات؛
- ٤ - تشجيع السياسات العامة الموجهة إلى تحسين أحوال العمل بالنسبة للعمالات في صناعة الماكيليا، بوجه خاص، وبالنسبة لجميع العاملات، بوجه عام؛
- ٥ - تطوير أساليب البحث؛
- ٦ - الاستدامة.

وقد أنتج المشروع في المرحلة الأولى فعلا تحليلا موقفيا لأحوال العمل للعمالات في صناعة الماكيليا، كما أنتج معلومات عن المسائل القانونية والإدارية ذات الأهمية القصوى في البلد.

فييت نام

يعمل برنامج التعزيز الجنساني (GENPROM) أيضا مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في المنطقة دون الإقليمية التابعة لمنطقة الميكونغ الكبرى (كمبوديا والصين (مقاطعة يونان) وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وتايلند، وفي فييت نام) على تنظيم جهود الوقاية وإعادة التأهيل لمكافحة الاتجار بالنساء والفتيات. وإثر مشاورات دون إقليمية جرت في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، أعربت فييت نام عن قلقها بشأن الاتجار بالنساء والأطفال، وبشكل خاص من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية وخارج البلاد. وأطروحة المشروع هي أن تمكين الإناث من أعضاء الأسرة عن طريق سبل معيشة منتجة ومجموعة أوسع نطاقا من الفرص الاقتصادية هو خير وقاية من الاتجار بهن. ومن حيث الجوهر، فإن الاستراتيجية الإجمالية لمشروع الميكونغ هي في وضع نهج يستند إلى العمليات من خلال أنشطة بناء القدرة، ورفع الوعي، والدعوة، والإجراءات المباشرة، بما في ذلك المشاريع الإنمائية الشاملة في المجتمعات المحلية بمشاركة المرأة. ويهدف المشروع إلى إنشاء آليات دون إقليمية وثنائية من أجل الوقاية وإعادة الدمج؛ وتعزيز القدرة الوطنية والمحلية على اتخاذ إجراءات منسقة لمكافحة الاتجار بالنساء والفتيات، ووضع استراتيجيات تدريبية متكاملة مناسبة لتعزيز الموقف النفسي والتغير السلوكي على الأصعدة المحلية والريفية والوطنية ودون الإقليمية وكذلك لدعم المشاريع الرائدة التي تعود ملكيتها إلى المجتمعات المحلية، والوقاية المندفعة بالسياق، والانزواء، وإعادة الدمج. وتشمل هذه التدابير ما يلي: تحديد الفرص الاقتصادية الجديدة؛ التدريب على المهارات والأعمال التجارية؛ تحسين الوصول إلى القروض الائتمانية، والأسواق، وهياكل الدعم العائلي والضمان الاجتماعي؛ وأنشطة الاختلاط الاجتماعي؛ ورفع الوعي وزيادة الإحساس بالمسائل الحرجة ذات الأهمية للنساء والفتيات، والتدريب على المعرفة القانونية.

كما تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع من خلال برنامج التعزيز الجنساني للشابات. وأهداف المشروع هي تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل وتحسين فرص العمالة اللائقة من خلال أنشطة تتضمن زيادة الإحساس لدى صانعي السياسات بشأن الأبعاد الجنسانية للمسائل المتعلقة بعمالة الشباب؛ ومساعدة الشابات على تقييم واستغلال فرص العمل بشكل واقعي؛ وتزويد الشابات بالمعرفة بحقوقهن أثناء العمل، وبالسلامة المهنية والمسائل الصحية؛ وتدريب الشابات على مهارات الحياة، بما في ذلك الصحة الإنجابية والمضايقة الجنسية. ويستخدم المشروع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتمكين المؤسسات المشتركة من الوصول إلى أعداد أكبر من النساء، ولتوثيق الدروس المستفادة في شبكة السياسة العامة الرفيعة المستوى بشأن عمالة الشباب.

وقام مكتب المستشار الخاص المعني بشؤون العاملات في منظمة العمل الدولية، (FEMMESA)، بتنفيذ المشروع العالمي الذي يشمل بلد فييت نام (١٩٩٦-١٩٩٧، ٢٢ شهرا). أما مشروع "التدريب ونشر المعلومات بشأن حقوق العاملات" (INT/94/M09/NET)، فقد سعى إلى تحسين المساواة في الفرص والمعاملة بالنسبة للعاملات من خلال إيجاد المواد التعليمية والتدريبية المتعلقة بحقوق الإنسان لمجموعة واسعة من الدوائر السكانية لمنظمة العمل الدولية وأعضاء المنظمات غير الحكومية. وقد استندت هذه المبادرة التي مولتها وزارة التنمية في هولندا إلى نهج يراعي حقوق المرأة في إطار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومؤتمر فيينا العالمي لحقوق الإنسان.

وقد وضعت مؤشرات لإنجاز المشروع على النحو التالي:

(أ) ما برحت الإدارات الحكومية ومنظمات أرباب العمل والعمال والمنظمات النسائية تُدرج التدريب والمعلومات عن حقوق العاملات في برامجها الجارية للتدريب والمعلومات من أجل العاملات؛

(ب) ما برحت الإدارات الحكومية ومنظمات أرباب العمل والعمال والمنظمات النسائية تدافع عن حقوق العاملات وتستخدم نسخة مجموعة التدريب والمعلومات بشأن حقوق العاملات؛

(ج) إدراج حقوق العاملات صراحة في بيانات ووثائق التخطيط الوطني؛

(د) ما برحت العاملات تستعمل المواد المتعلقة بالتدريب و/أو المعلومات لإعلام فئات العاملات الأخرى بحقوقهن عن طريق تنظيم الاجتماعات في المجتمعات المحلية أو في أماكن العمل؛

(هـ) اضطلاع العاملات بأعمال محددة لتحسين موقفهن كعاملات؛

(و) ذكر حقوق العاملات صراحة في اتفاقات المساومة الجماعية.

وقد انتجت المواد التدريبية باللغة الفيتنامية، وأدخلت حقوق العاملات في خطة عمل المتابعة الوطنية من أجل النهوض بالمرأة الفيتنامية حتى عام ٢٠٠٠ بالاستناد إلى منهاج عمل يبيح. كما جُمعت البيانات المتعلقة بعمل الإناث وأجريت دراسات حالة عن النساء في المناصب الإدارية والتنظيمية. وأجريت أيضا دراسات استقصائية بشأن العمالة والتدريب والأجور والدخل وأحوال عمل العاملات في المؤسسات غير الحكومية وفي القطاع غير الرسمي.

ويجري حاليا تنفيذ متابعة للمشروع باستخدام مُدرّبين دُرّبوا مواد إعلامية أنتجت في إطار المشروع المذكور أعلاه. ويضطلع مركز البحوث المتعلقة بالعاملات (RC WW) بالمشروع VIA/99/MO1/NET، المعنون ”البحث والتدريب المتعلقان بإجراءات المساواة بين الجنسين في العمل في فييت نام“. وسينتج هذا المشروع إحصاءات مستكملة عن تمثيل المرأة في وزارات وإدارات العمل، وعن العجزة والشؤون الاجتماعية في ٦١ مقاطعة، وبيانات عن المواقف والاحتياجات التدريبية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في العمل. كما سيُقدم نتائج التحليل الجنساني للعمالة وأحوال العمل واحتياجاته في المؤسسات التي فيها عاملات.
