

Distr.: General
9 June 2009
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الرابعة والأربعون
٢٠ تموز/يوليه - ٧ آب/أغسطس ٢٠٠٩
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 بشأن تنفيذ
الاتفاقية في المجالات الداخلة في نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية



أولاً - مقدمة

١ - يعالج عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات المعتمدة حتى الآن والبالغ عددها ١٨٨، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير في المقام الأول بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٦ دولة عضواً
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٦٨ دولة عضواً
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٤٠ دولة عضواً

٢ - وترد، عند الانطباق، إشارة إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، على النحو التالي:

العمل الجبري

- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

الحرية النقابية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضات الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسات 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)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

العمل ليلا

- اتفاقية العمل ليلا (المرأة) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل ليلا، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمل بعض الوقت

- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل في المنزل

- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

٣ - وتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات التي تم التصديق عليها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة تضم خبراء مستقلين من أرجاء العالم، وتعد اجتماعاته سنويا. وتضم المعلومات المقدمة في الفرع الثاني من هذا التقرير موجزات للملاحظات المقدمة من اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء، الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، وتُقدم إلى مؤتمر العمل الدولي. ولا تُنشر الطلبات المباشرة، (التي تُعد بالإنكليزية والفرنسية، وبالإسبانية أيضا بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية) في شكل كتاب، ولكنها تتاح للجمهور. وفي تاريخ لاحق، تُنشر في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية عن الأنشطة الإشرافية، ILOLEX.

٤ - وتورد المعلومات المدرجة أدناه إشارات موجزة إلى تعليقات أكثر تفصيلا بكثير للهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن الاطلاع على التعليقات ذات الصلة للجنة الخبراء المشار إليها في الفرع الثاني على الموقع التالي:

www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm ثم الرجوع إلى قاعدة البيانات المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية (APPLIS).

ثانياً - الايضاحات المتعلقة بالحالة في كل بلد على حدة

أذربيجان

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت أذربيجان على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانياً - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٥ - لاحظت لجنة الخبراء، في تعليقاتها السابقة المتعلقة بالبند ١٦ و ١٥٤ و ١٥٨ من قانون العمل لعام ١٩٩٩ أن هذه الأحكام لا تجسد بشكل كامل مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة.^(١) وورد أيضاً في ملاحظة اللجنة لعام ٢٠٠٨ أن القانون المعني بضمان المساواة بين الجنسين المؤرخ ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، وخاصة البند ٩، لا يجسد على نحو كامل مبادئ الاتفاقية.^(٢) وأكدت اللجنة أن مفهوم "العمل المتساوي في القيمة" هام في ضمان تمتع الرجال والنساء بالحقوق في أجر متساو، ليس فقط عند القيام بالعمل "ذاته" أو بعمل "مماثل"، بل وأيضاً عند أداء عمل مختلف ولكنه مع ذلك متساو في القيمة، سواء كان ذلك داخل المشروع ذاته أم لا. وشددت اللجنة على أن التشريع الذي يُرسخ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة يُعتبر هاماً في ضمان التطبيق

(١) يتناول البند ١٦ مبدأ عدم التمييز على أساس نوع الجنس؛ ويورد البند ١٥٤ تعريفاً للأجر وينص على أنه لا يجوز دفع أجور للعمال تقل عن الحد الأدنى للأجور؛ وينص البند ١٥٨ على أن تتحدد أشكال ونظم الأجور في اتفاقات جماعية وعقود للعمال، وتتحدد في حالات معينة عن طريق اتفاق متبادل بين رب العمل ونقابة العمال.

(٢) ينص البند ٩ (١) على أن يحصل الموظفون الذين يعملون بشروط مماثلة، في المشروع ذاته، ويتمتعون بمهارات مماثلة، على مرتبات متساوية. وينص البند ٩ (٢) على أنه في حالة وجود فروق في الأجر والمكافآت والأشكال الأخرى للأجر، فعلى رب العمل، أن يقوم عندما يطلب الموظف، بإثبات أن هذا الفرق ليس له صلة بنوع جنس الموظف.

الكامل للاتفاقية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن توضح التدابير التي استحدثت من أجل جعل التشريع متماشيا مع الاتفاقية.

٦ - ولاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨ أن الفجوة في الأجر بين الجنسين لا تزال شاسعة للغاية في بعض الصناعات، مع وجود أضخم فجوة في صناعة إنتاج النفط والغاز (٩، ٥٠ في المائة). وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لتقليل الفجوة في الأجر بين الجنسين، وخاصة في الصناعات التي توجد فيها أعلى فجوة في الأجر. وطلبت إلى الحكومة أن توضح أي اجراءات محددة متخذة في إطار خطة العمل الوطنية بشأن قضايا المرأة من أجل تشجيع وفرض مبادئ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي في القيمة.

الاتفاقية رقم ١٠٣

٧ - علقت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨ على الطابع الإلزامي لإجازة ما بعد الولادة عملا بالفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة ٣. وينص البند ١٢٥ (١) من قانون العمل على منح إجازة أمومة لمدة ١٢٦ يوما على الأقل (أي ١٨ أسبوعاً)، منها ٧٠ يوما قبل الولادة و ٥٦ يوماً بعدها. ومع ذلك، فليس هناك حكم يُشير على وجه التحديد إلى الطابع الإلزامي لإجازة ما بعد الولادة لفترة ٦ أسابيع على الأقل بعد الموعد الفعلي للولادة التي لا يجوز أن يأذن رب العمل خلالها للعامل بالعودة إلى العمل مرة ثانية من أجل حماية صحتها وصحة طفلها. وعلاوة على ذلك، ففي الحالات التي تتم فيها الولادة بعد الموعد المفترض، لم ينص التشريع بشكل محدد على أن فترة إجازة ما بعد الولادة ينبغي ألا تنقص. ولاحظت اللجنة أن الحكومة أشارت في تقريرها إلى أن الأعمال التحضيرية التي تجرى من أجل التصديق على اتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) تتوخى اعتماد حكم من هذا القبيل. ولاحظت اللجنة هذه المعلومات باهتمام، وطلبت إبقاءها على علم بالتقدم المحرز في التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٣.

الاتفاقية رقم ١١١

٨ - لاحظت اللجنة مع الاهتمام، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٨، اعتماد وبدء سريان القانون المتعلق بضمان المساواة بين الجنسين المؤرخ ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ الذي يهدف إلى القضاء على التمييز القائم على أساس نوع الجنس، في أمور منها الأمور المتصلة بالعمالة. وطلبت اللجنة أن تقدم الحكومة معلومات تتعلق بتنفيذ هذا القانون، بما في ذلك التدابير المتخذة للإعلان عن أحكامه على نطاق واسع. ولاحظت اللجنة أيضا أن الحكومة

استحدثت تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في استراتيجيتها للعمال (٢٠٠٦ - ٢٠١٥). ولاحظت اللجنة كذلك أن البرنامج القطري للعمل الكريم (٢٠٠٦ - ٢٠٠٩) يتوخى التصديق على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، لعام ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، وبلورة تدابير لتعزيز التوفيق بين العمل والأسرة، وإنشاء أماكن عمل مراعية للأسرة. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات تفصيلية عن التدابير المحددة المتخذة بموجب استراتيجية العمالة لضمان إمكانية وصول المرأة بشكل متساو إلى سوق العمل، بما في ذلك العمل لحسابها. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن توضح التقدم المحرز في دراسة التشريع الوطني بغية كفالة إمتثالها لمعايير العمل الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

٩ - وطلبت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، إلى الحكومة أن تقدم معلومات فيما يتعلق بتطبيق وإنفاذ الأحكام التي تحظر التحرش الجنسي الواردة في قانون العمل والقانون الجنائي والقانون المتعلق بضمان المساواة بين الجنسين وبشأن أي تدابير للتحقيق أو للتوعية اتخذتها الحكومة كوسيلة لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل. وشددت اللجنة أيضا على الحاجة إلى استعراض قائمة أماكن العمل والمهن الخطرة المحظورة على النساء بموجب القرار رقم ١٧٠ المؤرخ ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ المتصل بالبند ٢٤١ من قانون العمل. ووجدت اللجنة أن هذه القائمة واسعة للغاية وطلبت إجراء دراسة، بالتعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل، لأسباب هذه التقييدات من أجل ضمان ألا تتجاوز هذه التقييدات ما هو ضروري لحماية الوظائف الإنجابية للمرأة وأنها لا تستند إلى افتراضات متعلقة بالقوالب النمطية.

الاتفاقية رقم ١٢٢

١٠ - أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨ إلى أن مجلس الوزراء وافق في ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ على إصدار قواعد تنظيمية تتعلق بتطبيق الحصص المخصصة للأشخاص الذين يحتاجون إلى حماية اجتماعية ويواجهون صعوبات في سوق العمل. والأشخاص المشمولون بهذا الصك هما الأبوان اللذان يقوم أحدهم بتنشئة الأسرة بمفرده والأمهات اللاتي لديهن أبناء معوقين.

الدايمرك

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الدايمرك على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم تتخذ إجراءات بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

١١ - لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، أن متوسط دخل المرأة الإجمالي في الساعة في عام ٢٠٠٦ كان أدنى مبلغ ١٧ سنتا عن نظيرها الرجل. وخلص تقرير أعد في عام ٢٠٠٤ عن الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء، استشهدت به الحكومة، إلى أن الأسباب الرئيسية لهذه الفجوة في الأجور هو الفرق في مستويات التعليم والخبرة في مجال العمل وأن الرجال والنساء يؤدون وظائف مختلفة في القطاعين العام والخاص على السواء. وخلص الشركاء الاجتماعيون إلى نتائج مماثلة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات فيما يتصل بالفجوة في الأجور وأسبابها.

١٢ - ولاحظت اللجنة أن تعديلات قانون المساواة في الأجر بدأ سريانها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ وتطالب أرباب الأعمال الذين لديهم ٣٥ عاملا أو أكثر تقديم إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس، أو القيام بدلا من ذلك بإعداد تقرير وخطة عمل عن المساواة في الأجور. ولاحظت اللجنة أن ١٢ حالة متعلقة بعدم الامتثال للقانون قد عُرضت على مجلس المساواة بين الجنسين منذ إنشائه في عام ٢٠٠٠، ونجح مقدمو الشكاوى في ٣ من هذه الحالات. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم تقرير عن تنفيذ القانون وعن أي حالات تُعرض بموجب هذا القانون.

١٣ - ورحبت اللجنة باستحقاقات إجازة الوالدية الجديدة التي تقرر في شراكة بين رابطة أرباب الأعمال الدائريين والرابطة الدائرية لنقابات العمال، ولكنها لاحظت أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق بين منظمة العمال ورابطة أرباب الأعمال في مجال الزراعة من أجل تعزيز المساواة في الأجر في القطاع الزراعي. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن المبادرات التي يقوم بها الشركاء الاجتماعيون من أجل تعزيز المساواة في الأجر، وخاصة في القطاع الزراعي. ولاحظت اللجنة التقرير المقدم من الحكومة الدائرية فيما يتعلق بالفصل بين الجنسين في المهن في سوق العمل، الذي تضمن مجموعة من التوصيات، وطلبت الحكومة بمواصلة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة للتصدي للأسباب الجذرية للفجوة في الأجر بين الجنسين. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير المحددة المتخذة لتعزيز السبل الموضوعية لتقييم الوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١

١٤ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، من المعلومات المقدمة من الحكومة أن هناك ارتفاعاً في معدل تشغيل المهاجرات وإن كان لا يزال أدنى من معدل تشغيل المهاجرين. ولا يزال معدل تشغيل كل من الرجال والنساء من المهاجرين أدنى من المعدل المتعلق بالأشخاص من أصل دانمركي. وأشارت اللجنة إلى عدد من المبادرات التي اتخذتها الحكومة، والتي أُتخذت في إطار اتفاقات بين منظمات العمال وأرباب العمل، من أجل تعزيز زيادة إدماج المهاجرين والملاحيين في سوق العمل، بسبل منها الدورات التدريبية والارتقاء بالمهارات.

١٥ - ولاحظت اللجنة أن المعلومات التي قدمتها الحكومة تُشير إلى زيادة قضايا التمييز الجنساني التي عرضت على المحاكم فيما يتعلق بإجازة الحمل أو الأمومة والوالدية. وأشارت اللجنة إلى أن هذا يمكن أن يوضح أن التمييز على أساس الأمومة لا يزال شائعاً وقد يتطلب تدابير محددة للتصدي له. وطلبت اللجنة لذلك مزيداً من المعلومات عن التدابير المتخذة لمنع والقضاء على الفصل من العمل لأسباب تمييزية قائمة على أساس الحمل، أو أخذ إجازة أمومة أو والدية.

١٦ - ولاحظت اللجنة أنه قد أُرجئت مناقشة مشروع قانون في عام ٢٠٠٧ يقترح إنشاء مجلس معني بالمساواة في المعاملة باعتباره هيئة مركزية مكلفة بالبت في حالات التمييز ليحل محل الهيئات الإدارية الأخرى. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التقدم المحرز بشأن التشريع المقترح.

الاتفاقية رقم ١٨٢

١٧ - لم تكن اللجنة قد تلقت وقت انعقاد دورة عام ٢٠٠٨ تقرير الحكومة. وكانت اللجنة قد لاحظت من قبل أن خطة عمل مكافحة الاتجار بالأطفال والشباب قد أُعلنت في عام ٢٠٠٥ كتعديل لخطة عمل مكافحة الاتجار بالنساء. وتنطوي هذه الخطة على تدابير وقائية، وإنقاذ وحماية الضحايا، والمقاضاة. ولاحظت اللجنة أيضاً ما أوضحته الحكومة من أنه تجري صياغة خطة جديدة. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن تنفيذ خطة عمل مكافحة الاتجار بالأطفال والشباب وخاصة فيما يتعلق بتدابير حماية وإنقاذ الأطفال ضحايا الاتجار. وورد تقرير الحكومة منذ ذلك الحين، وستبحثه اللجنة في دورتها المقبلة.

غينيا - بيساو

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت غينيا - بيساو على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم تتخذ إجراءات بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٨ - لم يرد تقرير الحكومة. ولاحظت اللجنة في تعليقاتها السابقة ما أوضحته الحكومة من أن المبدأ المدرج في الدستور الوطني يتضمن المساواة في الأجر عن العمل المماثل وكذلك عن العمل المتساوي في القيمة. ولاحظت اللجنة أيضا أن البندين ٣١ و ٣٢ من مشروع قانون العمل الموحد لمنظمة مواءمة قوانين الأعمال في أفريقيا يضيفان صيغة قانونية على أحكام الاتفاقية. وحيث أن مشروع القانون سيكون له قوة القانون المباشرة في غينيا - بيساو، فقد أشارت اللجنة إلى أنها تتطلع إلى أن يتم اعتماده. وطلبت اللجنة مرارا معلومات عن التدابير المتخذة من أجل تنفيذ مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي في القيمة بشكل عملي. وأعربت اللجنة عن أسفها من أن الحكومة لا تزال ترى أنه لا تلزم مزيد من التدابير لتحقيق هذه الغاية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم مزيد من المعلومات تشمل معلومات عن التدابير المتخذة أو التي يعتزم اتخاذها لتعزيز وتيسير تطبيق أحكام الاتفاقية؛ ومعلومات محددة وعملية تمكنها من أن تُقيم ما إذا كان مبدأ المساواة في الأجر مطبقا ليس فقط في الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء العمل ذاته أو عملا مماثلا، ولكن أيضا في حالة قيام الرجال والنساء بعمل له طابع مختلف. وأشارت أيضا اللجنة إلى أن الحكومة حددت طلبها للحصول على مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية لإجراء دراسة عن تصنيف الوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١

١٩ - لم يرد تقرير الحكومة. ولاحظت اللجنة في تعليقاتين حديثين لها (الطلبان المباشرين لعامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨)، أن الحكومة استمرت في إيضاح أنه ليس ثمة سياسة وطنية عن المساواة، وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء بيانات الحكومة التي تنفي فيها وجود تمييز في القانون أو في الممارسة العملية. ولاحظت اللجنة كذلك أن مشروع قانون العمل الموحد لمنظمة

مواءمة قوانين الأعمال في أفريقيا يتضمن أحكاما تعزز المساواة بين الرجال والنساء وتحظر التمييز وفقا للاتفاقية، وأشارت إلى أنها تأمل في أن يتم اعتماده. وأكدت اللجنة أيضا أهمية ضمان التطبيق الكامل في الممارسة العملية لأحكام الاتفاقية. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تبذل الحكومة كل جهد ممكن لاتخاذ تدابير من أجل اعتماد سياسات وطنية عن المساواة في الفرص والمعاملة وأن تفرض عمليا حظرا تشريعا ضد التمييز. ولاحظت اللجنة أيضا عدم وجود تشريع وطني عن التحرش الجنسي، وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن أي تدابير متخذة أو يُتوخى اتخاذها للتصدي للتحرش الجنسي من قبيل برامج تثقيفية للعمال وأرباب الأعمال في القطاعين العام والخاص.

الاتفاقية رقم ٤٥

٢٠ - أشارت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥ إلى أن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قرر، بناء على استنتاجات ومقترحات فرقة العمل المعنية بالسياسات المتعلقة بتنقيح المعايير، أن يدعو الدول الأطراف في الاتفاقية رقم ٤٥ إلى أن تُمعن النظر في التصديق على الاتفاقية الحديثة للسلامة والصحة في المناجم، لعام ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) والانسحاب كذلك من الاتفاقية رقم ٤٥ (انظر الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2، الفقرة ١٣). وعلى عكس النهج القديم القائم على الحظر التام للعمل تحت سطح الأرض الذي تؤديه أي امرأة عاملة، فإن المعايير الحديثة تؤكد على تقييم المخاطر وإدارة المخاطر وتوفير تدابير وقائية وحمائية كافية للعمال في المناجم، بغض النظر عن نوع الجنس، سواء كانوا مستخدمين في مواقع فوق سطح الأرض أو تحت سطح الأرض.

اليابان

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت اليابان على الاتفاقية رقم ١٠٠. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٥٦ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم تتخذ إجراءات بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٢١ - أشارت لجنة الخبراء في ملاحظتها لعام ٢٠٠٧ إلى المناقشة التي دارت في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ وإلى الاستنتاجات المنبثقة بعد ذلك عن لجنة المؤتمر. ولاحظت لجنة الخبراء على وجه الخصوص أن لجنة المؤتمر حثت الحكومة على أن تعزز بقدر أكبر من النشاط المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي في القيمة وذلك في القانون وفي الممارسة العملية.

٢٢ - ولاحظت اللجنة أنه وفقاً للمعلومات المقدمة من الحكومة، فإن الفجوة في الأجور بين الجنسين بالنسبة لدخل من يعملون على أساس التفرغ في الساعة زادت من ٣١,٢ في المائة في عام ٢٠٠٤ إلى ٣٢,٩ في المائة في عام ٢٠٠٦. والفجوة في الأجور بين الجنسين هي أعلى ما يكون في قطاع الصناعة التحويلية (٤١,٤ في المائة) وفي قطاع المالية والتأمين (٤٥,٢ في المائة) وهذه الفجوة على أدنى ما يكون في قطاع النقل (٢٣,١ في المائة) والاتصالات السلكية واللاسلكية (٢٨,٣ في المائة). ولاحظت اللجنة أن الفرق في الأجور بين الجنسين لا يزال عالياً للغاية. وأعربت عن قلق بوجه خاص من أن الفجوة في الدخل في الساعة بالنسبة للعاملين على أساس التفرغ قد زادت منذ عام ٢٠٠٤. ولاحظت اللجنة أن الحكومة قررت إجراء تحليل لأسباب الفجوة في الأجور بين الجنسين، وطلبت من الحكومة تقديم نتائج هذا التحليل ومعلومات عن الاجراء المتخذ للتصدي لأسبابه الأساسية.

٢٣ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة توقع أن تسهم التعديلات التي أدخلت على قانون العمل لبعض الوقت في أيار/مايو ٢٠٠٧ في تقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين. ولاحظت اللجنة أنه بموجب الأحكام المنقحة، سيعامل بعض العاملين لبعض الوقت باعتبارهم مكافئين للعاملين على أساس التفرغ مما يعني، في جملة أمور، أنه لن يكون هناك تمييز فيما يتعلق بالأجور، والتعليم والتدريب، ومرافق الرعاية وغير ذلك من شروط الخدمة. ولاحظت اللجنة أنه وفقاً لاتحاد نقابات العمال الياباني فإن التمييز ضد العاملين لبعض الوقت لا يزال، بطرق كثيرة، تمييزاً قائماً على نوع الجنس، وأن القانون الجديد لم يشمل إلا جزءاً صغيراً من العاملين لبعض الوقت. وطلبت اللجنة معلومات عن نسبة العاملين لبعض الوقت، مصنفة حسب نوع الجنس، الذين يستفيدون من الحماية ضد التمييز في الأجور بموجب القانون المنقح، وعمّا إذا كان يجري النظر في مد نطاق هذه الحماية لتشمل القوة العاملة لبعض الوقت بصفة أعم.

٢٤ - وكررت اللجنة تأكيد أن البند ٤ من قانون معايير العمل^(٣) لا يجسد بالكامل المبدأ الوارد في الاتفاقية، لأنه لا يشير إلى عنصر المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة. وكررت الحكومة في تقريرها موقفها القائل بأن الحكم يفني بمتطلبات المبدأ، واستشهدت بقضية معروضة أمام المحكمة خلصت إلى أن التفاوت في أجور الرجال والنساء الذين يؤدون عملاً مختلفاً يعتبر تمييزاً، وبالتالي يشكل خرقاً للبند ٤. وأشارت شبكة المرأة العاملة إلى أن هناك حكماً واحداً نهائياً يستند إلى البند ٤ من قانون معايير العمل الذي اعتبر عمل الشاكية "عملاً متساوياً في القيمة" لعمل نظيرها الذكر. وبعد أن أبرزت الشبكة طول مدة الإجراءات القضائية المتعلقة بالمساواة في الأجر، حاجت بأن إنفاذ مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن القيام بعمل متساو في القيمة سيكون أكثر فعالية إذا ما نُص على المبدأ في التشريع.

٢٥ - وأكدت اللجنة أن مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل القيام بعمل متساو في القيمة ينطوي بالضرورة على إجراء مقارنة بين الوظائف أو العمل الذي يؤديه الرجل والمرأة على أساس عوامل موضوعية من قبيل المهارات أو الجهد أو المسؤولية أو شروط العمل. وأشارت اللجنة إلى أنه عندما يستحيل إجراء مقارنة من هذا القبيل، فمن الصعب معرفة كيف يمكن تطبيق المبدأ. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ خطوات لتعديل التشريع لكي ينص على مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل القيام بعمل متساو في القيمة. وأشارت اللجنة أيضاً إلى طلب لجنة المؤتمر من الحكومة أن تجري مزيداً من الدراسة لأثر نظم إدارة العمالة ونظم الأجور على دخل المرأة، بغرض التصدي للتمييز في الأجر، وطلبت من الحكومة أن توضح الخطوات المتخذة في هذا الصدد والنتائج المستخلصة من هذه الدراسة.

٢٦ - وبعد أن أشارت لجنة الخبراء إلى أنه وفقاً للاتفاقية ينبغي التصدي لجميع أشكال التمييز غير المباشر فيما يتصل بالأجر، طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات تفصيلية عن تطبيق البند ٧ من قانون ضمان المساواة في فرص العمالة والبند ٢ من مرسوم إنفاذه. وطلبت إلى الحكومة أن تواصل التشاور بشأن مسألة التمييز غير المباشر مع منظمات العمال وأرباب العمل، وأن تقدم تقريراً عن أي حالات قضائية ذات صلة، وأن تشير إلى التقدم المحرز في ضمان أن يوفر تعريف التمييز غير المباشر حماية فعالة من جميع أنواع التمييز غير المباشر فيما يتصل بالأجر.

(٣) ينص البند ٤ من قانون معايير العمل على أنه فيما يتعلق بالأجور لا يجوز لرب العمل أن يُعامل المرأة معاملة تمييزية، بالمقارنة بالرجل، بسبب كون العاملة امرأة.

٢٧ - وفيما يتعلق بنظام المسار الوظيفي، أشار اتحاد نقابات العمال الياباني وشبكة المرأة العاملة إلى أن نظم المسار الوظيفي لا تزال تُستخدم في الممارسة العملية كنظم لإدارة العمالة قائمة على أساس نوع الجنس. وأعلنا أيضا أن المبادئ التوجيهية لضمان المساواة في فرص العمالة الصادرة عن الحكومة هيأت فرصة لهذا، لأنها حصرت تطبيق الحظر المفروض على التمييز بين الجنسين في الرجال والنساء العاملين داخل كل "فئة من فئات إدارة الموظفين"، وهو أمر يستبعد إجراء مقارنات بين الرجال والنساء الذين يعملون في فئات مختلفة. وأشارت اللجنة إلى أن المبدأ الوارد في الاتفاقية لا يمكن أن يقتصر على الرجال والنساء داخل كل فئة من فئات العمالة المختلفة التي يجدها مشروع ما، وطلبت إلى الحكومة تقديم نسخة من المبادئ التوجيهية لضمان المساواة في العمالة إلى اللجنة لكي تبحثها، وأن تقدم أحدث المعلومات الإحصائية عن نطاق استخدام نظم المسار الوظيفي، بما في ذلك عدد الرجال والنساء في المسارات المختلفة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل دراسة أثر نظم المسار الوظيفي على دخول النساء، بهدف التصدي للتمييز في الأجور، وفقا لما طلبته لجنة المؤتمر، وأن تقدم تقريرا عن نتائج هذه الدراسة. وطلبت أيضا اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن المنهجيات المحددة التي يستخدمها مفتشو العمل لتحديد حالات التمييز في الأجور عندما يشغل النساء والرجال وظائف مختلفة ولكنهم يؤدون مع ذلك عملا متساويا في القيمة.

جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية مؤخرا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٨). وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢. ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية.

الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١

٢٨ - لم تقدم اللجنة أي تعليقات بعد لأن الحكومة لم تصدق إلا منذ فترة قريبة نسبيا على الاتفاقيتين. وتماشيا مع الإجراءات ذات الصلة، من المقرر أن تقدم الحكومة تقريرها الأول في عام ٢٠١٠.

ليبيريا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت ليبريا على الاتفاقية رقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٨٢. ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم تتخذ إجراءات بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١

٢٩ - تلتزم لجنة الخبراء منذ عدد من السنوات معلومات من الحكومة عن التدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية. وكررت اللجنة في ملاحظتها لعام ٢٠٠٨، في ضوء عدم وجود تقرير مقدم من الحكومة، تعليقاتها السابقة التي لاحظت فيها أنه ليس ثمة تشريع أو سياسة وطنية لتنفيذ الاتفاقية، وأعربت عن أملها في أن تصبح الحكومة قريبا في وضع يمكنها من تقديم معلومات كاملة عن أي تدابير إدارية أو تشريعية أو غير ذلك من التدابير المصممة خصيصا للقضاء على التمييز القائم على الأسباب السبعة جميعها المحظورة بموجب الاتفاقية (العرق أو اللون أو نوع الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي) وعن تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة فيما يتصل بالعمالة والمهنة. وطلبت اللجنة أيضا من الحكومة أن تقدم معلومات كاملة عن كيفية تطبيق الاتفاقية في الممارسة العملية. وقد ورد تقرير الحكومة بعد ذلك، وسوف تدرسه لجنة الخبراء في دورتها التي تعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

إسبانيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت إسبانيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و رقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٥٦ و ١٨٢. ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم تتخذ إجراءات بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٠ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، فيما يتعلق بأداة تكنولوجيا المعلومات المعروفة ببرنامج المساعدة الالكترونية ISOS (المتصل بكتيبات تقييم الوظائف وتحديد المؤشرات الدالة على التمييز في الأجور) إلى أن مفتشية العمل قد صادفت وفقا لما ذكرته الحكومة صعوبات عملية في استخدام البرنامج. وطلبت اللجنة معلومات عن أي آليات أخرى استخدمتها الحكومة لتقدير الفجوة في الأجور وتقييم أثر التدابير المتخذة فيما يتعلق بتقليل هذه الفجوة. وطلبت أيضا إلى الحكومة تقديم معلومات عن أي تدابير متخذة للقضاء على الفجوة في الأجور بين الجنسين، على النحو المتفق عليه مع الشركاء الاجتماعيين بموجب بنود إعلان عام ٢٠٠٤ المتعلق بالحوار الاجتماعي.

الاتفاقية رقم ١١١

٣١ - أشارت اللجنة في ملاحظتها لعام ٢٠٠٨ إلى الرسالة الموجهة من الاتحاد النقابي العمالي للجان العمال. وقد أعرب الاتحاد عن قلقه أثناء التفاوض بشأن تطبيق تدابير العمل الإيجابي في المشاريع التي تضم أقل من ٢٥٠ عاملا، من أنه لم يتم بعد إنشاء المجلس المعني بالمشاركة النسائية في إطار وزارة المساواة، ومن أن كثيرا من الأجنيبات يواجهن صعوبة في ضمان الإقرار بحقهن في الدخول إلى سوق العمل نظرا لكونهن يعملن في قطاع الاقتصاد غير الرسمي. وستبحث اللجنة هذه المسائل في دورة مقبلة، مع أي تعليقات قد ترغب الحكومة في تقديمها.

٣٢ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة قد اعتمدت مجموعة من التدابير التشريعية والإدارية الرامية إلى تعزيز المساواة، من بينها القانون الأساسي رقم ٢٠٠٧/٣ المؤرخ ٢٢ آذار/مارس المتعلق بتحقيق المساواة الفعلية بين النساء والرجال. وفيما يتعلق بالعمال المهاجرين، لاحظت اللجنة أيضا أنه قد صدر أمران (أرقامهما TAS/3698/2006 و TAS/711/2008) لتنظيم تسجيل العمال الأجانب من خارج المجتمعات المحلية لدى دوائر العمالة العامة ووكالات العمالة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن هذه المسائل بما في ذلك نسخ لأحكام الاتفاقات الجماعية التي تحدد تدابير من أجل تعزيز المساواة عملا بالقانون الأساسي رقم ٢٠٠٧/٣، وعن التنفيذ العملي لحق ممثلي العمال في الحصول على معلومات عن تطبيق مبدأ المساواة في أماكن العمل. وطلبت اللجنة أيضا من الحكومة أن تقدم معلومات إحصائية تشير إلى نسبة الرجال والنساء في الوظائف الخطرة. ولاحظت اللجنة كذلك أن مفتشية العمل والضمان الاجتماعي قد أعدت خطة عمل للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠

من أجل التحقق من أن المساواة بين الرجال والنساء مطبقة بشكل فعّال في المشاريع، وأشارت إلى صدور التعليمات رقم ٢/٢٠٠٨ في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٥٦

٣٣ - لاحظت اللجنة مع الاهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، التشريعات والخطط والاتفاقات وقرارات المحاكم الرامية إلى ضمان المساواة الفعلية في الفرص بين العمال والعاملات. ولاحظت على وجه الخصوص التشريعات الرامية إلى التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل (القانون رقم ٣٩/١٩٩٩ المؤرخ ٥ تشرين الثاني/نوفمبر الذي اعتمد تدابير لتعزيز التوفيق بين العمل والأسرة والقانون رقم ١٢/٢٠٠١ المؤرخ ١٩ تموز/يوليه المتعلق بالتدابير العاجلة لإصلاح سوق العمل عن طريق زيادة الوظائف وتحسين نوعيتها) التي استحدثت مكافآت تُمنح لأرباب الأعمال عند بلوغ حصص معينة لتعيين عاطلات خلال فترة الأربعة وعشرين شهرا اللاحقة للولادة. ولاحظت أيضا أنه تم في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ إقرار الخطة الشاملة لدعم الأسرة (٢٠٠١-٢٠٠٤) وإن الخطة تنطوي في استراتيجياتها الثلاث على التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل. ومن أجل تنفيذ هذه التدابير، اعتمد المرسوم الملكي رقم ١٢٥/٢٠٠١ المؤرخ ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر لتنظيم القانون المتعلق بالتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل. ووضعت أيضا "مدونة الممارسات الجيدة" بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين واعتمدت بالتوقيع في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ على الاتفاق المشترك بين الاتحادات المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (ANC 2003). وفي الخطة الرابعة لتحقيق المساواة (٢٠٠٣-٢٠٠٦)، التي تضم ثمانية مجالات استراتيجية، يتعلق المجال ٧ منها بالتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل ويتمثل أحد أهدافه في مد أمد إجازة الأبوية والنهوض بخدمات رعاية الأطفال والمعاليين. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل إرسال معلومات عن التدابير المعتمدة لتنفيذ الاتفاقية وعن الأثر المترتب في الممارسة العملية على التدابير التي اعتمدت بالفعل.

٣٤ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة توضح أيضا أن القانون الساري حاليا يعطي العمال الذين يعملون لبعض الوقت نفس حقوق العمال الذين يعملون على أساس التفرغ. وطلبت اللجنة معلومات عن النسبة المئوية للنساء اللاتي يعملن على أساس بعض الوقت وإذا ما كن يتمتعن بنفس فرص العمالة والتدريب المتاحة لمن يعملون على أساس التفرغ. وأشارت اللجنة أيضا إلى المبادرات الرامية إلى دعم رعاية الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٣ سنوات خلال يوم عمل أمهاتهم وآبائهم، وإلى إيضاحات الحكومة التي تشير إلى أن هذا أمر رئيسي للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

سويسرا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت سويسرا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانياً - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. إن التعليقات التي لم تتخذ إجراءات بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٥ - لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨ تعليقات الاتحاد السويسري لنقابات العمال التي تشير إلى أن النقابات استخلصت تقييماً أولياً غير موات من حملتها لرصد المساواة في الأجور. وإذا ما استمر تطور الأجور على هذا القدر من البطء الشديد، فإن الاتحاد السويسري لنقابات العمال يشير إلى أن الأمر سيتطلب ثلاثين عاماً أخرى لتحقيق المساواة في الأجور. ويشير الاتحاد السويسري لنقابات العمال كذلك إلى أن عدداً قليلاً للغاية من المشاريع هو الذي وافق حتى الآن على الاشتراك في الممارسة المشتركة الملزمة للرصد التي أحرقت بمساعدة من نقابات العمال. ولاحظت اللجنة أنه وفقاً لتقرير الحكومة، فإن نظام الأجور في الخدمة العامة مصمم بحيث يستحيل نظرياً وجود تمييز مباشر أو غير مباشر. والحكومة لديها نظام لرصد هذا (برنامج لوجيب Logib)، الذي تقوم حالياً بوضع دليل عن استخدامه. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق برنامج لوجيب والدليل المصاحب له. ولاحظت اللجنة أيضاً أن المجلس الاتحادي قد بدأ في أيار/مايو ٢٠٠٨ في إجراء مشاورات تتعلق بمراجعة كاملة للقانون الاتحادي للعقود العامة يطالب مقدمي العطاءات الامتثال لمبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء كشرط أساسي. وطلبت اللجنة مزيداً من المعلومات عن تطبيق برنامج لوجيب وبعض التفاصيل الدقيقة المتصلة بمراجعة القانون الاتحادي للعقود العامة.

٣٦ - وأشارت اللجنة إلى أن المكتب الاتحادي لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل قد أعد مذكرة. وقد أعدت المذكرة لتكون بمثابة توجيه للقضاة الذين يتعاملون مع القضايا المتصلة بالتمييز في الأجور عملاً بقانون المساواة. ومن شأن تنسيق الممارسات القضائية في هذا الميدان أن يقلل من طول إجراءات الشكوى. وأوضحت الحكومة أن مسألة المساواة في الأجور هي مسألة ذات أولوية يرغب الشركاء الاجتماعيون في التصدي لها بصفة مشتركة، وتيسر الإدارة الاتحادية الحوار بين هذه الأطراف بغية مساعدتها في التوصل إلى اتفاق بشأن

التدابير التي يتعين اتخاذها للقضاء على الفجوة في الأجور الناجمة عن التمييز. وطلبت اللجنة أن تقدم الحكومة معلومات تتعلق بالتدابير التي اعتمدها الشركاء الاجتماعيون الذين يتعاونون مع الحكومة من أجل تقليل الفجوة في الأجور الناجمة عن التمييز وأن تواصل تقديم معلومات عن إنفاذ قانون المساواة.

٣٧ - ولاحظت اللجنة أن الدراسة الاستقصائية لهيكل الأجور التي أجريت في عام ٢٠٠٦ أظهرت أن نظم الأجور مستمرة في أن تصبح أكثر تنوعاً عن طريق إضافة عناصر جديدة للأجور إلى الأجر الأساسية. وأوضحت الحكومة أن نتائج الدراسة الاستقصائية عن مدفوعات الأجور الإضافية لا تتيح بعد تقديم بيانات إحصائية مصنفة حسب نوع الجنس. وأظهرت نتائج أحدث دراسة استقصائية لهيكل الأجور السويسرية في عام ٢٠٠٦ أن الفروق في الأجور بين المرأة والرجل مستمرة في التناقص بصفة عامة. وأظهرت أن الفروق في الأجور بين النساء والرجال تناقصت بشكل طفيف في عام ٢٠٠٦ بالمقارنة بعام ٢٠٠٤ في القطاع الخاص وقطاع الكانتونات العام. ومع ذلك فإن النساء يحصلن على دخل أقل من الرجال بنسبة ١٩,١ في المائة في القطاع الخاص وبنسبة ١٨,٨ في المائة في قطاع الكانتونات العام. وبلغ الفرق نسبة ١٢,٩ في المائة في القطاع العام الاتحادي ونسبة ٩,٤ في المائة في القطاع العام في الكوميونات. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن الأسباب الكامنة وراء الفروق الحالية والتدابير المعتمدة لتقليل هذه الفجوات في الأجور.

الاتفاقية رقم ١١١

٣٨ - لاحظت اللجنة عدداً من التدابير التي اعتمدها الحكومة من أجل تحسين المعرفة بقانون المساواة وأحكامه المتصلة بالتحرش الجنسي وتطبيقه. وأشارت اللجنة إلى أنه وفقاً لتقرير الحكومة رفض مجلس الولايات في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ تدخلاً برلمانياً يدعو إلى منح إجازة أبوة. وبعد أن لاحظت اللجنة أن المجلس الاتحادي يرى أن إجازة الأبوة ينبغي أن تُمنح بموجب اتفاقات جماعية، فقد طلبت من الحكومة تقديم معلومات عن نسبة العمال والقطاعات التي تُمنح إجازة أبوة بموجب هذه الاتفاقات. وطلبت اللجنة أيضاً أن تواصل الحكومة تقديم معلومات عن تعاونها مع الشركاء الاجتماعيين وعن جهودهم لإدراج أحكام تمكن العمال والعاملات من التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية في سياسات المشاريع والاتفاقات الجماعية. وطلبت اللجنة أيضاً من الحكومة أن توضح ما إذا كانت استحدثت مشاريع في سياق التدريب المهني لتحفيز الشابات على المشاركة في تدريب يؤدي إلى التحاقهن بمهن كانت تعتبر تقليدياً مهناً للذكور.