اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الحادية والثلاثون

6-23 تموز/يوليه 2004

 \* CEDAW/C/2004/II/1.

البند 5 من جدول الأعمال المؤقت**\***

**تنفيذ المادة 21 من اتفاقية القضـاء 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

1 - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة منظمة العمل الدولية في 25 شباط/فبراير 2004 إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات الواقعة في نطاق أنشطتها التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الحادية والثلاثين.

2 - أما المعلومات الأخرى التي التمستها اللجنة، فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة العامة، لتعزيز تنفيذ الاتفاقية.

3 - وهذا التقرير مقدم استجابة لطلب اللجنة.

**تقرير منظمة العمل الدولية**

**المقــدم بموجـــب المــــادة 22 من اتفاقيـــــة**

**القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة**

**جنيف، تموز/يوليه 2004**

المحتويات

|  |  |
| --- | --- |
|  | الصفحة |
|  | الجزء الأول: مقدمة  | 4 |
|  | الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة 6 | 6 |
|  |  أنغولا  | 6 |
|  |  بنغلاديش  | 8 |
|  |  الجمهورية الدومينيكية  | 11 |
|  |  غينيا الاستوائية 1 | 13 |
|  |  لاتفيا  | 16 |
|  |  مالطة  | 19 |
|  |  أسبانيا  | 22 |
|  | الجزء الثالث: معلومات إضافية  | 29 |

 الجزء الأول: مقدمة

 يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها 185 اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساسا بما يلي:

 • اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100) التي صدقت عليها 161 دولة عضوا؛

 • الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، 1958 (رقم 111) التي صدقت عليها 159 دولة عضوا؛

 • اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156) التي صدقت عليها 34 دولة عضوا.

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

 *السخرة*

 • اتفاقية السخرة، 1930 (رقم 29)

 • اتفاقية القضاء على السخرة، 1957 (رقم 105)

***عمل الأطفال***

 • اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، 1973 (رقم 138)

 • اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)

***حرية تكوين الجمعيات***

 • اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)

 • اتفاقية الحق في التنظيم والمساومة الجماعية، 1949 (رقم 98)

***سياسة العمالة***

 • اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122)

 • اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975 (رقم 142)

***حماية الأمومة***

 • اتفاقية حماية الأمومة، 1919 (رقم 3)

 • اتفاقية حماية الأمومة (المنقحة)، 1952 (رقم 103)

 • اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)

***العمل الليلي***

 • اتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة)، 1948، (رقم 89) ]والبروتوكول[

 • اتفاقية العمل الليلي، 1990 (رقم 170)

***العمل تحت سطح الأرض***

 • اتفاقية العمل تحت سطح الأرض، 1935 (رقم 45)

***العمل بدوام جزئي***

 • اتفاقية العمل بدوام جزئي، 1994 (رقم 175)

***العمل المنزلي***

 • اتفاقية العمل المنزلي، 1996 (رقم 177)

 وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تُشرف 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 تنتشر في التقرر السنوي للجنة الخبراء- وهي تصدر بالأسبانية والانكليزية والفرنسية – وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية – وكذلك بالأسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالأسبانية)، فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يُعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية، ILOLEX.

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

 الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

 أنغولا

 الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة**، صدقت أنغولا على الاتفاقيتين رقم 100 و111. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم 29 و45 و87 و89 و98 و105 و138 و182.

**ثانيا – تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية** – إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100**: في الطلب المباشر المقدم في عام 2003، لاحظت لجنة الخبراء ما ذكرته حكومة أنغولا من التطبيق العملي لمبدأ الاتفاقية رقم 100. ولاحظت اللجنة أيضا ما قالته الحكومة من أن العاملين يوضعون في درجة مهنية أو فئة من فئات الأجور بناء على طول فترة خدمتهم ومؤهلاتهم الأكاديمية، دون أي تمييز قائم على أساس الجنس. وفي هذا الصدد، ذكرت اللجنة أنه لا توجد معلومات كافية لتمكينها من تقدير هذه الأقوال، وكررت ما سبق لها أن طلبته من معلومات بشأن:

 أ - توزيع الرجال والنساء بمختلف مستويات الأجور بالخدمة الحكومية وما شابهها وسائر قطاعات الاقتصاد؛

 ب - النسبة المئوية للنساء المشمولات باتفاقيات جماعية؛

 ج - الإحصاءات المتعلقة بمعدلات الأجور الدنيا ومتوسط إيرادات الرجال والنساء؛

 د - المعلومات المتصلة بالتدابير المتخذة لمراقبة الأجور وقرارات المحاكم الخاصة بأية انتهاكات.

 وبشأن التدابير التشريعية المضطلع بها فيما يتعلق بالمساواة في الأجور، لاحظت لجنة الخبراء أن المادة 164 (2) من قانون العمل العام رقم 2/00 المؤرخ 11 شباط/فبراير 2000 تنص على تحديد مختلف عناصر أجر الموظف وفْق طرق متماثلة بالنسبة للعاملين من الرجال والنساء. وعلاوة على هذا، فإن المادة 164 (3) تنص على جعل معايير تقييم العمل متشابهة فيما يخص العاملين من كلا الجنسين. ولقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفّر معلومات في تقريرها التالي بشأن طرق تقييم العمل المستخدمة في تحديد معدلات الأجور في القطاعين العام والخاص.

 ولاحظت اللجنة كذلك أن المرسوم رقم 2/95 المؤرخ 17 شباط/فبراير 1995، الذي يحدّد جداول الأجور بالقطاع العام، في طريقه إلى الإلغاء. وطلبت اللجنة نسخا من صك الإلغاء وجداول الأجور الجديدة.

 **الاتفاقية رقم 111**: في الطلب المباشر لعام 2003، لاحظت لجنة الخبراء سنّ المرسوم رقم 11/03 المؤرخ 11 آذار/مارس، الذي يقضي بمعاقبة تمييز العاملين في عملية الاختيار والتقييم، وأعربت عن أملها في أن يؤدي التنظيم الجديد إلى تحسين تطبيق الاتفاقية رقم 111 على الصعيد العملي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات، في تقريرها القادم، بشأن تنفيذ هذا القانون، بما في ذلك نسخ من أي قرارات قانونية في قضايا الانتهاكات بناء على هذا التشريع.

 وطلبت اللجنة توضيحا لكيفية حماية الرجال والنساء، الذين يتولون أعمالا منزلية أو غير نظامية والذين لا ينطبق عليهم قانون العمل العام رقم 2/00 المؤرخ 11 شباط/فبراير 2000 (المادة 2 (د) و(هـ))، من التمييز على النحو الوارد في الاتفاقية رقم 111، كما طلبت كذلك معلومات بشأن التدابير المتخذة أو المتوخّاة لتنفيذ أحكام عدم التمييز والمساواة المذكورة في المادة 268 من قانون العمل العام.

 وفيما يتصل بحماية الأمومة الواردة في المواد 272 إلى 280 من قانون العمل العام، طلبت اللجنة معلومات بشأن التدابير المتخذة للقيام تدريجيا بالاضطلاع بشبكة وطنية من مرافق رعاية الطفل.

 وبخصوص المادة 269 (4) من قانون العمل العام، التي تتضمن قائمة بالأعمال التي لا يجوز للمرأة أن تضطلع بها، وهي قائمة محدّدة بموجب مرسوم تنفيذي، طلبت اللجنة نسخة من هذه القائمة. وفي هذا الشأن، أشارت اللجنة إلى أنه ينبغي أن يُعَاد النظر في كافة تشريعات الحماية المتعلقة بالمرأة، بصورة دورية، في ضوء المساواة في الفرص والمعاملات، إلى جانب المعارف والتكنولوجيات العلمية الحالية المتصلة بتلك الأعمال، وذلك لتحديد مدى استمرارية جدواها، وما إذا كان ينبغي الاحتفاظ بها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها كيما تشمل الرجال أيضا، حسب الاقتضاء. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تُصاغ القائمة المُشار إليها في المادة 269 (4) من القانون في ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه، وطلبت إلى الحكومة أن تبقيها على علم بأي استعراض لهذه القائمة، ونتائج هذا الاستعراض.

 **الاتفاقية رقم 89:** في الطلب المباشر لعام 2000، أحاطت لجنة الخبراء علما بالمادة 271 (2) (ج) من قانون العمل العام الجديد 2/2000، التي نصت على إمكانية إجازة عمل المرأة أثناء الليل على يد مراقبة العمل العام لدى تنظيم العمل في نوْبات متعاقبة مع موافقة النساء العاملات على الدخول في هذه النوبات. وأشارت اللجنة، في هذا الصدد، إلى أن هذا الشرط لا يبدو متفقا مع الاتفاقية رقم 89، فالاستثناءات الوحيدة من الحظر العام على عمل المرأة ليلا، بموجب هذه الاتفاقية، هي الاستثناءات الواردة في المواد 3 و4 و5 و8 من الاتفاقية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات أكثر اكتمالا عن التطبيق العملي لهذا الشرط، وأن توضّح التدابير التي تنوي اتخاذها لكفالة جعل الاستثناءات من حظر العمل الليلي في الحدود الواردة بالمواد السالفة الذكر من الاتفاقية.

 ودعت اللجنة الحكومة إلى أن تنظر في التصديق على اتفاقية العمل الليلي لعام 1990 (رقم 171) أو بروتوكول عام 1990 الملحق بالاتفاقية رقم 89.

**بنغلاديش**

**الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية**

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة**، صدقت بنغلاديش على الاتفاقيتين رقم 100 و111. ولقد صدقت كذلك على الاتفاقيات رقم 29 و45 و87 و89 و98 و105 و182.

**ثانيا – تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية** – إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100:** في الطلب المباشر لعام 2003، لاحظت لجنة الخبراء أن تعريف ”الأجور“ في قانون سداد الأجور، إلى جانب قانون الحد الأدنى للأجور، يستبعدان صراحة من نطاقيهما بعضا من الاستحقاقات، التي تشمل مساهمات ربّ العمل في صندوق المعاشات التقاعدية وبدلات السفر وأية ”إكراميات تدفع لدى أداء مهمة ما“، بالإضافة إلى بنود أخرى. وأشارت اللجنة إلى أن مبدأ المساواة بين العاملين من الذكور والإناث واجب الضمان، لا فيما يتعلق بالأجور وحدها، ولكن فيما يتعلق أيضا بسائر الاستحقاقات التي تدفع بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نحو نقدي أم عيني من قبل رب العمل إلى العامل بناء على تشغيل هذا العامل، ومن ثم، فإن اللجنة قد طلبت إلى الحكومة أن توفر معلومات عن كيفية كفالة مبدأ الحكومة هذا فيما يخص الاستحقاقات السالفة الذكر.

 **الاتفاقية رقم 111:** في تعليق عام 2002، لاحظت اللجنة أنه قد شُكِّلت لجنة ثلاثية لاستعراض قانون العمل ولجنة فرعية تابعة لها، من أجل استعراض وتعديل قانون العمل، وإن توصيات هاتين الهيئتين قد عرضت على الحكومة. وأعربت اللجنة عن ثقتها في أن تنقيح قانون العمل سوف يتضمن حظر التمييز بصيغته المحددة في المادة 1 من الاتفاقية رقم 111.

 وبشأن حالة المرأة في ميدان التعليم، لاحظت اللجنة زيادة معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، وأن كانت الفجوة المتعلقة بمحو الأمية والقائمة بين الرجال والنساء لا تزال على حالها دون تغيير على الرغم من التقدم المحرز. وأحاطت اللجنة علما أيضا بالجهود، التي أبلغت عنها الحكومة، والتي ترمي إلى رفع مستويات محو الأمية والاضطلاع بالتعليم لدى الرجال والنساء، ولدى البنات والأولاد كذلك. ولاحظت اللجنة أيضا ارتفاع معدل القيد بالمدارس الابتدائية والثانوية، ولا سيما بالنسبة للبنات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن معدلات القيد بالمؤسسات التعليمية، إلى جانب المعلومات والبيانات الإحصائية الخاصة بالجهود المبذولة بهدف تعزيز نسبة محو الأمية ومستوى التعليم لدى البنات والنساء. وطُلِب إلى الحكومة أيضا أن توفر معلومات بشأن التقدم المحرز في مجال زيادة التوعية بشأن الفوارق بين الجنسين في المناهج الدراسية. وأشارت اللجنة إلى أن الحكومة تستهدف جعل نسبة النساء، من بين جميع من يُعَيَّنون للعمل كمدرسين بالمدارس الابتدائية، تصل إلى 60 في المائة، ثم لاحظت أن آخر البيانات (1997-1998) توضح أن ثمة نسبة مقدارها 26.8 في المائة فقط من النساء تعمل كمدرسات بهذه المدارس. ومن المأمول فيه لدى الحكومة أن تصل نسبة النساء هذه إلى 40 في المائة بحلول عام 2002. وشدّدت اللجنة أيضا على أن التدريب والتوجيه المهنيين يتّسمان بأهمية كبرى، فهما يحدّدان الإمكانات الفعلية للوصول إلى العمالة والعمل، وطلبت عرض معلومات بشأن التدابر المتخذة على يد الحكومة من أجل تعزيز وصول المرأة لهذا التدريب وذلك التوجيه على الصعيد المهني.

 وفيما يخص مشاركة المرأة في القطاع العام، أشارت اللجنة إلى شدّة انخفاض هذه المشاركة. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة قد لاحظت، من دراسة على يد منظمة العمل الدولية في بنغلاديش، أن النساء كن يشكّلن في الفترة 1995-1997 نسبة 8.5 في المائة من القوى العاملة في الهيئات العامة والمستقلة بالقطاع الخاص الرسمي. ولاحظت اللجنة أن الحكومة لم تقدم في تقريرها معلومات أو بيانات إحصائية حديثة عن مدى مشاركة المرأة في القطاع العام، ومن ثم، فإنها قد طالبت الحكومة مرة أخرى بتوفير معلومات كاملة عن التدابير المتخذة من أجل ضمان تمكين المرأة من المشاركة النشطة في القطاع العام وفي المستويات العليا لصنع القرار.

وذكّرت اللجنة بأن العاملات من النساء يتركّزن في الصناعات التصديرية التي تتسم بكثافة اليد العاملة، والتي تستوعب في الغالب العمالة غير الماهرة وذات الأجور المنخفضة، ثم لاحظت أن الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمالة غير الماهرة مطبق على كلّ من الرجال والنساء. ومع هذا، فقد لاحظت اللجنة ما قالته الحكومة من أن ”صناعة الثياب تستوعب النساء بصورة غالبة من جراء ما تتسم به من طابع عمل يلائم المرأة. وذكرت اللجنة أيضا أن الغالبية العظمى من النساء تعمل في قطاع الاقتصاد غير الرسمي. وأعربت اللجنة عن قلقها لأن الأنماط والمواقف السلبية، التي تتعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل، تفضي إلى إدامة الفصل والتّهميش على صعيد العمل بناء على التّحيّز الجنسي. وبالتالي، فإن اللجنة قد حثت الحكومة على النظر في اتخاذ تدابير إيجابية من أجل تعزيز تدريب المرأة وتطوير مهاراتها ووصولها إلى سوق العمل بمختلف قطاعات النشاط. وعلاوة على هذا، فإن اللجنة قد طالبت بمعلومات عن برامج التعليم وزيادة الوعي، التي سبق وضعها لضمان قبول ومراعاة المبدأ الوارد في الاتفاقية.

 وفي الطلب المباشر لعام 2002، لاحظت اللجنة أن رابطة أصحاب الأعمال ببنغلاديش قد قامت، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بمشروع يرمي إلى ”تشجيع المرأة في حقل أنشطة القطاع الخاص من خلال منظمات أصحاب الأعمال“. وسألت اللجنة الحكومة أن تقدم إليها معلومات عن تأثير هذا المشروع على فرص التشغيل لدى المرأة، وكذلك على التدابير المتخذة للإمعان في تحسين الفرص المتاحة أمام المرأة على صعيد التعليم والعمالة. وفيما يتصل بتنفيذ أحكام الاتفاقية، أحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أن إدارة التفتيش ليست مجهّزة تماما اليوم بالأعداد الكافية من المفتشين. ومن ثم، فإن اللجنة قد طلبت إلى الحكومة أن تواصل توفير المعلومات اللازمة بشأن ما إذا كانت قد اتّخذت أية تدابير لتحسين قدرة إدارة التفتيش العمالي، إلى جانب تلك المعلومات المتعلقة بعدد التفتيشات التي تمت والانتهاكات التي حُدِّدَت والإجراءات التي اتّخذت.

 **الاتفاقية رقم 89:** في الملاحظة لعام 1999، أحاطت اللجنة علما بما أوضحته الحكومة من أن المجلس الاستشاري الثلاثي قد أوصى بالتصديق على بروتوكول عام 1990 الملحق باتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة) لعام 1948. وسوف تُحال هذه التوصية، بالتالي، إلى مجلس الوزراء واللجنة الاستشارية المعنية.

**الجمهورية الدومينيكية**

**الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية**

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة**، صدقت الجمهورية الدومينيكية على الاتفاقيتين رقم 100 و111. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم 29 و45 و87 و105 و122 و128 و171 و182. وقد أبلغت رسميا عن إنهاء الاتفاقية رقم 89 في 6 تشرين الثاني/نوفمبر 2001 (أنظر أدناه).

**ثانيا – تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية** – إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100**: في ملاحظة عام 2003، ذكرت لجنة الخبراء أن الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة قد قال إن النساء يتلقّين عادة أجورا دون أجور الرجال إزاء عمل من نفس القيمة، وعلاوة على ذلك، وبالرغم من وجود عدد من النساء يفوق عدد الرجال بالتعليم العالي منذ سنوات عديدة، فإن غالبية المناصب ذات المسؤولية الرفيعة بكافة المجالات من نصيب الرجال. ومن منطلق الرد على ملاحظة الاتحاد، صرحت الحكومة بأن هذا الوضع قد تغير منذ بضع سنوات، سواء بالقطاع العام أم الخاص، بما في ذلك وضع النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. وأحاطت اللجنة علما أيضا بما ردّت به الحكومة من أن النساء يتلقّين أجورا تعادل أجور الرجال أو تزيد عنها، مما يرجع أساسا إلى ما تشغله المرأة من وظائف إدارية. وسألت اللجنة الحكومة أن توفّر بيانات إحصائية، موزّعة حسب نوع الجنس، بشأن أجور العاملين بكل فرع من فروع النشاط، مع الإشارة بصفة خاصة إلى مناطق تجهيز الصادرات وصناعة الفندقة.

 وذكّرت اللجنة أيضا بأن ثمة مشروع نص قانوني في طريقه إلى الكونغرس لتعديل ذلك المفهوم التقييدي للتساوي في الأجور، والوارد في المادة 194 من قانون العمل، مما يجعل هذه المادة متمشّية بالتالي مع مبدأ تساوي أجور العاملين من الرجال والنساء إزاء تأدية عمل من نفس القيمة، وذلك على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية (والمادة 194 تتضمن دفع أجر متساو عن العمل المتساوي في إطار شروط محدّدة). والحكومة لم توفّر معلومات ما عن هذا التعديل في تقريرها الأخيرة، ومن ثم، فإن اللجنة على ثقة من أنها ستوضّح في تقريرها المقبل أن المادة السالفة الذكر قد تم تعديلها من أجل إيلاء كامل الفعالية للمبدأ الوارد في الاتفاقية.

 **الاتفاقية رقم 111:** وفي ملاحظة عام 2003، أحاطت اللجنة علما بالتعليقات التي قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة في تشرين الأول/أكتوبر 2002 بشأن التمييز على أساس نوع الجنس، إلى جانب أمور أخرى. وقد لاحظت اللجنة، وفقا لما ذكره الاتحاد، أن هذا التمييز بناء على نوع الجنس، الذي يتضمن اختبار الحمل والتحرّش الجنسي، من المحظورات بموجب القانون، ومع هذا، فإن هذه الظواهر موجودة ومسموح بها على الصعيد العملي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات عن الآلية المتعلقة بالقيام بالمنع والتقصّي لمحاربة الممارسات التي تتسم بالتمييز ضد المرأة، من قبيل اختبار الحمل لدى القبول في وظيفة ما. وأحاطت اللجنة علما أيضا بالمعلومات التي جاءت في تقرير الحكومة، والتي تقول بأنه لم ترد أية شكاوى تتضمن الزعم بإجراء اختبارات للحمل في مناطق تجهيز الصادرات الصناعية، ومع هذا، فإن الحكومة سوف تضطلع بتحقيق دقيق في الأمر. واللجنة على ثقة من أن الحكومة ستتمكن من إرسال نتائج هذا التحقيق في تقريرها المقبل.

 وفي الطلب المباشر في عام 2003، لاحظت اللجنة أن اللجنة الوطنية المعنية بالأجور قد وافقت على معدلات جديدة للحد الأدنى للأجور. وقد لاحظت أيضا أن الأجور الدنيا في القطاعات والوظائف وفروع النشاط، التي تخضع للتنظيم، قد تعرضت بصورة عامة لزيادة تفوق تلك الزيادة التي طُبّقت في مناطق تجهيز الصادرات الصناعية. وفي ضوء مراعاة قيام نسبة كبيرة من الأحداث والنساء بالعمل في هذه المناطق، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تدرج، في تقريرها القادم، معلومات عن الأسباب الرئيسية لهذا الاتجاه، وكذلك معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتحديد أجور دنيا في مناطق تجهيز الصادرات على قدم المساواة مع الأجور الدنيا بسائر قطاعات الاقتصاد.

 ولاحظت اللجنة كذلك أن عقود التّمهّن المبرمة – على يد المعهد الوطني للتدريب التقني المهني في هذه الحالة – كانت أساسا في يد الرجال، ولم تُمنح منها للنساء سوى 13 في المائة فقط. ولفت انتباه اللجنة أن الحكومة لم تقدم أية معلومات عن عدد النساء اللائي استفدن من عقود التّمهّن التي أبرمتها إدارة تدريب اليد العاملة بوزارة الدولة لشؤون العمل، وعددها 190 عقدا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تنظر في إمكانية زيادة نسبة النساء التي تحظى بمثل هذه العقود، كما أنها قد سألتها توفير معلومات تفصيلية عن الدورات التدريبية المهنية التي ينظمها المعهد الوطني للتدريب التقني المهني من أجل العمال بمناطق تجهيز الصادرات، مما دار في عام 2000.

 وعلاوة على هذا، فإن اللجنة تلاحظ، وفقا لما ذكرته الحكومة، أن المادة 47 (9) من قانون العمل لا تجيز لأرباب الأعمال أن يتّخذوا أي إجراء ضد العمال يمكن اعتباره بمثابة تحرّش جنسي، أو مساندة لهذا التحرش، أو تقاعد عن التدخل في مثل هذا التصرف، في حالة الاضطلاع به من جانب ممثليهم. ولقد ارتأت اللجنة أنه لا يوجد تعريف للتحرش الجنسي في قانون العمل، وطلبت إلى الحكومة أن تتوخى إمكانية وضع تعريف يتسم بمراعاة العناصر المذكورة في الملاحظة العامة لعام 2002. ولاحظت اللجنة كذلك أن الحكومة قد ذكرت أنه لم تُقدَّم أية شكاوى بحدوث تحرش جنسي إلى المحاكم العمالية.

 الاتفاقية رقم 89: في الطلب المباشر لعام 2000، وفي إطار المادتين 231 و246 من القانون رقم 16-92 المؤرخ 29 أيار/مايو 1992 الذي يتضمن إصدار قانون العمل، أُلغي الحظر العام على العمل الليلي بالنسبة للمرأة، باستثناء القاصرات دون سن 16 سنة. ولقد استنتجت اللجنة، بالتالي، أن الاتفاقية لم تعد سارية المفعول. وهي قد لاحظت كذلك أن الكونغرس الوطني قد وافق على الإبلاغ رسميا عن إنهاء الاتفاقية لدى انقضاء فترة السنوات العشر الحالية، حيث ستكون الاتفاقية عرضة للإنهاء. ولقد تم الإبلاغ رسميا عن إنهاء هذه الاتفاقية في 6 تشرين الثاني/نوفمبر 2001.

**غينيا الاستوائية**

**الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية**

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة،** صدّقت غينيا الاستوائية على الاتفاقيتين رقم 100 و111. ولقدصدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم 29 و87 و98 و103 و105 و138 و182.

**ثانيا – تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية –** إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100:** في الطلب المباشر لعام 1996، لاحظت اللجنة باهتمام القانون رقم 2/1990 المؤرخ 4 كانون الثاني/يناير 1990 بشأن تنظيمات العمل العامة (المشار إليه أدناه بقانون العمل) الذي يلغي قانون العمل السابق (القانون رقم 11/1984). ومع هذا، فقد لاحظت اللجنة أن المادة 55 من قانون العمل قد عمدت، لدى تعريف مصطلح ”الأجر“، إلى ذكر بعض العناصر التي لا تشكل جزءا من الأجر (من قبيل البدلات اليومية ومصروفات السفر، والعلاوات العرضية غير المشمولة بعقود العمل، واستحقاقات الضمان الاجتماعي، والتعويضات المسدّدة إزاء النقل أو الإيقاف أو الفصل). وأشارت اللجنة إلى أن الاتفاقية تتطلب دفع الأجور وأية استحقاقات أخرى، بصورة متساوية، للعاملين من الرجال والنساء مقابل عمل من نفس القيمة. وطلبت اللجنة بالتالي إلى الحكومة أن توضح ما إذا كان هذا هو الوضع المطبق وما هو السند القانوني في هذا الشأن.

 وأحاطت اللجنة علما أيضا بالمادة 56 (1) من قانون العمل، التي تقضي بتحديد الأجور ”على نحو يتناسب مع كمية ونوعية العمل، وذلك بشكل يتيح سداد أجر متساو لعمل من نفس القيمة دون تمييز بسبب نوع الجنس“. ولاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة من أن الأجور تتحدد مقابل الأعمال دون تمييز بناء على جنس الشخص العامل، وأن إدارة التفتيش العمالي تسعى إلى التأكد من أن العاملين لا يتعرضون للتمييز فيما يتصل بالأجور. وفي هذا الصدد، ذكّرت اللجنة بأن معياريْ كمية ونوعية العمل يتسمان بالموضوعية، فهما يتعلقان بمقصد لا بشخص. ومع هذا، فإن العمل من نفس النوع هو الذي يمكن قياسه على نحو مقارن بمعياري الكمية والنوعية. وقد طُلِب إلى الحكومة، بالتالي، أن توفّر معلومات بشأن كيفية القيام على الصعيد العملي، وفي ضوء ما جاء في الاتفاقية، بتنفيذ مبدأ المساواة في الأجور بين العاملين من الرجال والنساء في حالة الاضطلاع بعمل من نوع مخالف وإن كان بنفس القيمة. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تقدم بيانات إحصائية عن عدد العمال الذين تلقوا زيارات تفتيشية، إلى جانب عدد الانتهاكات التي أُبلغ عنها.

 والحكومة لم تعرض تقريرها بشأن تطبيق الاتفاقية لفترة سنوات عديدة. وفي دورة شهري تشرين الثاني/نوفمبر – كانون الأول/ديسمبر من عام 2003، أعربت لجنة الخبراء عن أملها في أن تقوم الحكومة باتخاذ التدابير اللازمة لإرسال التقرير في المستقبل القريب.

 **الاتفاقية رقم 111**: صدقت غينيا الاستوائية على هذه الاتفاقية في عام 2001. ولقد طولب بتقديم أول تقرير عن تطبيقها، ولكن هذا التقرير لم يرد بعد.

 **الاتفاقية رقم 103**: في ملاحظة عام 1994 المتعلقة بتطبيق الاتفاقية، أحاطت لجنة الخبراء علما، مع الارتياح، بالقانون رقم 2/91 المؤرخ 4 نيسان/أبريل 1991، الذي يتضمّن تنقيح بعض مواد قانون عام 1984 الخاص بالضمان الاجتماعي، والذي يقضي بزيادة معدل بدل الأمومة إلى 75 في المائة من الإيرادات الأساسية الخاضعة للضرائب لدى المرأة العاملة، وكذلك بالمادة 32 (ج) من أنظمة خطة الضمان الاجتماعي العام (بصيغتها المعتمدة بموجب المرسوم رقم 100/1990) التي تنص على استحقاق النساء العاملات لمزايا تعادل أجر شهرين، وفقا للفقرات 2 و5 و6 من المادة 4 من الاتفاقية. وكذلك لاحظت اللجنة، مع الارتياح، أن القانون رقم 8/1992 المؤرخ 30 نيسان/أبريل 1992، والمتعلق بموظفي الدولة الحكوميين، يتضمن الآن في المادة 81 (4) منه أنه يحق للنساء الموظفات بالدولة، في بعض الأحيان، أن ينقطعن عن عملهن بغرض حضانة الطفل، وفقا للمادة 55 من الاتفاقية.

 وفي الطلب المباشر لعام1994، وفيما يتعلق بالمادة 2 من الاتفاقية رقم 103، ذكرّت اللجنة بأن المادة 6 من قانون الضمان الاجتماعي لعام 1984 لا تسمح بتطبيق مادة الاتفاقية هذه، فهي تشترط مبدأ المعاملة بالمثل من أجل حماية النساء العاملات الأجنبيات غير المشمولات بمعاهدة أو اتفاقية أو اتفاق، وذلك في إطار خطة الضمان الاجتماعي. وقد أعربت اللجنة عن أملها في أن تقوم الحكومة باتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل المادة 6 من قانون الضمان الاجتماعي وكذلك المادة 2 من أنظمة خطة الضمان الاجتماعي العام (المرسوم رقم 100/1990) بهدف كفالة توفير الحماية المنصوص عليها في الاتفاقية بالنسبة لجميع النساء العاملات في المشاريع أو المهن المشار إليها في المادة 1، بصرف النظر عن جنسيتهن، ودون اشتراط أي مبدأ يتصل بالمعاملة بالمثل، مما ورد في المادة 2 من الاتفاقية.

 وفيما يخص المادة 6 من الاتفاقية، أحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أن موظفي الدولة يحظون باستقرار متين فيما يتصل بوظائفهم، ولا يجوز فعلهم عن العمل إلا في حالات سوء التصرف الشديد ووفقا لإجراءات مفصّلة واردة في المادتين 100 و102 من القانون رقم 8/1992 المؤرخ 30 نيسان/أبريل 1992 بشأن الموظفين العامين بالدولة. وتأمل اللجنة، مع هذا، في ألا تتقاعس الحكومة عن اتخاذ الخطوات اللازمة لكفالة تضمين القوانين المطبقة على الموظفين الحكوميين، بصورة صريحة، لمبدأ حظر تقديم إخطار بالفصل للمرأة التي تتغيب عن العمل لحصولها على أجازة أمومة، أو تقديم هذا الإخطار في وقت يسمح بانتهاء أجله أثناء هذا التّغيّب.

 وفي العام الماضي، كان قد حان موعد تقديم تقرير عن تطبيق الاتفاقية، ولكن هذا التقرير لم يرد بعد.

**لاتفيا**

**الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية**

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة،** صدّقت لاتفيا على الاتفاقيتين 100 و111. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم 3 و87 و98 و105 و122 و142.

**ثانيا – تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية –** إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100:** في ملاحظة عام 2003، أحاطت لجنة الخبراء علما، مع الارتياح، بإدراج تعريف الأجر، وفقا للاتفاقية رقم 100، في المادة 59 من قانون العمل المؤرخ 20 حزيران/يونيه 2001. ولاحظت اللجنة كذلك أن المادة 60 (1) تنص على أنه يجب على صاحب العمل أن يحدد أجرا متساويا للرجل والمرأة فيما يتصل بنفس النوع من العمل أو بعمل من ذات القيمة. وفي حالة انتهاك هذا المبدأ من جانب صاحب العمل، يحق للموظف أن يطلب ذلك الأجر الذي يدفعه صاحب العمل عادة لقاء نفس العمل أو لقاء عمل من ذات القيمة (المادة 60 (2)). وقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تورد، في تقاريرها المستقبلية، معلومات عن تطبيق هذه الأحكام على الصعيد العملي، وكذلك عن مدى إسهام هذه الأحكام في إزالة ما هو سائد في البلد من فارق في الدخل بناء على نوع لجنس، ويصل هذا الفارق إلى ما يقرب من 20 في المائة.

 وفيما يتعلق بالثغرة القائمة في مجال الإيرادات، لاحظت اللجنة، في دراسة مهنية سبق أن أجراها المكتب الإحصائي المركزي بلاتفيا، أن متوسط الراتب الإجمالي للمرأة خلال شهر تشرين الأول/أكتوبر 2001 كان يبلغ 81.4 في المائة من راتب الرجل (بالقياس إلى حوالي 78 في المائة بالسنوات من 1998 إلى 2000)، وفي مهنة واحدة فقط من عشر مهن تحت دراستها (وهي مهنة مشغِّلي ومُجمِّعي المصانع والماكينات)، كان إيراد المرأة مساويا لإيراد الرجل أو مرتفعا عنه بمقدار ضئيل.

 وعلى الرغم مما صرحت به الحكومة من أن الإطار التشريعي ينص على المساواة في الأجر بين المرأة والرجل، فإن اللجنة قد لاحظت أن المرأة لا تزال تنال أجرا دون أجر الرجل. ومن وجهة نظر الحكومة، يرجع السبب في هذا، بشكل أساسي، إلى كثرة توظيف المرأة في قطاعات التعليم والرعاية الاجتماعية/الصحية والثقافة، وهذه قطاعات تتلقى تمويلها، على نحو رئيسي، من ميزانية الدولة، حيث ينخفض متوسط المرتبات. ولاحظت اللجنة أن الرجال يحظون عموما، حتى في هذه القطاعات، بوظائف أفضل أجرا، ولقد طلبت مرة أخرى إلى الحكومة أن توفّر معلومات عن التدابير المتخذة من أجل معالجة قضية العزل المهني للمرأة في نطاق وظائف أقل أجرا، وكذلك من أجل تشجيع وصول المرأة إلى مراكز إشرافية وإدارية ذات أجر أرفع شأنا. وقد طولب أيضا بتقديم معلومات عن أية تدابير متّخذة بهدف تشجيع المساواة في المشاركة في المسؤوليات الأسرية.

 وفيما يتصل بالمعايير الموضوعية لتقييم العمل التي تُعدّ وسيلة لتشجيع الحق في الحصول على نفس الأجر لعمل من نفس القيمة، طلبت اللجنة نسخة من القواعد التالية التي نُفّذت مؤخرا: القاعدة رقم 217 الصادرة عن مجلس الوزراء في 28 أيار/مايو 2002 بشأن نظام مرتبات الموظفين بالمؤسسات المموَّلة من ميزانية الدولة؛ والقاعدة رقم 20 المتعلقة ببدلات الموظفين المدنيين الحكوميين؛ والقاعدة رقم 213 المؤرخة 28 أيار/مايو 2002 والمتعلقة بمرتبات موظفي مؤسسات الإدارات العامة ومكتب المدعي العام والمحاكم. ولقد طالبت اللجنة بتقديم هذه المعلومات، إلى جانب توفير بيان من الحكومة بشأن أسلوب تأثير التقييمات على مستويات أجور النساء، بالقياس إلى أجور الرجال، فضلا عن تأكيد ما سبق أن ذكرته الحكومة من أن هذه القواعد غير تمييزية فيما يتصل بمرتبات النساء والرجال. والتمست اللجنة أيضا إيضاحا للخطوات المتخذة أو المتوخّاة لكفالة عدم وجود تحيّز بناء على نوع الجنس في المنهجية المطبقة في مجال تقييم الوظائف وتقسيمها إلى فئات.

 وسألت اللجنة الحكومة مرة أخرى أن تقوم بما يلي: (1) تقديم نماذج من الاتفاقات الجماعية المبرمة على صعيد القطاعات أو المشاريع التي تتركز فيها المرأة؛ (2) توفير بيان عن مدى تشغيل العاملين في تلك القطاعات أو المشاريع على أساس العمل بالقطعة ودفع الأجر بناء على ذلك، بدلا من سداد رواتب شهرية، إلى جانب المعايير المستخدمة من قبل أصحاب الأعمال لتحديد أيّ من نظامي الأجر هذين سوف يتعرض للتطبيق؛ (3) عرض معلومات عن مدى استخدام حصص العمل، وأنواع الأعمال والقطاعات التي تطبّق فيها هذه الحصص بشكل أساسي، وطريقة تحديد وتنفيذ هذه الحصص، فضلا عن أية تدابير متّخذة أو متوخّاة لكفالة امتثال الأجور في إطار نظام حصص العمل للاتفاقية رقم 100.

 ولاحظت اللجنة أن التنظيم رقم 79/2002 الصادر عن مجلس الوزراء قد قضى بتشكيل المجلس المعني بالمساواة بين الجنسين، وهو مسؤول عن تنفيذ السياسات والمساواة على صعيد نوع الجنس. والتمست اللجنة معلومات عن أنشطة هذه الهيئة، ومكتب حقوق الإنسان بلاتفيا، والإدارة الحكومية للتفتيش العمالي، التي تكفل وتشجع المساواة في الأجور.

 وأشارت اللجنة إلى أن الحكومة قد قالت أنه قد أقيمت أول دعوى، تتضمن إثارة قضية التمييز في المرتبات بناء على جنس المرء، أمام محاكم لاتفيا، وأن هذه القضية قد استؤنفت أمام المحكمة العليا بجمهورية لاتفيا. وسألت اللجنة الحكومة أن تبقيها على علم في هذا الشأن، وأن تسلّم إليها نسخة من القرار المتخذ بمجرد التوصل إلى نتيجة نهائية.

 الاتفاقية رقم 111: في الطلب المباشر في عام 2001، لاحظت لجنة الخبراء من تقرير الحكومة أن قانون العمل الجديد قد أصبح ساري المفعول في 1 حزيران/يونيه 2002، وأنه قد قيل إن هذا القانون يتضمن حكما يقضي بنقل عبء الإثبات في قضايا التمييز إلى رب العمل.

 وأحاطت اللجنة علما بأن المكتب الوطني لحقوق الإنسان قد أنشئ بوصفه مؤسسة رسمية مستقلة تعمل على تشجيع مراعاة حقوق الإنسان الأساسية وحريات الأفراد والمواطنين بلاتفيا، وفقا للدستور، وللمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وهي معاهدات مُلْزِمة لدى لاتفيا. ولاحظت اللجنة أيضا أن المكتب له ولاية واسعة النطاق، تتضمن مسؤوليات عن أمور تشمل شؤون الإعلام، ووضع وتنسيق البرامج الترويحية، والتحقيق في الشكاوى الفردية، وتقصّي حالات حقوق الإنسان بالبلد، وتطبيق التحليلات اللازمة بشأن مدى امتثال القواعد الوطنية للمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. ولاحظت اللجنة أن المكتب قد تلقى 38 شكوى خطية بشأن حقوق العمال في عام 2000، وأنه قد وفّر خدمات استشارية في 325 قضية من قضايا العمل في نفس العام. وصرحت الحكومة بأن المكتب لم يتمكن، في الكثير من الحالات، من توفير مساعدة ما، فالشكاوى كانت تتعلق بالتخوّف من فقد الوظيفة.

 وأدركت اللجنة ما أوضحته الحكومة من أن تطبيق سياسة لاتفيا الخاصة بعدم التمييز في مجال العمل موكول، في جملة أمور، لدائرة العمالة الحكومية. وبيّنت الحكومة أيضا أن مركز التوجيه الوظيفي المهني، التابع لوزارة الرعاية الاجتماعية، يتسم بالنشاط في ميدان تنفيذ السياسة الوطنية. وقد طُلِب إلى الحكومة أن توفر معلومات محددة بشأن التدابير المتخذة على يد دائرة العمالة ومركز التوجيه من أجل تشجيع التساوي في الفرص والمعاملات فيما يتعلق بالخدمات المقدمة على صعيد التدريب المهني والتوجيه الحرفي وتشغيل العاملين.

 **الاتفاقية رقم 3:** في الطلب المباشر لعام 2003، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توضح ما إذا كانت لاتفيا تضم مشاريع صناعية أو تجارية من قبيل المشاريع المشار إليها في الفقرتين 1 و2 من المادة 1 من الاتفاقية رقم 3، مما يشمل مشاريع التعدين والاحتجار والنقل، وهي من مشاريع القطاع العام. وقد سألت اللجنة الحكومية، إذا ما كان الأمر على هذا النحو، عن كيفية تزويد النساء العاملات في هذه المشاريع بالحماية المقررة في الاتفاقية رقم 03.

 وطالبت اللجنة الحكومة ببيان التدابير المتخذة أو المتوخّاة للقيام، على نحو كامل، بتنفيذ المادة 3 من الاتفاقية رقم 3، فقانون العمل الجديد لا ينص صراحة على عدم السماح للمرأة بالعمل أثناء الأسابيع الستة اللاحقة للولادة. ولاحظت اللجنة باهتمام ما ردّت به الحكومة من أن النساء مُعفيات، أثناء الحمل ولفترة 42 يوما بعد الوضع، من التكاليف الطبية المتصلة بهذا الحمل وبالملاحظة التالية للولادة. والتمست اللجنة معلومات محددة من الحكومة بشأن ما إذا كانت هذه الرعاية الطبية المجانية شاملة للعلاج بالمستشفى.

 والتمست اللجنة أيضا نسخا من نصوص القاعدة رقم 381 المؤرخة 8 تموز/يوليه 2003 بشأن مبلغ استحقاقات الأمومة والإجراء المتعلق بتنقيحها فضلا عن إجراء منحها وسدادها؛ والقاعدة رقم 13 المؤرخة 12 كانون الثاني/يناير 1999 بشأن تمويل الرعاية الصحية؛ والقاعدة رقم 152 الصادرة في نيسان/أبريل 2001 بشأن إصدار شهادات الأجازات المرضية.

 **الاتفاقية رقم 122**: لم يرد تقرير من الحكومة في عام 2003 أو 2002. وفي الطلب المباشر في عام 2002، أشارت اللجنة إلى طلبها المباشر في عام 2000، وذكرت فيما يتصل بهذا الشأن أن البطالة الرسمية قد بلغت 9.1 في المائة في عام 1999، وأن بيانات دراسة القوى العاملة تتضمن معدل بطالة يصل إلى 13.5 في المائة في عام 1999. ولاحظت اللجنة أن الهدف الرئيسي للحكومة، في مجال سياسة العمالة، يتمثل في توفير عمالة متوازنة بكافة أنحاء البلد، إلى جانب تهيئة فرص متساوية، وقد طلبت اللجنة مزيدا من المعلومات بشأن كيفية بلوغ هذه الأهداف على الصعيد العملي، ولا سيما بالنسبة للنساء والفئات المحرومة اجتماعيا.

**مالطة**

**الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية**

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة،** صدقت مالطة على الاتفاقيتين 100 و111. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم 29 و45 و87 و98 و105 و138 و182.

**ثانيا – تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية –** إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100:** في الطلب المباشر في عام 2002، لاحظت لجنة الخبراء إنشاء فرقة عمل لرعاية الطفل. وفرقة العمل هذه، التي تشمل عضويتها ممثلين من الاتحاد العام للعمال ورابطة أصحاب العمل بمالطة، قد شُكِّلت في عام 2000 من أجل استكشاف الخيارات المتصلة برعاية الطفل، ونشر المعلومات، والمساعدة في توجيه تعاونيات رعاية الطفل المناسبة بكافة أنحاء مالطة. وأدركت اللجنة من التقرير أن فرقة العمل قد قامت في كانون الثاني/يناير 2002 بتقديم تقرير يتضمن مقترحات عديدة معروضة على وزير السياسة الاجتماعية، وأن ثمة مركزا تجريبيا لرعاية الطفل في سبيله إلى الإنشاء بجنوب مالطة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل إبلاغها بشأن أنشطة فرقة العمل، وأن تشير في تقاريرها المقبلة إلى التقدم المحرز من خلال إنشاء مراكز لرعاية الطفل فيما يتصل بتيسير مشاركة المرأة في سوق العمل، إلى جانب تشجيع تطبيق الاتفاقية.

 ولاحظت اللجنة أيضا أن البيانات الإحصائية الواردة في تقرير الحكومة تدل على نقص تمثيل النساء على جميع مستويات سلطة صنع القرار. وفي آذار/مارس 2002، كانت النساء تؤلف 28.8 في المائة من كبار المسؤولين بكافة قطاعات الاقتصاد، مع حصولهن على 79.1 في المائة من إيرادات نظرائهن من الرجال. وفي كانون الأول/ديسمبر 2001، كانت نسبة 17.8 في المائة من المجالس واللجان الحكومية مشكلة من النساء؛ كما أن النسبة المئوية للنساء في المراتب الخمس العليا بالخدمة الحكومية قد بلغت 10.8 في المائة فقط في عام 2000، مع عدم وجود أي امرأة ممثلة في أعلى مرتبتين. وأدركت اللجنة أن مكتب الإدارة والموظفين، بالإضافة إلى الإدارة المعنية بالمرأة في المجتمع وأمانة الكومنولث، قد اضطلعت بمشروع لتناول هذا النقص الكبير في تمثيل النساء في المراتب الخمس العليا من الخدمة الحكومية. وفي إطار هذا المشروع، قُدّم تقرير يتضمن 20 توصية لزيادة عدد النساء في مراكز صنع القرار بالخدمة الحكومية؛ كما أن ثمة تنفيذ في الوقت الراهن لحظة عمل تشمل هذه التوصيات.

 ولقد أفادت المعلومات، التي وردت في تقرير الحكومة بشأن أنشطة إدارة التفتيش العمالي، إلى أنه قد اضطُلع في عام 2001 بـ 639 1 عملية تفتيش تشمل 874 6 من الموظفين. وعمليات التفتيش هذه لم تكشف عن أي انتهاكات للشرط المتعلق بتساوي الرجال والنساء في الأجر بالنسبة لعمل من نفس القيمة. وذكّرت اللجنة بأن الإبلاغ عن عدم وجود أية انتهاكات كثيرا ما يدل على نقص الإلمام بالقانون أو عدم كفاية الإجراءات.

 **الاتفاقية رقم 111**: في الطلب المباشر في عام 2002، أحاطت لجنة الخبراء علما بالأنشطة الوارد وصفها في التقرير السنوي لعام 2000، والتي نظمتها الإدارة المعنية بالمرأة في المجتمع بهدف تشجيع وإبقاء المساواة بين الجنسين في البلد. ومما يتسم بأهمية خاصة، تلك الأنشطة المضطلع بها على صعيد القطاع العام، وذلك من قبيل إقامة مراكز للتنسيق بكافة الإدارات الحكومية، وتنظيم حلقات دراسية، وتقديم مقترحات مشاريعية لتعيين مدرب بشأن الفوارق بين الجنسين لدى كبار المسؤولين في الخدمة الحكومية، وتدريب المدرّبين في ميدان المساواة بين الرجل والمرأة. وفي ضوء ضآلة تمثيل النساء في المناصب الإدارية، لاحظت اللجنة باهتمام الدورة الدراسية المسمّاة ”المرأة في الإدارة العامة“، وكذلك المشروع الجديد المتعلق بصوْغ استراتيجية لزيادة تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار بالخدمة الحكومية. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تؤدي هذه المبادرات إلى رفع مستوى تمثيل النساء بالخدمة الحكومية، بما فيها المراكز الإدارية، كما أنها قد طلبت إلى الحكومة أن تواصل توفير المعلومات اللازمة بشأن التقدم المحرز في هذا الصدد.

 ولاحظت اللجنة أن الأنشطة، التي ترمي إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في حقل العمالة، تركز بشكل غالب على القطاع العام. وفي القطاع الخاص، أحاطت اللجنة علما بالمبادرة الجديدة التي شرع فيها معهد تشجيع المشاريع الصغيرة من أجل زيادة نمو عمليات البدء بالاضطلاع بالمشاريع المدارة على يد امرأة. ولفتت انتباه اللجنة أيضا تلك المعلومات الواردة في تقرير الحكومة بشأن الحوافز والإعانات المقدمة بموجب المادة 18 ألف من قانون التنمية الصناعية، الذي سُمِّي مؤخرا قانون تشجيع الأعمال التجارية.

 ولاحظت اللجنة باهتمام أن مؤسسة العمالة والتدريب قد شكلت لجنة عاملة بشأن المساواة بين الجنسين في ميدان العمالة والتدريب، وأنه قد أُعِدّ برنامج تدريبي جديد لمدة ستة أسابيع من أجل إعادة دخول المرأة إلى سوق العمل، وأن هذا البرنامج يجري تقديمه اليوم على أساس مستمر، وأن مؤسسة العمالة والتدريب تقوم، هي ولجنة النهوض بالمرأة، بوضع تقرير يتضمن اقتراحا محددا بشأن كيفية تعزيز عمالة المرأة ومشاركتها في التدريب.

 ولاحظت اللجنة أيضا، في حالات كثيرة، أن سنوات الخدمة العاملة للنساء الموظفات، التي تتراكم إلى حين اضطرارهن إلى الاستقالة بسبب الزواج، تُحتسب من سنوات الخبرة فيما يتعلق بالوصول إلى العمل والترقية، ولكنها لا تؤخذ في الحسبان عند حساب المعاش التقاعدي، وهذا يؤدي إلى جعل المرأة، التي تعود إلى العمل، في وضع غير موات إلى حد كبير، فسنوات خدمتها الفعلية ليست مجالا للمراعاة. وأدركت اللجنة كذلك أنه لم يعد يُشترَط على الموظفات الحكوميات أن يقدمن استقالتهن، وذلك بموجب التعميم رقم 103/80 لعام 1980 الصادر عن مكتب رئيس الوزراء. ولا يزال هناك أمل لدى اللجنة في أن تنظر الحكومة في تهيئة ملاذ قانوني من يتأثرن على نحو غير موات في هذا الشأن، وأن تقوم بالإبلاغ عن أية تدابير متخذة من هذا القبيل. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن توضح عدد النساء اللائي لا يزلن في ميدان العمل، واللائي سيتعرض أجرهن الداخل في حساب المعاش التقاعدي إلى آثار سلبية من جراء اضطرارهن إلى الاستقالة قبل عام 1980.

 **الاتفاقية رقم 45:** تلقت لجنة الخبراء آخر تقرير حكومي في عام 1994. وفي الطلب المباشر في عام 1998، لاحظت اللجنة تلك التعليقات التي سبق لها أن قدمتها، والتي تقول بأن قانون المصانع لعام 1940 وأنظمة المصانع (في مجال الصحة والسلامة والرعاية) لعام 1986 لا تتضمن أي شروط لحظر عمل المرأة بالمناجم تحت سطح الأرض. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفّر معلومات كاملة عن العمل بالمناجم تحت سطح الأرض، مما قد يكون مضطلعا به في مالطة.

**أسبانيا**

**الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية**

**أولا – من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة**، صدقت أسبانيا على الاتفاقيات رقم 100 و111 و156. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم 3 و29 و45 و87 و103 و105 و122 و138 و182.

**ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية –** إن التعليقات المطروحة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

 **الاتفاقية رقم 100:** في ملاحظة عام 2002، أحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة بأنها تقوم بتحديد مبلغ الحد الأدنى للأجر المشترك بين المهن، ولكن هيكل ومقدار الأجر يتحددان من خلال المساومة الجماعية. وأضافت الحكومة أنه، لدى حدوث أي حالة من حالات الامتثال لمبدأ المساواة وعدم التمييز في هذا الصدد، فإن المسؤولين الحكوميين قد يتجهون إلى اللجنة المسؤولة عن التفاوض بشأن الاتفاق الجماعي ويطالبون بتقويم أي شروط لا تراعي مبدأ المساواة وعدم التمييز. وصرحت الحكومة أيضا بأن هذه الشروط يمكن تناولها، بحكم المنصب، على يد سلطات العمل من خلال إجراء خاص وارد في قانون إجراءات العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن التطبيق العملي لهذه القاعدة.

 وفي الطلب المباشر بشأن الاتفاقية في عام 2002، لاحظت اللجنة باهتمام صدور المرسوم التشريعي الملكي رقم 5/2000، الذي يعتبر أن تمييز بناء على نوع الجنس من قبل أصحاب الأعمال، فيما يتصل بالأجر، يشكل جريمة في غاية الخطورة، كما أن هذا المرسوم ينص على دفع غرامات، وذلك بهدف تثبيط مثل هذه الممارسات. وسألت اللجنة الحكومة أن توضح أسلوب قيام هذا الشرط بتعزيز تطبيق مبدأ سداد أجر متساو للعاملين من الرجال والنساء إزاء عمل من نفس القيمة. وطالبت اللجنة أيضا بمعلومات عن الجزاءات المفروضة في إطار هذا المرسوم بشأن الممارسات التمييزية القائمة على نوع الجنس.

 وفيما يتعلق بقضية التمييز غير المباشر الذي قد يتأتى بناء على تصنيف وتقييم الأعمال في الاتفاقات الجماعية، لاحظت اللجنة باهتمام أن معهد المرأة يكافح جميع أنواع التمييز على أساس الجنس في مجال العمالة، سواء كان تمييزا مباشرا أو غير مباشر، وأنه قد تم، بالتعاون مع الهيئات المعنية بالمساواة في المجتمعات المحلية المستقلة والأمانات النسائية لدى أكثر الاتحادات النقابية تمثيلا على الصعيدين المحلي والوطني، تنظيم أيام للتدريب من أجل المتفاوضين في مجال الاتفاقات الجماعية، بشأن موضوع المساواة، وذلك بهدف زيادة قدراتهم على إدراك الشروط التمييزية في نصوص الاتفاقات ذات الصلة. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم إلى المكتب معلومات عن أي تقدم محرز في ميدان القضاء على التمييز في الأجر من خلال المساومة الجماعية.

 ولاحظت اللجنة أيضا ما أوضحته الحكومة من أن الفارق بين الدخل الشهري للرجل والمرأة قد هبط من 26.8 في المائة بعام 1996 إلى 24.59 في المائة بعام 2000. ووفقا للإحصاءات الصادرة عن الهيئة الأوروبية لمراقبة العلاقات الصناعية، يلاحظ أن الفارق بين أجر الساعة الواحدة لدى النساء والرجال قد انخفض من 25.1 في المائة بعام 1996 إلى 23.1 في المائة بعام 2000. وقد تبين للجنة كذلك أنه، طبقا للبيانات الإحصائية المجمَّعة لدى معهد المرأة، فإن متوسط العائد الشهري للنساء العاملات في عام 2000 لم يصل إلى مستوى 65 في المائة من المتوسط المتعلق بالرجال في المجتمعات المحلية أراغون وأستورياس وكاستيلا لامنشا وكاستيللا ليون ومورسيا. ووفقا لهذه الإحصاءات، فإنه يحدث تمييز في الأجور بجميع قطاعات النشاط وفي كافة الفئات المهنية. ومن رأي اللجنة أن الثغرة في الأجور بين الرجال والنساء لا تزال كبيرة، وهي على ثقة من أن الحكومة ستوفر، في تقريرها القادم، معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لمواصلة تضييق هذه الثغرة. وقد طلبت إلى الحكومة أيضا أن توفّر معلومات عن التدابير التي يجري الاضطلاع بها في الوقت الراهن لمنع الفصل بين الجنسين بصورة أفقية أو رأسية في مجال المهن. وعلاوة على هذا، فإن اللجنة متأكدة من أن الحكومة ستقوم، هي وشركاؤها الاجتماعيون، بتوفير معلومات تفصيلية عدم التقدم المحرز فيما يتصل بتحسين استقرار العمالة لدى النساء، فضلا عن تحسين أحوال الأجور الخاصة بالنساء العاملات على أساس عدم التفرغ. ولقد لاحظت اللجنة أن الإحصاءات المتعلقة بالزيادات في الأجور، والتي قدمتها الحكومة، لم تكن موزّعة حسب نوع الجنس، ومن ثم، فإنها قد طلبت إلى الحكومة أن تقدم إحصاءات حديثة موزّعة حسب نوع الجنس مع اتسامها بالاكتمال إلى أقصى حد ممكن، وكفالة شمولها البيانات عن القطاعات التي يوجد فيها تركيز كبير للنساء العاملات (الإدارة العامة، والتعليم، والخدمات الاجتماعية، والخدمة المنزلية، والمؤسسات الصغيرة، من بين قطاعات أخرى).

 وفيما يخص تطبيق الاتفاقية من خلال المحاكم، لاحظت اللجنة باهتمام عددا من الأحكام القضائية التي تتصل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العاملين من الرجال والنساء بالنسبة لعمل من نفس القيمة. وفي بعض من هذه الأحكام، كانت هناك إشارة إلى ذلك الطابع المشبوه لمعايير التقييم، من قبيل القوة البدنية التي مافتئت من صفات الرجل على نحو غالب، مما لا يتيح إجراء تقييم موضوعي، ومما قد يضفي على الرجل ميزة لا مبرر لها. وفي هذه الأحكام، كان ثمة تقبّل لإدخال عنصر القوة البدنية، ولكن بصورة مقيدة ومع اشتراط ألا يكون هذا العامل بمثابة عنصر أساسي في العمل الذي سيضطلع به، وثمة اشتراط آخر وهو ألا تنظر تقييمات الأعمال إلى القوة باعتبارها المعيار الوحيد للتقييم، ولكن يجب إضافتها إلى خصائص موضوعية أخرى تؤثر على كل من الرجال والنساء. وأشارت اللجنة إلى أن الأعمال المضطلع بها على يد النساء تتسم عموما بالتعرض لبخس القيمة، ومن ثم، فقد طلبت إلى الحكومة أن توفر معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة فيما يتصل بتقييم الأعمال بناء على معايير موضوعية من قبيل المسؤولية والقوة والبراعة ومهارات العاملين من الرجال والنساء وبيئة العمل.

 **الاتفاقية رقم 111:** في الطلب المباشر بشأن الاتفاقية رقم 111 في عام 2002، لاحظت اللجنة باهتمام بدء سريان القانون رقم 12/2001 الذي يحدد تدابير عاجلة لإصلاح سوق العمل بهدف زيادة العمالة وتحسين نوعيتها. وأحاطت اللجنة علما بأن هذا القانون يتوخّى مجموعة من التدابير التي ترمي إلى زيادة العمالة المستقرة، وتوسيع نطاق فئات النساء اللائي قد يستفدن من الحوافز المتعلقة بالعقود الدائمة، على أساس من التفرغ أو العمل جزءا من الوقت.

ولاحظت اللجنة أن وضع المرأة لم يتحسّن كثيرا في السنوات الأخيرة**.** وقد أدركت اللجنة أنه، وفقا للإحصاءات المجمّعة على يد معهد المرأة، فإن : (أ) معدّل نشاط المرأة لا يزال أقل انخفاضا بكثير من المعدل الخاص بالرجل، بصرف النظر عن مستوى التدريب (39.8 في المائة بعام 2000 و40.36 في المائة بعام 2001، في حين أن هذا المعدل يبلغ بالنسبة للرجل 63.8 في المائة و64.19 في المائة، على التوالي)؛ (ب) من بين كافة السكان العاملين في عام 2001، لم تكن هناك سوى نسبة 37.86 في المائة من النساء؛ (ج) معدّل البطالة لدى المرأة أعلى بكثير من المعدل الخاص بالرجل (20.5 في المائة بعام 2000 و18.65 في المائة بعام 2001، بالقياس إلى 9.7 و9.08 في المائة، على التوالي). وفي الوقت الذي تراعى فيه اللجنة أن الحكومة تنوي تعزيز تنفيذ الإجراءات القائمة لكفالة تطبيق مبدأ المساواة، بهدف تنسيق السياسات المتعلقة بالتساوي في الفرص من أجل بلوغ متوسط مستوى عمالة المرأة بالاتحاد الأوروبي، فإنها قد طلبت إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن الأنشطة المضطلع بها على يد الجهات ذات الصلة بهدف تعزيز التساوي في الفرص وفي المعاملة في ميدان الأعمال والمهن فيما يخص المرأة، ولا سيما على صعيد الوصول إلى العمالة.

 ووفقا للإحصاءات المجمَّعة على يد معهد المرأة، توجد نسبة مقدارها 59.29 في المائة من الطلبة الحاصلين على درجات جامعية من النساء، على الرغم من أن هذا الرقم ينخفض إلى 26.27 في المائة بالنسبة للدراسات الجامعية التقنية، وثمة نسبة 57.92 في المائة من النساء ذوات الدرجات الجامعية قد تابعت دراستها في مجالي القانون والعلوم الاجتماعية، وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفّر معلومات عن برامج التوجيه المهني التي تقدم للشباب، وتجنّب القوالب النمطية والأنهج القديمة التي تؤدي إلى قصر حرفة أو مهنة على أشخاص من جنس بعينه.

 وفيما يتصل بالتطبيق عن طريق المحاكم، أحاطت اللجنة علما باهتمام بالأحكام الصادرة في عامي 1999 و2000 من جانب المحكمة العليا ومحاكم الاستئناف والمحكمة الدستورية فيما يتعلق بمبدأ التمييز على أساس الجنس في مجال الأعمال والمهن، مع الإشارة بصفة خاصة إلى ذلك الحكْم الذي قضى بأن تشجيع الرجال على التماس العمل في مؤسسة ما يمثل ممارسة تمييزية، على الرغم من عدم وجود أي إجحاف في المعاملة أثناء عملية الاختيار، فالتمييز قد تم الاضطلاع به بالفعل على نحو غير مباشر، فثمة عدد من الرجال يفوق عدد النساء قد قدم طلبا بالحصول على العمل.

 الاتفاقية رقم 156: في الطلب المباشر في عام 1999، لاحظت اللجنة مع الاهتمام ما ورد في تقرير الحكومة من أن البرلمان كان يتولى في ذلك الوقت دراسة مشروع القانون المتعلق بتعزيز التواؤم بين الحياة الأسرية والحياة المهنية للعاملين، مما سيؤدي إلى تكييف الإطار التشريعي مع ضرورة مواءمة مسؤوليات العمل والأسرة بالمجتمع الحديث.

 وأدركت اللجنة أن المعايير، التي تنظم التعاون بين معهد العمالة الوطني ومختلف الإدارات الحكومية وبرنامج تعزيز العمالة الزراعية وبرنامج حلقات العمل المتصلة بالعمالة، تتضمن وجود المسؤوليات الأسرية بوصفها من المعايير التفضيلية لدى الاختيار. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن النتائج العملية المتحققة من هذه البرامج.

 ووفقا للمعلومات الإحصائية المقدمة من الحكومة، بلغ عدد عقود العمل جزءا من الوقت، وهي عقود تيسّر من التوافق بين حياة العمل وحياة الأسرة، 533 358 في عام 1989 و093 367 2 في عام 1998. والنساء يشكلن ما يصل إلى 59.8 في المائة من جميع عقود العمل جزءا من الوقت. وعلمت اللجنة بالاتفاق المتعلق بالعمل جزءا من الوقت وتعزيز استقراره، الذي أبرم من جانب الحكومة وغالبية المنظمات النقابية التمثيلية في 13 تشرين الثاني/نوفمبر 1998، وقد أدرج مضمون هذا الاتفاق في المرسوم التشريعي الملكي رقم 15/1998 المؤرخ 17 تشرين الثاني/نوفمبر 1998، وسألت الحكومة توفير معلومات بشأن طريقة تطبيق هذا المرسوم على الصعيد العملي.

 وأشارت اللجنة إلى أن اتحاد نقابات اللجان العمالية قد ذكر أن ثمة نقصا كبيرا في الهياكل الأساسية المتعلقة برعاية الطفل والاهتمام بأمر المسنّين. وفي هذا الصدد، أوضحت الحكومة أن التدابير التشريعية تتعرض للإكمال في هذه الأيام من خلال تشجيع خدمات رعاية السكان، ولا سيما برامج التعاون بين الإدارات، والإعانات المالية المقدمة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى المنظمات التي لا تستهدف الربح، والإعانات الأخرى الموفّرة من الإدارة الحكومية العامة المعنية بالبرامج التي ترمي إلى تيسير التوافق بين حياة الأسرة وحياة العمل. وهذه البرامج موجهة نحو الأطفال بالضواحي وبالمناطق المفتقرة إلى المزايا والناشئة حديثا وبالريف. ولاحظت اللجنة أن إجمالي هذه الإعانات المالية كان يبلغ 031 485 312 بيزيتا في عام 1997 و250 551 271 بيزيتا في عام 1998، وطلبت معلومات عن كيفية تأثير هذا التخفيض على الخدمات ذات الصلة. ولاحظت أيضا أنه في عام 1997-1998، كانت قرابة 90.9 في المائة من الأطفال بين سن 4 و5 سنوات و66 في المائة من الأطفال الذين يبلغون 3 سنوات مقيدة بالمدارس. وعلاوة على هذا، وفي 16 من المجتمعات المحلية المستقلة، كان معدل نفطية الأطفال، الذين يصل سنّهم إلى 3 سنوات أو أقل بالخدمات العامة يبلغ 14.6 في المائة في عام 1997. وطالبت اللجنة الحكومة بأن تستمر في توفير المعلومات اللازمة في هذا الصدد، وأن تقدم معلومات أيضا عن الخدمات الموفّرة للمسنّين.

 **الاتفاقية رقم 103:** في ملاحظة عام 2003، أحاطت اللجنة علما باهتمام باعتماد مختلف النصوص التشريعية والأنظمة التي قد تعزز من حماية الأمومة، ولا سيما القانون رقم 39/1999 المتعلق بتشجيع التوافق بين حياة العمل وحياة الأسرة، والذي يمدّد فترة إجازة الأمومة إلى 18 أسبوعا.

 وبشأن الحماية من الفصل، أشارت الحكومة إلى التعديلات التي أُدخِلت على نظام حماية الأمومة بموجب القانون رقم 39/1999 الذي يعدّل الشِّرْعة المتصلة بالعمال في عدد من النقاط، بما في ذلك النقطة الخاصة بالفصل. ومنذ ذلك الحين، يعتبر إنهاء عقد العمل لأسباب موضوعية والفصل من الخدمة لدواع تأديبية باطلين ولاغيين أثناء فترة تعليق عقد العمل لحجج تتضمن الأمومة والمخاطر المتصلة بالحمل والاضطلاع بالتّبنّي، إلى جانب ما يتعلق بالعاملات الحوامل منذ بداية الحمل وحتى مستهل فترة تعليق عقد العمل المادتان 52 (4) و55 (5)، إلى جانب المادة 45 من الشِّرْعة المتصلة بالعمال). وذكرت الحكومة أن هذه الحماية ستنطبق أيضا في حالات زيادة العمالة الجماعية، رغم أن الأحكام ذات الصلة لم تكن موضع تعديل محدّد في هذا الصدد، وذلك في ضوء الضمانات الإجرائية التي تغطي هذه النوعية من نوعيات الفصل من العمل. وأحاطت اللجنة علما مع الاهتمام بهذه التغييرات، فهي تمثل تقدما بالنسبة للتشريع السابق، حيث يؤخذ الحمل والأمومة اليوم في الحسبان على نحو واضح. ومع هذا، فإن اللجنة قد لاحظت أن الأحكام الجديدة بالقانون رقم 39/1999 لا تنطبق في حالة إنهاء عقد العمل أو الفصل من الخدمة لدواع تأديبية بناء على أسباب لا تتصل بالحمل أو باستحقاق إجازة ما. وهي تشير، في هذا الصدد، إلى أن المادة 6 من الاتفاقية تنص على أنه في حالة تغيب المرأة عن العمل في إطار استحقاقها لإجازة أمومة بموجب الاتفاقية، فإنه لا يصح قانونا لرب عملها أن يرسل إليها إنذارا بالفصل خلال هذه الإجازة، أو أن يبلغها بمثل هذا الإنذار في موعد تنتهي فيه مدّته أثناء قضاء هذه الإجازة. وتأمل اللجنة في أن تواصل الحكومة دراسة هذه المسألة، وأن يكون بوسعها أن تذكر في تقريرها المقبل أية تدابير جديدة، متخذَة أو مزمعة، لتنفيذ الاتفاقية في هذا الصدد على نحو أكثر اكتمالا. وعلاوة على ذلك، فقد اقترحت اللجنة على الحكومة أن تدرس مدى إمكانية التصديق على اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183)، التي تتضمن أحكاما أكثر مرونة فيما يتصل بالحماية من الفصل، مع قيامها بتمديد فترة الحماية. ولفتت اللجنة انتباه الحكومة، في تعليقاتها السابقة، إلى الأحكام القانونية السارية على العاملين بالخدمة المنزلية، والتي تتيح لصاحب العمل أن يُنْهى عقد العمل للعامل المنزلي قبل انتهاء عقد الخدمة المتّفق عليه من خلال اللجوء إلى إجراء ”التخلّي“. وذكرت اللجنة أن هذا الإجراء قد يمكّن صاحب العمل، في بعض الحالات، من تجنّب القواعد المتصلة بحماية الأمومة المتوخّاة من جانب الاتفاقية، حيث أنه يستطيع استخدام هذا الإجراء بمجرد علمه بحمل العاملة لديه، مما يتيح له أن ينكر أي حماية لها، بما في ذلك الحماية من الفصل، ومن ثم، فقد طلبت إلى الحكومة أن تعيد النظر في هذه المسألة. وصرحت الحكومة بأن الأحكام القانونية السارية على علاقة العمل، والتي تربط بين العاملة المنزلية وصاحب العمل، تتسم بطابع خاص في ضوء موقع تنفيذ الالتزامات التعاقدية وعلاقة الثقة التي يتعيّن أن تكون قائمة بين الطرفين المتعاقدين. وأضافت أن هذه الظروف المحدّدة، التي تقرّ بها المحاكم، تبرر عدم سريان القواعد الخاصة بالحماية التي وردت في الشِّرْعة المتعلقة بالعمال. وفي هذا الشأن، ودون التغاضي عن أهمية الثقة التي تشكل عنصرا مُميِّزا لنوعية علاقة العمل في الخدمة المنزلية، ارتأى اتحاد نقابات لجان العمال أن الحقوق الأساسية للعمال، التي تمثل في هذه الحالة حق المرأة في عدم التّعرّض للتمييز بسبب الأمومة، جديرة بالاحترام، مع هذا.

 وأشارت اللجنة إلى أن الفقرة 3 (ح) من المادة 1 من الاتفاقية تنص على أن العمل المنزلي مقابل أجر في نطاق الأسرة المعيشية الخاصة مشمول في تعريف مصطلح ”المهن غير الصناعية“، ومن ثم، فإنه داخل في نطاق تطبيق الاتفاقية. واللجنة تتفق مع الحكومة بشأن ما يميّز هذه النوعية من علاقة العمل من طابع خاص، ومع ذلك، فإنها تكرّر القول بأن الضمانات والحمايات التي تتضمنها الاتفاقية تنطبق تماما على العمل المنزلي. وبالتالي، فإن اللجنة تأمل في أن تتمكن الحكومة من تقديم معلومات في تقريرها المقبل عن أي تقدم محرز في مجال تعزيز الإشراف اللازم فيما يتصل بأي حالات لإساءة المعاملة قد تنجم عن إجراء ”التخلّي“، مما يكفل بالتالي، في سياق حماية الأمومة، مساواة حقيقية في المعاملة سواء بين الرجال والنساء أم بين النساء العاملات في الخدمة المنزلية ومن يضطلعون بأنواع أخرى من أنواع العمالة ذات الأجر، وفقا لأحكام الاتفاقية.

 وفي الطلب المباشر في عام 2003، أحاطت اللجنة علما بما ذكره اتحاد نقابات لجان العمال بأنه يرى أن الفترة المؤهِّلة التي تبلغ 180 يوما من المساهمات، والتي يشترطها التشريع الأسباني، تؤدي إلى حرمان عدد كبير من النساء العاملات من استحقاق مزايا الأمومة النقدية، ولا سيما أولئك النساء اللائي يعملْن جزءا من الوقت. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة مع الاهتمام ما قدمته الحكومة من معلومات تقول بأن الخطة الرابعة للتساوي في الفرص بين الرجال والنساء للفترة 2003-2006 تتضمن، من بين أهدافها، إلغاء الحد الأدنى لفترة المساهمات المتعلقة باستحقاق مزايا الأمومة فيما يتصل بفترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للولادة (ستة أسابيع عقب الوضع). ولاحظت اللجنة كذلك أن أحكام المادة 4 (1) (4) من المرسوم الملكي رقم 1251/2001 تُجيز للمرأة، عند عدم استيفائها للشروط المؤهِّلة للحصول على مزايا نقدية، أن تخوّل لوالد الطفل حق تلقي هذه المزايا عن كامل فترة الإجازة، باستثناء مدة الأسابيع الستة التي تشكل الإجازة الإلزامية، على أن يكون والد الطفل هذا مستوفيا لشروط التأهيل الواردة في الأنظمة. وبشأن من يعملون جزءا من الوقت، أضافت الحكومة أن ثمة قواعد محددة، تتسم بمراعاة مبدأي المساواة والتناسب، تنطبق لدى حساب فترات المساهمة. ومن المأمول فيه لدى اللجنة أن تتمكن الحكومة من القيام، في تقريرها المقبل، بتوضيح التدابير المتخذة بغية تحقيق أهداف الخطة الرابعة للتساوي في الفرص بين الرجال والنساء فيما يتصل بإلغاء الفترة المؤهِّلة لتوفير المزايا النقدية أثناء فترة الإجازة الإلزامية.

 الجزء الثالث: معلومات إضافية

**بنغلاديش**

 في إطار مشروع ”تمكين المرأة من خلال العمل والصحة“، الذي تموله وزارة العمل بالولايات المتحدة، تمت مناقشة وإبرام اتفاقات في عام 2003 بين كافة الأطراف المؤثرة الرئيسية في قطاع مزارع الشاي، أي رابطة الشاي ببنغلاديش، وهي من منظمات أصحاب الأعمال، ونقابة عمال الشاي ووزارة العمل، من أجل تشجيع مشاركة هذه الأطراف وزيادة قدرتها على توفير خدمات للفئة الأساسية المستهدفة بالمشروع. وهذه الاتفاقات تغطي ما يقرب من 000 13 من العاملين في قطاع مزارع الشاي، وغالبيتهم من النساء. وفيما يتصل بأنشطة المشروع المكيّفة وفْق الأعمال الصغيرة المملوكة للنساء، أدّى التدريب الموفَّر تحت رعاية المشروع إلى تعزيز تعرّض النساء المضطلعات بالأعمال للأسواق وإلى تشجيع موقفهن في التساوم مع الوسطاء والتجار. وقد سُلِّمت نسخة من آخر تقرير عن تنفيذ هذا المشروع إلى أمانة شعبة النهوض بالمرأة.

 ولقد قامت منظمة العمل الدولية، هي ومصرف التنمية الآسيوي، ببدء مشروع يرمي إلى استكشاف إمكانات تحسين أحوال العمل بالبلدان النامية، باعتبار ذلك وسيلة لتحقيق نمو اقتصادي يتسم بمزيد من السرعة والعدالة. وقد ركز هذا المشروع على ثلاث مجالات رئيسية: التمييز على أساس نوع الجنس، وعمالة الطفل، والصحة والسلامة المهنيتان. وكانت هذه العملية تستهدف وضع استراتيجيات ممكنة لدمج الهدفين التوأمين المتعلقين بالمساواة الفعالية في عمليات اختيار وتصميم ورصد المشاريع الاستثمارية المضطلع بها على يد الحكومات الوطنية في البلدان النامية. وفي سياق هذا المشروع أجريت دراسات مفصّلة في بنغلاديش وتايلند والفلبين ونيبال على كل من المجالات الرئيسية الثلاثة المختارة، بما فيها التمييز على أساس نوع الجنس. وقُدمت الدراسة القطرية المتعلقة ببنغلاديش والخاصة بالتمييز على أساس نوع الجنس إلى أمانة شعبة النهوض بالمرأة.