

Distr.: General
9 May 2008
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الحادية والأربعون

٣٠ حزيران/يونيه - ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٨

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على

جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة
عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تدرج في نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية



تقرير منظمة العمل الدولية

أولاً - مقدمة

- ١ - يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات البالغ عددها ١٨٧ التي اعتمدت حتى الآن، تتعلق المعلومات الواردة في هذا التقرير أساساً بالاتفاقيات التالية:
- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٤ دولة عضواً
 - الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٦٦ دولة عضواً
 - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٤٠ دولة عضواً
- ٢ - ويُشار، حسب الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، على النحو التالي:

العمل الجبري

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

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، 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 والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

السياسة المتعلقة بالعمالة

- 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 الليلي

- اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، 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 - وتُشرف في منظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء)، وهي هيئة خبراء مستقلين من جميع أنحاء العالم تعقد اجتماعاتها سنوياً. وتتكون المعلومات الواردة في الفرع الثاني من هذا التقرير من ملاحظات اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - والذي يصدر بالإسبانية والانكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر العمل الدولي. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالإسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية) فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يعلن عنها. وتنشر في وقت لاحق ضمن قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية (ILOLEX).

٤ - والتفسيرات التالية إشارات مقتضبة إلى تعليقات أكثر تفصيلاً بكثير للهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. والتعليقات ذات الصلة بالموضوع الصادرة عن لجنة

الخبراء المشار إليها في الفرع ثانياً يمكن الاطلاع عليها في الموقع <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>، ثم الرجوع إلى قاعدة البيانات APPLIS.

ثانياً - إيضاحات بشأن الحالة في كل بلد على حدة

فنلندا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت فنلندا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٢٢ ورقم ١٤٢ ورقم ١٧٥ ورقم ١٧٧.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (ملاحظات في عام ٢٠٠٦)

٥ - لاحظت لجنة الخبراء أن خطة العمل للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ حددت عدداً من الأهداف والتدابير التي ترمي إلى الحد من الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس، بالتعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل. ولاحظت اللجنة مع الاهتمام أن الأحكام السابقة بشأن المساواة قد تعززت، على النحو المنصوص عليه في خطة العمل، بفضل القانون المعدل لقانون المساواة بين الرجل والمرأة (القانون رقم ٢٣٢/٢٠٠٥). فموجب قانون المساواة بين الرجل والمرأة المعدل، يجب أن تتضمن خطط المساواة - وهي إلزامية بالنسبة لمشاريع القطاع العام والقطاع الخاص التي يعمل فيها أكثر من ٣٠ شخصاً - معلومات تمكن العمال وأرباب العمل من رصد حالة المساواة في المؤسسة المعنية، أي أن تتضمن تفاصيل تتعلق بعمل الرجل والمرأة في مختلف الوظائف ومسحا لرتب الوظائف التي يقوم بها الرجل والمرأة، والمرتب المدفوع عن تلك الوظائف، والفوارق في الأجور (البند ٦ أ (٢)). وعلاوة على ذلك، يجب أن تنص خطط المساواة على تدابير لتحقيق المساواة في الأجور وعلى إجراء استعراض لأثر التدابير المتخذة سابقاً لبلوغ هذه الغاية.

٦ - ووفقاً لهذا القانون، يجب أيضاً على أرباب العمل أن يشجعوا تشغيل المرأة والرجل على قدم المساواة في مختلف الوظائف وإتاحة فرص متساوية للتقدم في الحياة المهنية

(البند ٦ (٢)). وعلى ضوء ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات تتعلق بما يلي: (أ) تنفيذ وإنفاذ أحكام المساواة في الأجور الواردة في قانون المساواة بين الرجل والمرأة المعدل، بما في ذلك تقديم معلومات عما يقوم به كل من أمين المظالم المعني بالمساواة والمجلس المعني بالمساواة من أنشطة في مجال الإشراف على الامتثال للقانون، فضلا عن القرارات ذات الصلة التي تصدرها المحاكم؛ و (ب) التقدم المحرز في إعداد وتنفيذ خطط المساواة التي تتناول مسائل المساواة في الأجور وفقا للقانون، مع إيراد نماذج من الخطط التي أدت إلى الحد من الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس في المؤسسات المعنية؛ و (ج) الكيفية التي يُكفل بها الامتثال لأحكام القانون المتعلقة بالمساواة في الأجور عن طريق تعزيز واستعمال أساليب موضوعية للتقييم الوظيفي.

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (ملاحظات في عام ٢٠٠٧)

٧ - لاحظت لجنة الخبراء أن الحكومة قامت في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، بحملة تتعلق بإجازة الأبوة لنشر المعلومات عن إجازة الأبوة المطولة التي أصبحت متاحة منذ عام ٢٠٠٣ ولتشجيع استفادة الرجال من الإجازة الأسرية. ووفقا للمعلومات التي صدرت عن وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، استعمل الآباء في فنلندا بحلول نهاية عام ٢٠٠٦ أقل من أربعة في المائة من أيام إجازة الأبوة، ووفقا لدراسة أجريت في عام ٢٠٠٥ ونشرها معهد التأمين الاجتماعي، فإن الرجال من ذوي الدخل الأعلى هم الأميل إلى الاستفادة من إجازة الأبوة. ولاحظت اللجنة أن التعديلات التشريعية التي أدخلت خلال الفترة التي يغطيها التقرير قد أدخلت حوافز للرجال حتى يحصلوا على إجازة أسرية وذلك بحملة أمور منها ربط تمديد إجازة الأبوة بالقيام بإجازة الأبوة لفترة تمثل حدا أدنى، وزيادة البدل المدفوع خلال فترات الإجازة الأسرية. ولاحظت اللجنة أيضا أن ثمة تدابير تشريعية إضافية تجري مناقشتها بهدف إعطاء المزيد من الدعم لمشاركة الرجل في شؤون الأسرة (السياسات المتعلقة بالرجال والمساواة بين الجنسين في فنلندا، وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، ٢٠٠٧:٢) (Men and Gender Equality Policy in Finland, Ministry of Social Affairs and Health, 2007:2). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لتعزيز تقاسم المسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة، وتوفير معلومات إحصائية عن مدى حصول الرجال على إجازة أسرية.

٨ - وفيما يتعلق بالعودة إلى العمل بعد الإجازة الأسرية والحماية من الفصل، لاحظت اللجنة، مذكّرة بأن المادة ٨ تنص على أن المسؤوليات الأسرية لا تشكل في حد ذاتها سببا

وجيها لإنهاء علاقة العمل، أن المنظمة المركزية للنقابات الفنلندية، والاتحاد الفنلندي للمأجورين، واتحاد نقابات المهنيين الأكاديميين في فنلندا، أشارت إلى أن بإمكان رب العمل، رغم أن المستخدمين الذين يحصلون على إجازة لرعاية الأطفال يتمتعون، من حيث المبدأ، بحماية أكبر من احتمال إنهاء علاقة العمل، أن يعيد ترتيب العمل ويُشغل مستخدمين جددًا حتى لا يبقى هناك عمل متاح للشخص العائد من إجازة أسرية مما يجعل فصل الشخص ممكنًا. وقالت لجنة أرباب العمل في السلطة المحلية إن التغيرات السريعة في ميدان العمل قد تجعل الفصل من العمل أمرًا لا مفر منه، ومن ذلك على سبيل المثال الحالات التي يُعاد فيها تنظيم العمل خلال فترات مطولة من الإجازة الأسرية بحيث لا يعود بالإمكان إعطاء الشخص وظيفته السابقة أو عملاً مشابهاً وفقاً لعقد العمل. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن البند ٩ من الفصل ٤ من قانون عقود العمل ينص على أن للمستخدمين الحق مبدئياً في العودة إلى مهامهم السابقة عند نهاية فترة الإجازة الأسرية. فإذا تعذر ذلك، مُنح المستخدم عملاً معادلاً وفقاً لعقد العمل، فإذا لم يتسن ذلك، مُنح عملاً آخر وفقاً لعقد العمل. وينص البند ٩ من الفصل ٧ على أن رب العمل ليس له أن ينهي عقد العمل بدعوى الحمل أو بسبب ممارسة الشخص المستخدم ذكراً أو أنثى لحقه في الإجازة الأسرية. غير أن اللجنة فهمت من هذا الحكم أنه يتعلق في المقام الأول بالفصل من العمل خلال فترة الإجازة الأسرية، وليس بالفصل عند العودة. ولذلك فقد طلبت إلى الحكومة أن توضح ما إذا كان التشريع يحمي المستخدمين العائدين من إجازة أسرية من احتمال إنهاء علاقة العمل في حالات من قبيل تلك التي تحدثت عنها المنظمة المركزية للنقابات الفنلندية، والاتحاد الفنلندي للمأجورين، واتحاد نقابات المهنيين الأكاديميين في فنلندا، وأن تبين كيف تكون تلك الحماية، وتقدم معلومات عن أي تقييمات للتطبيق العملي والآثار الناجمة عن الأحكام المعنية على قدرة العمال العائدين من إجازة أسرية على البقاء مندمجين في القوى العاملة. وطلبت من الحكومة أيضاً أن تقدم معلومات عن أي قرارات ذات صلة تصدرها المحاكم.

أيسلندا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت أيسلندا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٢٢.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٥)

٩ - لاحظت لجنة الخبراء مع الاهتمام أن المحكمة العليا بتت لأول مرة في قضية تتعلق بالمساواة في الأجور انطوت على إجراء مقارنة بينوظيفتين يشغلها نساء ورجال وتختلفان في طبيعتهما (القضية رقم ٢٥٨/٢٠٠٤، القرار المؤرخ ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥). وفي تلك القضية طالبت امرأة تتولى منصب مدير إدارة الشؤون الاجتماعية في إحدى البلديات بتعويض عما تعرضت له من تمييز في الأجر مستندة إلى قانون المساواة في المركز والحقوق بين المرأة والرجل (٩٦/٢٠٠٠)، إذ قارنت مرتبها بمرتب مهندس يعمل لدى البلدية نفسها. وبلاستناد إلى عملية تقييم أجريت للوظيفتين فنالتا نفس عدد الدرجات، رأت المحكمة العليا أن المدعية أدلت بحجج إضافية تثبت أن الوظيفتين على درجة من التشابه تكون معها المدعية ضحية تمييز، بينما لم تتمكن البلدية من بيان أن الاختلاف بين الأجرين ناجم عن اعتبارات موضوعية ويمكن الأخذ بها. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن القرارات الأوثق صلة بالموضوع التي تصدرها المحاكم ولجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة في المركز بشأن المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية.

الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن، ١٩٥٨) (رقم ١١١) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٥)

١٠ - فيما يتعلق بوضع الرجل والمرأة في سوق العمل، لاحظت لجنة الخبراء مما جاء في المعلومات الإحصائية التي نشرتها هيئة الإحصاءات الأيسلندية لعام ٢٠٠٤ أن حوالي ٣٠ في المائة من جميع المديرين والمشرعين إناث، في حين أن الرجال والنساء يتوزعون بشكل متساو في الفئة المهنية من العاملين. وكان تمثيل المرأة ناقصا أيضا في الحرف اليدوية وما يتصل بها من أعمال (٢٣ في المائة)، بينما تمثل الإناث ٨٧ في المائة من العاملين ككتبة. وأحاطت اللجنة علما أيضا بوجهة نظر الحكومة التي ترى أن نسبة سيدات الأعمال منخفضة جدا (١٨ في المائة) بالقياس إلى ارتفاع مشاركة المرأة في سوق العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لمعالجة التمييز المهني على أساس نوع الجنس (أفريقيا وآسيا)، وأن تواصل تقديم معلومات عن الجهود المبذولة لزيادة عدد سيدات الأعمال وصاحبات المشاريع.

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

١١ - أشارت لجنة الخبراء إلى القانون رقم ٢٧/٢٠٠٠ المتعلق بحظر الاستغناء عن العامل بسبب المسؤوليات الأسرية، وهو قانون يمكن، مع اقتترانه بالقانون رقم ٩٦/٢٠٠٠ المتعلق بالمساواة في الوضع والحقوق بين المرأة والرجل والقانون رقم ٩٥/٢٠٠٠ المتعلق بإجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية، أن يستخدم إلى حد ما كأساس لسياسة وطنية للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية تقتضيها المادة ٣ من الاتفاقية. وأشارت اللجنة أيضا إلى قول الحكومة إن القانون رقم ٩٥/٢٠٠٠ يعتبر إحدى أهم الخطوات الرامية إلى منع التمييز ضد العمال ذوي المسؤوليات الأسرية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها القادم معلومات أكثر تفصيلاً عن التطبيق العملي للأحكام ذات الصلة من القوانين رقم ٢٧/٢٠٠٠ ورقم ٩٥/٢٠٠٠ ورقم ٩٦/٢٠٠٠ وكذلك عن أي تدابير عملية أخرى تتخذ لتمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات الأسرية من المشاركة في العمل دون أن يتعرضوا للتمييز.

١٢ - وبالإضافة إلى ذلك، ومع الإشارة إلى أن البند ٢٤ من القانون رقم ٩٦/٢٠٠٠ لم يحظر الفصل من العمل على أساس مسؤوليات الأسرة، لاحظت اللجنة باهتمام أنه لا يجوز، بموجب البند ١ من القانون رقم ٢٧ المتعلق بحظر إنهاء الخدمة بسبب المسؤوليات الأسرية، إنهاء عمل أي شخص بسبب مسؤولياته الأسرية فحسب. والقانون يعرف "المسؤوليات الأسرية" بأنها مسؤوليات العامل إزاء أطفاله أو زوجته أو أقاربه الذين يعيشون في منزله ويحتاجون دون شك إلى رعايته أو حضانه، مثلا نتيجة للمرض أو الإعاقة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبقئها على علم بأي قرارات ذات صلة تتخذها المحاكم القانونية أو الإدارية أو المحاكم الأخرى أو لجنة الشكاوى المتعلقة بالتكافؤ التي تنطوي على مسائل إنهاء العمل لأسباب تتصل بالمسؤوليات الأسرية.

ليتوانيا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت ليتوانيا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦ ورقم ١٨٣. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٢٢ ورقم ١٤٢ ورقم ١٧١.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (ملاحظات في عام ٢٠٠٦)

١٣ - لاحظت لجنة الخبراء من البيانات التي أصدرتها إدارة ليتوانيا للإحصاء أن الفجوة بين أجور المرأة والرجل بالنسبة لمتوسط الدخل الشهري الإجمالي قد ازدادت في الفترة، بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣ من ١٨,٢ في المائة إلى ١٩ في المائة، في حين انخفض إلى ١٧,٦ في المائة في عام ٢٠٠٥. وظلت الفجوة بين أجور المرأة والرجل في القطاع العام أوسع مما هي عليه في القطاع الخاص. وفيما يتعلق بالقطاع العام، ازدادت هذه الفجوة من ٢٣ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٥,٢ في المائة في عام ٢٠٠٢، ثم انخفضت إلى ٢٢,١ في المائة في عام ٢٠٠٥. وأعربت اللجنة عن قلقها لأن الفجوة بين أجور المرأة والرجل قد ازدادت في القطاع الخاص من ١٥,٦ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ١٧,٩ في المائة في عام ٢٠٠٥. ولهذا طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات مفصلة عن التدابير المتخذة لمعالجة الفجوة بين أجور المرأة والرجل وأن تقيّم وتبين للجنة أسباب اتساع الفجوة بين أجور المرأة والرجل في القطاع الخاص والتدابير المتخذة لعكس مسار هذا الاتجاه السلبي. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات إحصائية كاملة عن دخل الرجال والنساء بحسب القطاع والنشاط الاقتصادي والمهنة.

الاتفاقية المتعلقة بالتنميط (في العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٦)

١٤ - لاحظت اللجنة أن الحكومة أفادت بأن تنفيذ البرنامج الحكومي للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ المتعلق بتكافؤ الفرص للمرأة والرجل قد أدى إلى تحقيق نتائج إيجابية. فحسب تقرير أعده الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٦، كان لدى ليتوانيا أعلى عدد من المديرات في أوروبا، حيث شكلت النساء ٤٢ في المائة من المديرين على جميع المستويات. وفي عام ٢٠٠٦، أجرى مسح لوضع المرأة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وما زال التحصيل العلمي للمرأة يفوق كثيراً تحصيل الرجل، لكن معدل بطالة المرأة كان أعلى بقدر طفيف. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الجنسين في العمل وفي سوق العمل، بما في ذلك بشأن تنفيذ وتأثير التدابير المنصوص عليها في البرنامج الثاني لتكافؤ الفرص للمرأة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩. وطلبت إلى الحكومة أيضا أن تقدم نتائج المسح الذي تناول وضع المرأة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وكذلك معلومات إحصائية مفصلة بحسب الجنس، تبين وضع الرجل والمرأة في سوق العمل.

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

١٥ - أشارت لجنة الخبراء إلى أحكام مختلفة واردة في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية بشأن أوقات العمل واستحقاقات الإجازة التي تلي احتياجات العمال ذوي المسؤوليات الأسرية. وأشارت أيضا إلى أن الحكومة قد أصدرت توصيات لأرباب العمل والعمال بشأن الأشكال المرنة لتنظيم العمل (الأمر رقم ألف ١-١٦٠ المؤرخ ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣). وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بما يلي: (أ) معلومات مفصلة عن التطبيق العملي لأحكام قانون العمل التي تقدم التسهيلات والحماية للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ولا سيما تلك المتعلقة بالعمل بعض الوقت (المادة ١٤٦) واستحقاقات الإجازة (المادتان ١٧٩ و ١٨٠)، بما في ذلك معلومات عن مدى استفادة الرجال والنساء من هذه الاستحقاقات؛ و (ب) مؤشرات تدل على ما إذا كانت المادة ١٧٢ من قانون العمل، التي تنص على عدم جواز أن يكون أي قسط من الإجازة السنوية أقصر من ١٤ يوماً تقويمياً، تمنع العمال ذوي المسؤوليات الأسرية من الحصول على فترات إجازة أقصر؛ و (ج) معلومات مفصلة عن التقدم المحرز في تعزيز وتطبيق أشكال مرنة لتنظيم العمل تسمح بتقديم تسهيلات للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية.

١٦ - وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت اللجنة باهتمام أن تعديلا لقانون العمل المؤرخ ٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ قد أدخل إجازة أبوة جديدة تمنح للآباء ابتداءً من تاريخ ولادة الطفل إلى أن يبلغ عمره شهراً واحداً. ومع ذلك، لاحظت اللجنة أن أحد شروط الحصول على استحقاقات نقدية أثناء إجازة الأبوة هو أن يكون الأب متزوجاً من أم الطفل. ورأت اللجنة أن هذا الشرط قد يتعارض مع مبادئ الاتفاقية، وكذلك مع أحكام الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهنة)، ١٩٥٨، (رقم ١١١)، وطلبت إلى الحكومة أن تشرح في تقريرها القادم الذي ستقدمه بموجب الاتفاقية رقم ١١١ السبب المنطقي لهذا الشرط على ضوء مبدأ المساواة.

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩، (رقم ١٨٢) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

١٧ - ركزت لجنة الخبراء في طلباتها المباشرة الأخيرة على الاتجار بالفتيات. وأشارت إلى أنه حسب برنامج منع ومكافحة الاتجار بالبشر للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٨، الذي أقرته الحكومة بموجب القرار رقم ٥٥٨ المؤرخ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، كُشف النقب في ليتوانيا عن تزايد حالات الاتجار بالقصر، ولا سيما الفتيات، وكُشف النقب في بلدان أجنبية عن تزايد حالات بيع القصر من ليتوانيا. وأشارت أيضا إلى أن لجنة حقوق الطفل أعربت، في

ملاحظاتها الختامية (الوثيقة CRC/C/15/Add.146 المؤرخة ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠١، الفقرة ٥٣)، عن قلقها بشأن حالة الفتيات المتجر بهن من ليتوانيا لأغراض الاستغلال الجنسي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير المموسة التي اتخذتها بموجب البرنامج المذكور أعلاه لتقديم مساعدة مباشرة إلى الفتيات دون سن الثامنة عشرة اللائي يقعن ضحايا الاتجار، وعن أثر هذه التدابير على إعادة تأهيلهن وإدماجهن في المجتمع.

اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٥)

١٨ - أشارت لجنة الخبراء إلى البندين (٤) و (١٠) من المادة ٢٧٨ من قانون العمل الذين ينصان على أنه يجوز نقل المرأة الحامل أو التي وضعت حديثاً أو المرضعة إلى وظائف تهارية أو منحها، في حالة تعذر ذلك لأسباب موضوعية، إجازة إضافية إلى أن تحصل على إجازة أمومة أو إجازة رعاية الطفل، وأنه لا يجوز في كلتا الحالتين أن يدفع لها أجر يقل عن متوسط أجرها الشهري. وأشارت أيضاً إلى أنه وفقاً للفقرتين (١٨) و (٢٢) من البند ٢ من قانون السلامة والصحة في العمل رقم تاسعاً - ١٦٧٢ المؤرخ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣، بصيغته المعدلة لغاية شباط/فبراير ٢٠٠٤، يقصد بعبارة "العاملة المرضعة" أي عاملة تقدم لصاحب العمل شهادة صادرة عن مؤسسة للرعاية الصحية تؤكد أنها تُعنى بطفلها وترضعه إلى أن يبلغ ١٢ شهراً من العمر؛ بينما تعرّف "العاملة التي وضعت حديثاً" بأنها أم تقدم لصاحب العمل شهادة لهذا الغرض صادرة عن إحدى مؤسسات الرعاية الصحية وتُعنى بطفلها إلى يبلغ ١٢ شهراً من العمر. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى المادة ٧ من الاتفاقية التي لا تقضي بحسب بحماية النساء الحوامل والمرضعات من الفصل الجائر من العمل والحفاظ على دخلهن عند مستوى لائق أثناء نقلهن المؤقت إلى عمل يومي لأسباب تقتضيها الأمومة، إنما تقضي كذلك بعدم تكبدهن أي خسارة تتعلق بالاستحقاقات، من قبيل الأقدمية أو الحصول على ترقية، ينطوي عليها عملهن الليلي المنتظم. وبناءً على ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين التدابير المتخذة أو المتوخاة للوفاء بهذا الشرط من الاتفاقية.

نيجيريا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت نيجيريا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ٤٥.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٦)

١٩ - أشارت لجنة الخبراء إلى أن الحكومة كانت تنظر في تقرير الفريق المعني بنسبية الأجور والمرتبات والمكافآت الذي أنشئ في عام ٢٠٠٤ ونظر في الاختلافات في الأجور في القطاعين الخاص والعام. وفي عام ٢٠٠٥، أنشئت لجنة رئاسية معنية بتوحيد المكافآت في القطاع العام وأعيد تشكيل لجنة المرتبات والإيرادات والأجور. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تجمع وتقدم معلومات عن طريقة مراعاة هذه الهيئات لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القيمة. وطلبت أيضاً إلى الحكومة أن تقدم معلومات إضافية عن التقدم المحرز في تحديث مسح تقييم الوظائف وتحديد رتبها الذي أجري عام ١٩٧٤.

الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

٢٠ - أشارت لجنة الخبراء إلى أن الوزارة الفيدرالية لشؤون المرأة كانت تعد سياسة وطنية جديدة للمساواة بين الجنسين لتحل محل السياسة الوطنية المتعلقة بالمرأة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تحدد السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين أهدافاً واضحة لتعزيز مساواة المرأة بالرجل في العمالة والمهنة وأن تتخذ ما يلزم لوضع تدابير ملموسة لمعالجة أوجه التفاوت القائمة حالياً وأن تحدد السلطات والهيئات المسؤولة عن تنفيذها. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم نسخة من السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين حالما تنجزها. وطلبت اللجنة كذلك إلى الحكومة أن تقدم معلومات إحصائية عن مشاركة الرجل والمرأة في سوق العمل وفي التدريب المهني.

٢١ - وبالإضافة إلى ذلك، ومع ملاحظة اللجنة أن ثمة إصلاحاً لقوانين وأنظمة الشرطة جارٍ، فإنها حثت الحكومة على ضمان جعل الأحكام التي تميز ضد المرأة وترد في البنود ١١٨ إلى ١٢٨ من هذا الصك متفقة مع الاتفاقية.

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧) ٢٢ - من المسائل التي أثارها لجنة الخبراء، في طلباتها المباشرة الأخيرة، قضية استخدام الأطفال في البغاء أو تديريهم أو عرضهم لهذا الغرض. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن البند ٢٣٧ من قانون الشريعة الجنائي لولاية زامفرا يجرّم شراء أو بيع أو تأجير أو السماح بتأجير شخص دون سن الخامسة عشرة أو الحصول عليه أو التصرف فيه بشكل آخر من أجل ممارسة البغاء. وذكرت اللجنة الحكومة بأنه بموجب الفقرة (ب) من المادة ٣ من الاتفاقية، فإن استخدام أو تديير أو عرض فتاة أو فتى دون سن الثامنة عشرة للبعاء يعتبر أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال، وبالتالي يجب حظره. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لكفالة أن يشمل الحظر الفتيات دون سن الثامنة عشرة، شأنهن في ذلك شأن الفتيان. وبالإشارة إلى التوصية التي قدمتها لجنة حقوق الطفل إلى الحكومة لتفادي تجريم الأطفال ضحايا الاستغلال الجنسي في كافة الأحوال (الوثيقة CRC/C/15/Add.257 المؤرخة ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، الفقرة ٧٢)، شجعت اللجنة الحكومة بقوة على أن تتخذ التدابير اللازمة لكفالة اعتبار الأطفال الذين يُستخدمون أو يُدبرون أو يُعرضون للبعاء ضحايا وليسوا مجرمين بموجب الشريعة.

٢٣ - ووجهت أيضا تعليقات مماثلة إلى الحكومة فيما يخص استعمال أو تديير أو عرض الأطفال لإنتاج مواد إباحية أو لتقديم عروض إباحية.

سلوفاكيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت سلوفاكيا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٢٢ ورقم ١٤٢ ورقم ١٧١ ورقم ٤٥.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام الاتفاقية تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (ملاحظات في عام ٢٠٠٧)

٢٤ - كانت لجنة الخبراء قد أعربت، في ملاحظتها السابقة، عن قلقها من أن البند ١١٩ (٣) من قانون العمل السابق لم يكن متماشيا مع المبادئ التي تجسدها الاتفاقية، وخاصة فيما يتعلق بفكرة "ظروف العمل والكفاءة والنتائج نفسها" التي يبدو أنها لا تعكس تماما مفهوم "العمل المتساوي القيمة". وفي الملاحظات التي أبدتها للجنة عام ٢٠٠٧،

لاحظت باهتمام قول الحكومة إن النسخة المعدلة للبند ١١٩ (٣) من قانون العمل سوف تضمن "تساوي أجر الرجل والمرأة عن العمل المتساوي أو عن العمل المتساوي القيمة". وقد صدر قانون العمل الجديد وأصبح نافذا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، إلا أن اللجنة لم تنظر فيه بعد.

٢٥ - وأحاطت اللجنة أيضا علما بالمعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة بشأن متوسط دخل الرجل والمرأة عام ٢٠٠٥، وهي معلومات أظهرت ارتفاعا طفيفا، خلال العام، في متوسط أجور النساء كحصة من أجور الرجال، بلغ ١,١٦ نقطة مئوية (من ٧٦,٣٤ في المائة عام ٢٠٠٤ إلى ٧٧,٥ في المائة عام ٢٠٠٥). ومع ذلك، فقد أظهرت البيانات أنه ما زال هناك فرق كبير بين أجور النساء والرجال على مستوى كافة فئات "الأعمار" وفئات "العمل" الممثلة. ولاحظت اللجنة، بصفة خاصة، أن أعلى نسبة فرق في الأجور توجد أوساط المشرّعين والمديرين وكبار الموظفين (٣٨ في المائة)، وكذلك الحرفيين والعمال اليدويين العاملين في المجالات المرتبطة بالحرف (٣٨ في المائة)، في حين أن أدنى نسبة فرق توجد في صفوف الكتبة (١٧ في المائة) والعمال اليدويين العاملين في قطاعي الزراعة والحراثة (١٥ في المائة). وعند النظر إلى متوسط الدخل حسب السن، تظهر الإحصاءات أن الفروق في الأجور بلغت أعلى مستوياتها في الفئة العمرية ٣٥ إلى ٣٩ سنة (٣١ في المائة)، بينما بلغت أدنى مستوياتها في الفئة العمرية ٢٠ إلى ٢٤ سنة (١٤ في المائة). وذكّرت اللجنة مجددا بأهمية زيادة مشاركة المرأة في الوظائف الأعلى أجرا، ومن سبل تحقيق ذلك مشاركتها في الدورات التدريبية. وفي نفس الوقت، بينما دعت اللجنة الحكومة إلى استكشاف سبل تعزيز وصول المرأة إلى القطاعات والمهن الأعلى أجرا، فقد أشارت إلى أنه يجب ألا تكون قيمة الأجور في القطاعات والمهن التي تسودها النساء منخفضة. وطلبت إلى الحكومة أن تستمر في تقديم معلومات إحصائية، مصنفة حسب نوع الجنس، بشأن الفرق في الدخل بين الرجل والمرأة، وأن تطلعها باستمرار على أي برامج ومشاريع وتدابير تعتمد لتقليص الفرق في الأجور بين الرجل والمرأة وتعزيز وصول المرأة إلى الوظائف ذات الأجور العالية، وكذلك على الأثر الناجم عنها.

الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (ملاحظات في عام ٢٠٠٧)

٢٦ - لاحظت لجنة الخبراء أنه حسب تقرير الحكومة، فإن بعض أرباب العمل أعلنوا صراحة عدم رغبتهم في توظيف النساء عموما أو أولئك اللاتي يتجاوز سنهن ٣٠ عاما. وقد أحيلت هذه الحالات إلى المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان أو إلى إدارات

تفتيش العمل، إلا أن التقارير أفادت بأن المشتكين لم يستطيعوا تقديم أي أدلة مقبولة يمكن للسلطات المختصة أن تستخدمها كأساس للتدخل. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ خطوات للتوعية بمسألة التمييز بين الجنسين في العمل وبحقوق المرأة في هذا الصدد. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن النتائج التي حققتها المشاريع السابقة والحالية فيما يتعلق بالتمييز ضد المرأة في سوق العمل وتيسير سبل وصولها إلى عدد أكبر من فرص التدريب والمهن. ودعت الحكومة كذلك إلى الاستمرار في تقديم معلومات حديثة عن المشاركة في سوق العمل، مصنفة حسب نوع الجنس والمهن والقطاعات.

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

٢٧ - لاحظت اللجنة باهتمام أن قضية التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية تدرج ضمن أولويات الحكومة منذ عام ٢٠٠٥ وأن سياسة الدولة في مجال الأسرة قد حددت هذه المشكلة ضمن الأولويات الخاصة بالفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وأحاطت اللجنة كذلك علما بالوثيقة الاستراتيجية المعنونة "تدابير التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية لعام ٢٠٠٦، تمتد العمل بها حتى عام ٢٠١٠"، التي اعتمدها الحكومة بموجب قرارها ٥٦٠ المؤرخ ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. ولاحظت اللجنة أيضا إشارة الحكومة إلى وجود اتجاه نحو زيادة نسبة النساء (٦٦,٢٣ في المائة)، بمن فيهن النساء ذوات المسؤوليات الأسرية، بين الباحثين عن عمل الذين يشاركون في الدورات التدريبية وغيرها من أشكال الاستعداد لدخول سوق العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تطلعها على التقدم المحرز في تنفيذ التدابير المحددة في الوثيقة الاستراتيجية لعام ٢٠٠٦ بشأن العمل والأسرة، وأثرها على تحقيق أهداف الاتفاقية.

٢٨ - ولاحظت اللجنة أنه رغم كون الهيئات التشريعية تنظر في إمكانية تخفيض عدد ساعات العمل وكون قانون العمل يضمن صراحة تساوي ظروف عمل المستخدمين الذين يعملون ساعات مخفضة وأولئك الذين يعملون عدد ساعات العمل المقررة أسبوعيا، فإن مدى استفادة العاملين والعاملات، على حد سواء، من هذا الخيار محدود. ففي عام ٢٠٠٤، على سبيل المثال، عمل نحو ٠,٧ في المائة من الرجال و ١,٩ في المائة من النساء ساعات مخفضة كي يتمكنوا من رعاية الأطفال والأشخاص المعالين الآخرين. ولاحظت اللجنة، بصفة خاصة، أن المسوحات التي جرت في السنوات السابقة أكدت أن النساء لا يبدن عموما أي تفضيل خاص لساعات العمل المخفضة للتوفيق بين حياتهن المهنية والأسرية؛ ويخترن بالأحرى، أشكال عمل مرنة، من قبيل ساعات العمل المرنة، وترتيب أوقات العمل على نحو غير تقليدي، والعمل عن بعد. وكررت اللجنة طلبها إلى الحكومة أن تقدم

معلومات عن عدد الرجال والنساء الذين يمارسون حقهم في الإجازة الوالدية، وكذلك عدد المستخدمين، من الرجال والنساء، الذين يطلبون أوقات عمل مرنة أو ساعات عمل مخفضة أو العمل من البيت، وذلك من أجل الجمع بشكل أفضل بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت المملكة المتحدة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٢٢ ورقم ١٤٢.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام الاتفاقية تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (ملاحظات في عام ٢٠٠٦)

٢٩ - لاحظت لجنة الخبراء، من تقرير الحكومة أن نسبة الفرق في الأجور بين الرجل والمرأة عام ٢٠٠٥ بلغت ٢٢,٦ في المائة في القطاع الخاص، مقارنة بنسبة قدرها ١٣,٣ في المائة في القطاع العام. ولاحظت اللجنة أن الحكومة ولجنة تكافؤ الفرص واصلتا تشجيع أرباب العمل في القطاع الخاص على أن يجروا، بشكل طوعي، استعراضات بشأن المساواة في الأجور. إلا أنها لاحظت، من خلال البحث الذي أجرته لجنة تكافؤ الفرص عام ٢٠٠٥، أن هذا الاستعراض لم يجره إلا ثلث المنظمات الكبيرة في القطاعين الخاص والعام، وهي نسبة تقل عن النسبة المستهدفة بحلول عام ٢٠٠٣ التي حددها لجنة تكافؤ الفرص وهي ٥٠ في المائة. وأظهر البحث أيضاً أنه في حالة استمرار النسبة الحالية، فإن الحكومة لن تتمكن من تحقيق الهدف الذي حددته لنفسها من حيث نسبة إجراء شركات القطاع العام الكبيرة استعراضات بشأن المساواة في الأجور بحلول عام ٢٠٠٨ (٤٥ في المائة). وعلى ضوء هذا التقدم البطيء، ذكرت اللجنة بالاستنتاجات التي وصلت إليها لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر في عام ٢٠٠٦، مشجعةً الحكومة على اتخاذ مزيد من التدابير الاستباقية لمعالجة ما تبقى من فروق في الأجور بين الجنسين، ولا سيما في القطاع الخاص. وحيث إن الجهود التي تبذلها الحكومة لتشجيع أرباب العمل على إجراء استعراضات طوعية بشأن المساواة في الأجور لم تحقق النتائج المرجوة، وبالنظر إلى إشارة الحكومة إلى كونها غير مقتنعة بالحاجة إلى إلزام القطاع الخاص بالمساواة بين الجنسين، فقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير الإضافية التي اتخذتها الحكومة أو التي تعتزم اتخاذها لكفالة تطبيق مبدأ تساوي الأجور في القطاع الخاص.

الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (طلبات مباشرة في عام ٢٠٠٦)

٣٠ - لاحظت لجنة الخبراء إتمام لجنة تكافؤ الفرص تحقيقها في قضية العزل المهني وتوصلها من خلاله إلى أن الفتيات والفتيان لا تتاح لهم فرصة وخيار حقيقيين لدخول سوق العمل عبر التدريب المهني، وأن نظام التعليم الحالي ليس على وجه الخصوص في صالح الفتيات اللواتي ينحدرن من أوساط اجتماعية - اقتصادية دنيا. وخلص التحقيق كذلك إلى وجود رابط بين ضعف تمثيل المرأة في قطاعات محددة ونقص المهارات في مهن من قبيل البناء والهندسة والسياسة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ورعاية الطفل، وهي قطاعات ما زال العزل المهني مجسدا فيها بشدة في المملكة المتحدة. وإذ لاحظت اللجنة أن الحكومة أعدت خطة لمعالجة مسألة العزل المهني، فقد طلبت مزيدا من المعلومات بشأن الإجراءات المتخذة والنتائج التي تحققت في إطار هذه الخطة لتشجيع الرجال والنساء على العمل في القطاعات الممثلين فيها تمثيلا أقل مما يجب.

٣١ - وفيما يخص التحرش الجنسي، لاحظت اللجنة أن لجنة تكافؤ الفرص قد بدأت إجراء تحقيق رسمي في قضية التحرش الجنسي في صفوف القوات المسلحة بعد أن قررت أن هناك ما يكفي من الأسباب للاعتقاد بأن التحرش بالعاملات في صفوف القوات المسلحة هو سلوك متكرر وأن التدابير الموضوعية لمنع والتعامل معه غير كافية. ولاحظت اللجنة أن التحقيق قد عُلق بعد التوصل إلى اتفاق مع وزارة الدفاع بشأن خطة عمل مكونة من ثلاث مراحل للتعامل مع التحرش الجنسي في صفوف القوات المسلحة. وإذ لاحظت اللجنة أن الخطة دخلت مرحلتها الثانية، وأنه من المقرر إكمال المشروع برمته في أوائل عام ٢٠٠٨، فقد طلبت إلى الحكومة أن تطلعها على التقدم المحرز في هذا الإطار وعلى أثر ذلك في منع التحرش الجنسي وتحسين آليات التعامل مع الشكاوى الواردة بشأنه في صفوف القوات المسلحة.

٣٢ - واستنتجت اللجنة كذلك أنه تم البت مؤخرا في قضية مُدرّسة مسلمة أوقفت عن العمل في مدرسة Headfield Church of England Junior School الابتدائية بعد أن رفضت خلع حجابها في حضور زملاء ذكور. وطلبت اللجنة معلومات عن القضايا الأخرى المرتبطة بإظهار الرموز الدينية في مكان العمل أو مكان ممارسة المهنة، وكيفية تعامل الأنظمة المتعلقة بالمساواة في التوظيف (على أساس الدين أو المعتقد) مع هذه الحالات. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات عن جهود التوعية والتدابير الأخرى المعتمدة للتعامل مع المواقف السلبية تجاه الأقليات الدينية في مكان العمل، ولتعزيز وكفالة المساواة في الفرص وفي المعاملة بين العمال المنتمين إلى مختلف الأديان.

جمهورية تترانيا المتحدة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت جمهورية تترانيا المتحدة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٤٢.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠): (طلب مباشر في عام ٢٠٠٦)

٣٣ - لاحظت اللجنة أن قانون العمالة وعلاقات العمل الصادر عام ٢٠٠٤ أصبح نافذا في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٦. ويحظر هذا القانون التمييز المباشر وغير المباشر القائم على أساس الجنس فيما يتعلق بالأجر ويطلب من أرباب العمل اتخاذ خطوات إيجابية لضمان المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذين يؤدون أعمالا متساوية القيمة، (البندان ٧ (٤) و ٧ (٩)). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التطبيقات العملية للقانون، بما فيها معلومات عن التدابير المتخذة لمعالجة التمييز في الأجور وتعزيز مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن الأعمال المتساوية القيمة المنصوص عليه في خطط المساواة المعتمدة في إطار البند ٧ (٢) من القانون.

الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٥)

٣٤ - أشارت لجنة الخبراء إلى التعديلات التي أدخلت في عام ١٩٩٨ على البندين ١٤٨ (دال) (١) و ١٣٨ (دال) (٣) من قانون الأحكام الخاصة بالجرائم الجنسية الصادر عام ١٩٩٨، اللذين يعاقبان على التحرش الجنسي بشكل عام، وعلى التحرش الجنسي في أماكن العمل، بالتبعية. ولاحظت اللجنة أيضا أن البند ٧ (٥) من قانون العمالة وعلاقات العمل يحظر التحرش الجنسي إلا أنه لا يقدم تعريفا له. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن تنفيذ وإنفاذ الأحكام الآنف الذكر عمليا، بما يشمل أية قرارات قضائية أو إدارية ذات صلة.

٣٥ - ولاحظت اللجنة أيضا أن النساء يشكلن، وفقا لسياسة العمالة الوطنية، ٥٤ في المائة من القوة العاملة في البر الرئيسي التتراني. ومع ذلك فقد كشف المسح المتكامل لقوى العمل للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ الذي أعده المكتب الوطني للإحصاء، عن أوجه عدم مساواة

فيما يتعلق بوضع النساء في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، لا تبلغ نسبة النساء اللواتي تستخدمهن المنظمات شبه الحكومية سوى ١٨,٦ في المائة. وفيما يتعلق بحالة العمالة، فإن النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في فئة العمالة المدفوعة الأجر (٢٩,٣ في المائة). وفي هذا السياق، أشارت اللجنة إلى أن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لجمهورية تنزانيا المتحدة (٢٠٠٦-٢٠٠٦) حدد كمدعاة رئيسية للقلق التمييز ضد المرأة الذي يتجسد في المهنة النمطية التي تتطلب الحد الأدنى من المؤهلات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبقئها على علم بالتدابير المتخذة لتعزيز وضع المرأة في سوق العمل الرسمية وغير الرسمية. وطلب إلى الحكومة أيضاً أن تقدم معلومات عن: (أ) التدابير المتخذة لتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في العمل في الحكومة والقطاع شبه الحكومي والقطاع الخاص، وتعزيز عمل المرأة على قدم المساواة مع الرجل في الأنشطة المدرة للدخل في مجال الاقتصاد غير الرسمي؛ و (ب) تحديث المعلومات الإحصائية المتعلقة بوضع الرجل والمرأة في سوق العمل.

اليمن

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت اليمن على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٢٢.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تخص ما يلي:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠): (طلب مباشر في عام ٢٠٠٦)

٣٦ - طلبت لجنة الخبراء إلى الحكومة بالإشارة إلى المبادرات السابقة الرامية إلى جعل البند ٦٧ من مشروع قانون العمل، الذي يضم حكماً يحدد حق النساء العاملات في الحصول على أجور مكافئة للأجور التي يحصل عليها الرجال إذا كن يؤدين نفس الأعمال في إطار الشروط والمواصفات ذاتها، مطابقاً للمادة ١ (ب) من الاتفاقية، توضيح ما إذا كانت لا تزال عازمة على إعطاء تعبير قانوني لمبدأ المساواة في الأجور بين النساء والرجال عن الأعمال المتساوية القيمة الوارد في المادة ١ من الاتفاقية. وفي غياب أي تطورات تشريعية، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أية تدابير متخذة أو تزمع اتخاذها لضمان أو تشجيع تطبيق المبدأ عملياً.

٣٧ - ولاحظت اللجنة كذلك أن الحكومة تعطي الأولوية لتعزيز فرص العمل للمرأة الريفية نظراً لأن المجتمع اليميني لا يزال مجتمعاً ريفياً في المقام الأول. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها القادم معلومات عن التدابير المحددة المتخذة لرفع مستويات دخل النساء الريفيات، عن طريق تمكينهن، على سبيل المثال، من إقامة أعمال حرة خاصة بهن، وتعزيز فرص حصولهن على العمالة المدفوعة الأجر في القطاعين الخاص والعام. وشجعت اللجنة الحكومة على تحديث تقييمها للتفاوتات القائمة في الأجور في مختلف القطاعات، وبشكل خاص في القطاع الإداري والمبيعات والمهن الزراعية، لكي تتمكن من تحديد الطابع الحقيقي للتفاوتات الحالية في الأجور ونطاقها الفعلي، وأكثر التدابير فعالية للتصدي لها.

٣٨ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة مشيرة إلى أن الوضع المتدني للمرأة في المجتمع، بسبب القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس، هو أحد الأسباب الجذرية لعدم المساواة في الأجر، أن تقدم معلومات عن التدابير التي يجري اتخاذها لمواجهة هذه المواقف النمطية الجنسانية لدى أرباب العمل في القطاع الخاص، باعتبارها وسيلة لرفع مستوى الدخل والحد من التفاوتات في الأجور بين الرجال والنساء.

الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٦)

٣٩ - فيما يتعلق بالبند ٣ من قانون العمل (القانون رقم ٥ لعام ١٩٩٥، بصيغته المعدلة بالقانون رقم ٢٥ لعام ١٩٩٧) الذي يستثني من تطبيقه، فيمن يستثني، خادمت المنازل، أشارت لجنة الخبراء إلى قول الحكومة إن البند ٣ (٤) من مشروع تعديل قانون العمل يشير بالتحديد إلى أن القانون لن يطبق على خادمت المنازل أو العاملات في فئة مماثلة إلا فيما يتعلق بعطلهن الرسمية، والحد الأدنى للأجور، والفصل من العمل، والحقوق المتصلة بنهاية الخدمة، وأن أمرا وزاريا سينظم أعمالهن، وحقوقهن وواجباتهن. ومن ثم فقد طلب إلى الحكومة مواصلة إطلاع اللجنة على التطورات التشريعية الآتية الذكر وعلى أية أنظمة معتمدة لمنع الممارسات التمييزية ضد خادمت المنازل الوطنيات والأجنبيات على حد سواء.

٤٠ - وإضافة إلى ذلك لاحظت اللجنة، من الإحصاءات التي قدمتها الحكومة عن معدلات النشاط الاقتصادي للنساء والرجال ومشاركتهم في التدريب التقني والمهني، أن معدل مشاركة النساء في المناطق الريفية منخفض إذ يبلغ ٢٥,٩ في المائة في حين يبلغ معدل مشاركة الرجال ٧٠,٧ في المائة؛ وأن معدل مشاركة النساء في المناطق الحضرية أقل من ذلك إذ يبلغ ١١,٥ في المائة مقارنة بمعدل قدره ٦٨ في المائة للرجال. وعلاوة على ذلك،

يعمل عدد كبير من النساء في الاقتصاد غير الرسمي، لا سيما في المناطق الريفية، ولا يزال النشاط الاقتصادي للنساء يركز على القطاعات التقليدية من قبيل الزراعة والصيد والحراجه (٨٧,٧ في المائة)، فضلا عن قطاع التعليم (٤,٣ في المائة) والصناعات التحويلية (٢,٦ في المائة). وفضلا عن ذلك، أشارت أحدث البيانات المتاحة (١٩٩٩) إلى وجود عدد ضئيل للغاية من النساء يجري استخدامهن في القطاع الحكومي (٦,٣ في المائة مقارنة بنسبة قدرها ٢٠,٦ في المائة للرجال). وفيما يتعلق بالتدريب التقني والمهني، لاحظت اللجنة، من خلال الأرقام التي قدمتها الحكومة، أن مشاركة النساء لا تزال منخفضة جدا. وبالإشارة إلى الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تدرج في تقريرها القادم معلومات تفصيلية عن (أ) التدابير المتخذة لتحسين مستوى مشاركة المرأة في العمالة والمهنة في القطاعين العام والخاص؛ و (ب) التدابير المتخذة للتغلب على التقاليد والعادات الاجتماعية التي تؤثر سلبا على فرص المرأة في العمالة والتعليم وتنمية المهارات؛ و (ج) التدابير المتخذة لضمان أن يكون التدريب المهني والتدريب على المهارات للنساء مستجيبين لاحتياجات سوق العمل، ويحتويان على العناصر التي تمكن النساء من بدء أعمال حرة خاصة بهن.

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

٤١ - لاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أنه يجري النظر في مشروع تعديلات على قانون العمل، من بينها حكم ينص على أنه لا يجوز إنهاء خدمة العامل أو العاملة بسبب مسؤولياتهما الأسرية. ورحبت اللجنة بهذا التطور، وطلبت إلى الحكومة أن تواصل إطلاعها على التقدم المحرز بشأن مشروع التعديلات وأن تقدم نص الأحكام التشريعية ذات الصلة عند اعتمادها. وطلب إلى الحكومة أيضا أن تقدم معلومات عن التدابير المقابلة التي تتخذها لإنفاذ الأحكام، في كل من القطاع الخاص والقطاع العام.

٤٢ - ولاحظت اللجنة أيضا إضافة البند ٤٥ مكررا إلى قانون العمل، الذي يجبر شركات القطاعين العام والخاص التي تستخدم أكثر من ٥٠ امرأة على إنشاء دار حضانه لأطفال العاملات بشروط يحددها أمر وزاري. ومع ترحيب اللجنة بهذه التدابير، فإنها أشارت إلى أن الاتفاقية تنطبق على العمال من الرجال والنساء وأن الهدف من السياسات الوطنية في إطار الاتفاقية ينبغي أن يكون تعزيز التغطية الكاملة لكل عامل في جميع البرامج المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، بما فيها برامج رعاية الأطفال. وطلبت بالتالي إلى الحكومة

أن تواصل تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتهيئة الظروف المؤدية إلى تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال من الرجال والنساء فيما يتعلق بمسؤوليات العمل والأسرة.

اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٧)

٤٣ - تناولت لجنة الخبراء مسألة التحاق الأطفال، لا سيما البنات، بالتعليم الأساسي. وأشارت اللجنة إلى معلومات الحكومة بشأن استراتيجية تطوير التعليم الأساسي التي بدأتها واستندت إليها في اتخاذ العديد من التدابير التي تهدف إلى زيادة الفرص التعليمية للبنين والبنات في المناطق الريفية. وأشارت اللجنة أيضا إلى إقامة البنك الدولي مشروع تطوير التعليم الأساسي الذي يستهدف مساعدة اليمن في توسيع نطاق توفير التعليم الأساسي الجيد للجميع (من الصف الأول حتى الصف التاسع) مع إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين. ووفقا لوثيقة معلومات المشروع، ترمي استراتيجية تطوير التعليم الأساسي إلى تحقيق حصول الجميع على التعليم الابتدائي بحلول عام ٢٠١٥. وأشارت اللجنة إلى حدوث تحسن في هذا الصدد: فقد ارتفعت نسبة البنات مقارنة بالبنين في التعليم الابتدائي من ٣٨ إلى ٣٩ في المائة خلال الفترة من ٢٠٠٢/٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥. وارتفع المعدل الإجمالي للالتحاق بالتعليم الأساسي من ٦٤ في المائة إلى ٦٨ في المائة خلال الفترة ذاتها. ومع ذلك، فإن حرية الحصول على التعليم الإلزامي وارتفاع تكاليف الدراسة لا يزالان يمثلان مشكلة كبيرة في اليمن. ونظرا لأهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، شجعت اللجنة الحكومة على مواصلة جهودها الرامية إلى تحسين معدلات التحاق الأطفال بالتعليم الأساسي، لا سيما البنات منهم. وطلبت إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة في هذا الصدد.

اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (طلب مباشر في عام ٢٠٠٦)

٤٤ - لاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة من أن الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠١-٢٠٠٥)، التي تحدد التوجهات الرئيسية للسياسات الاجتماعية والاقتصادية للحكومة، كفلت توفير ٨٩٦ ٠٠٠ فرصة عمل إضافية نتيجة للنمو الاقتصادي في القطاعات المختلفة واستهدفت خفض نسبة البطالة من مستواها البالغ آنذاك ١١,٩ في المائة إلى ٩,٥ في المائة. وأشارت الحكومة إلى أن عدد المستخدمين الذين يحصلون على أجور نقدية يمثل ٨٨,٢ في المائة من مجموع العاملين بأجر، إلا أن النساء لا يمثلن سوى نسبة ٦,٩ في المائة منهم. وذكرت الحكومة أيضا أنها تنفذ عددا من برامج وتدابير العمالة التي تهدف، إلى تحقيق أمور أخرى، منها زيادة فرص العمل أمام النساء الفقيرات في المناطق الريفية. وطلب إلى الحكومة تقديم معلومات تفصيلية عن النتائج المحرزة والتقدم الحاصل في

تنفيذ التدابير المنصوص عليها في الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعلى وجه الخصوص، عن المؤشرات المتعلقة بنتائج التدابير الرامية إلى زيادة نسبة مشاركة النساء في الاقتصاد غير الرسمي، فضلا عن توفير فرص عمل للنساء الفقيرات في القطاع الريفي.
