

Distr.: General
12 September 2008
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الثانية والأربعون

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

٢٠ تشرين الأول/أكتوبر - ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨

تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال

التمييز ضد المرأة

تقارير مقدمة من وكالات متخصصة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن

تنفيذ الاتفاقية في مجالات تقع داخل نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية



تقرير منظمة العمل الدولية



تقرير مكتب العمل الدولي

بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على
جميع أشكال التمييز ضد المرأة

جنيف، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨

المحتويات

الصفحة

٤ المقدمة	الجزء الأول
٦ البيانات المتعلقة بالحالة في بعض فرادى البلدان	الجزء الثاني
٦ البحرين	
٨ بلجيكا	
٩ الكاميرون	
١٢ كندا	
١٤ إكوادور	
١٥ السلفادور	
١٦ قبرغيزستان	
١٧ مدغشقر	
١٩ منغوليا	
٢١ ميانمار	
٢١ البرتغال	
٢٣ سلوفينيا	
٢٥ أوروغواي	

الجزء الأول: المقدمة

إن أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة متناولة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن الاتفاقيات الـ١٨٨ المعتمدة حتى الآن، تتعلق المعلومات في هذا التقرير على نحو رئيسي بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٦ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٦٨ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٤٠ دولة عضواً.

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

المرأة:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

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

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية الحق في التنظيم والمساومة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسة العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)
- اتفاقية حماية الأمومة (المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

إن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات المصدق عليها، وهي هيئة تجتمع سنويا وتتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم. وتتكون المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات تعليقات تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات - وهي تصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالإنكليزية والفرنسية - وكذلك بالإسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية) فهي لا تنشر في شكل كتاب، وإنما يعلن عنها. وهي تنشر في وقت لاحق، ضمن قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية.

والتوضيحات أدناه إشارات موجزة إلى تعليقات أكثر تفصيلا كثيرا أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. وتعليقات لجنة الخبراء ذات الصلة المشار إليها في الجزء الثاني يمكن العثور عليها بالرجوع إلى www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm، ثم الإشارة إلى قاعدة البيانات APPLIS (قاعدة بيانات تشمل معلومات عن تصديقات وتعليقات لجنة الخبراء، وجدول تقديم التقارير).

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة في بعض فرادى البلدان

البحرين

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت البحرين على الاتفاقية رقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٨٩ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، رأي الحكومة في أن عدم التمييز في العمالة مضمون بحقيقة أن أحكام قانون العمل تنطبق بالتساوي على جميع العمال، بقطع النظر عن الجنسية أو الجنس أو الدين أو المعتقدات السياسية أو أي سبب آخر. ولاحظت اللجنة أيضا بيان الحكومة بأن الفصل لأسباب تمييزية من شأنه أن يعتبر فصلا دون سبب مشروع. بمقتضى المادة ١١٠ من قانون العمل. وترى اللجنة، وهي تلاحظ أنه لم تقدم أي دعاوى بشأن التمييز في العمالة أو المهنة إلى المحاكم، أن ذلك يثير الشك بشأن فعالية الحماية القانونية المتاحة في الوقت الحاضر فيما يتعلق بالتمييز المتعلق بالعمل. واسترعت أيضا انتباه الحكومة إلى أن المادة ١٨ من الدستور لا تحظر التمييز على أساس العنصر واللون وأنه لا يبدو أنها تحمي الأجانب من التمييز للأسباب الواردة في الاتفاقية، ما قد يترك كثيرا من العمال الأجانب الذين يعيشون في البلد بدون الحماية القانونية من تلك المعاملة. وحثت اللجنة الحكومة على مراجعة وتعديل تشريعات العمل بغية إدخال تعريف وحظر صريحين للتمييز استنادا إلى الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة، وهي تشير إلى أن العاملات في مجال الخدمة المنزلية والعاملات المؤقتات والعاملات الزراعيات مستبعدات من نطاق قانون العمل، بيان الحكومة بأن هؤلاء العاملات محميات بموجب القانون المدني. وبالإضافة إلى ذلك، تنطبق بعض أحكام قانون العمل عليهن ولهن الحق في تقديم شكاوى إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تبين أحكام قانون العمل وغيره من التشريعات ذات الصلة التي تنطبق على العاملات في مجال الخدمة المنزلية والعاملات المؤقتات والعاملات الزراعيات وعدد وطبيعة الشكاوى المقدمة من قبل هؤلاء العاملات إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وتعتبر اللجنة، وهي تنوه بأن قانون العقوبات يحدد جرائم الاغتصاب والمضايقة الجنسية، أن هذه الأحكام قد لا توفر الحماية الوافية من المضايقة الجنسية في مكان العمل، نظرا إلى أن ممارسات معينة أو سلوكا معيناً قد لا يرقى إلى تلك الجرائم، ولكنه يشكل، على الرغم من ذلك، تمييزاً على أساس الجنس. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت أي دعاوى متعلقة بالمضايقة الجنسية في مكان العمل قد قدمت إلى المحاكم بمقتضى الأحكام ذات الصلة من قانون العقوبات. وحثت الحكومة على اتخاذ تدابير محددة لتعريف المضايقة الجنسية في مكان العمل ولحظره ومنعه.

وفي هذا السياق، أشارت اللجنة إلى أن معدل المشاركة في العمل للمرأة البحرينية، استناداً إلى التقديرات لعام ٢٠٠١ من قبل منظمة الإحصاءات المركزية، كان منخفضاً بدرجة وصلت ١٠,٩ في المائة، بالمقارنة بـ ٤٤,٧ في المائة بين رجال البحرين. وتطلب اللجنة من الحكومة توفير معلومات عن أي تدابير متخذة للقيام على نحو نشيط بتشجيع وضمان تكافؤ الفرص للمرأة فيما يتعلق بتوفر سبل الحصول على العمالة والمهن. وإذ رحبت اللجنة بالتزام الحكومة وبنشاطاتها فيما يتعلق بتعزيز النجاعة المهنية للعمال عن طريق تنمية المهارات والتدريب عليها، طلبت من الحكومة أن توفر معلومات عن التدابير المتخذة لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في أوسع نطاق ممكن من المهن. وتطلب أيضاً من الحكومة أن تعطي تفاصيل عن القانون والممارسة فيما يتعلق بتوفر سبل وصول المرأة إلى شغل المناصب القضائية.

وفضلاً عن ذلك، أشارت اللجنة إلى المادة ٦٣ من قانون العمل (الجزء الثاني) التي تنص، استناداً إلى الترجمة الإنكليزية المنشورة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، على أن "وزير العمل والشؤون الاجتماعية سيصدر أمراً ينص على المهن والوظائف التي يمكن لرب عمل بالنسبة إليها أن يعرض عمالة بديلة لعمالة بسبب زواجها". بيد أن الحكومة بينت أن المادة ٦٣ من قانون العمل تحظر فقط على رب العمل فصل العاملات بسبب الزواج أو الحمل أو الولادة. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تؤكد على أن المادة ٦٣ قد عدلت بحيث أنها لم تعد تفوض وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالنص على مهن ووظائف يمكن لرب عمل بالنسبة إليها أن يعرض عمالة بديلة على العاملات بسبب زواجهن، وأن توفر أية معلومات عن أي قيود أو استبعاد مفروض على المرأة قانوناً أو ممارسة فيما يتعلق بالعمالة والمهنة، بسبب مسؤوليات الزواج أو الأسرة.

بلجيكا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت بلجيكا على الاتفاقيتين اللتين تحملان الرقمين ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ و ٨٧ و ٩٨، وأيضا على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقمي ١٢٢ و ١٧١.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المعلقة التي أدلت بها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى الإحصاءات التي تبين أن النساء يشكلن ٤٠ في المائة من مجموع السكان العاملين في الربع الأول من سنة ٢٠٠٤، ومع ذلك فإنهن مثلن ٦٠ في المائة من العاملين في فئات الأجور الثلاث الدنيا (أقل من ٧٠ يورو في اليوم). وعلى العكس من ذلك، فإن ٢٦ في المائة فقط من الذين يكسبون أجورا أعلى (أكثر من ١٥٠ يورو في اليوم) من النساء. وطلبت اللجنة من الحكومة توفير معلومات أكثر تفصيلا عن التدابير المتخذة لتصحيح فجوة الأجور المستمرة بين العمال والعمالات.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى إحصاءات تبين استمرار العزل المهني القائم على نوع الجنس في بلجيكا التي يزيد فيها تمثيل النساء في مجالات الصحة والخدمات الاجتماعية والتعليم، ويكون فيها تمثيلهن في الحرف والصناعة التحويلية والقطاع الخاص عموما ناقصا. والأغلبية الساحقة من العمال في عمالة الدوام الجزئي من النساء. وأكدت اللجنة على الحاجة إلى اتخاذ تدابير للنهوض بمشاركة المرأة على قدم المساواة في العمالة والمهن، وعلى وجه الخصوص في القطاع الخاص، بما في ذلك وظائف تنطوي على تحمل المسؤولية.

وفيما يتعلق بالخدمة العامة الاتحادية، أشارت اللجنة إلى أن أفراد ومنظمة الخدمة العامة الاتحادية اعتمدوا خطة عمل تتعلق بالتنوع للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. ويتمثل الهدف الوارد في خطة العمل أن تشغل النساء ثلث جميع المناصب الرفيعة في الخدمة العامة الاتحادية. إن اللجنة، إذ تشير إلى أن وحدة التنوع الدائم لأفراد ومنظمة الخدمة العامة الاتحادية تولت ضمان تنفيذ خطة العمل هذه، طلبت من الحكومة أن تبين النتائج القابلة للقياس المنجزة في تنفيذ الخطة.

ووضع معهد المساواة بين المرأة والرجل خطة استراتيجية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. وللخطة خمسة أهداف رئيسية، بما في ذلك إنشاء خدمة لإدارة الشكاوى؛ ووضع وتعزيز أدوات لمراعاة المنظور الجنساني؛ وإعداد وتنفيذ مقررات الحكومة؛ وتحسين الموارد الإحصائية؛ وتعزيز قدرتها المؤسسية. وأشارت اللجنة إلى أن "القانون-البرنامج" أوضح بتاريخ ٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤، الذي أدخل تعديلا على قانون ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣ فيما يتعلق بالتمييز، أن معهد المساواة بين المرأة والرجل يمكن أن يتدخل في الدعاوى التي يكون فيها تطبيق القانون موضع النظر.

الكاميرون

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الكاميرون على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة المدلى بها من قبل لجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٣: أثارَت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، مسألة ما إذا كانت العاملات اللواتي لا يتمن الفترة اللازمة لاستحقاقات الأمومة يتلقين الاستحقاقات المناسبة من صناديق عامة (في إطار برنامج للمساعدة، على سبيل المثال). في هذا السياق، بينت الحكومة أن الفترة اللازمة للاستحقاق المحددة في المادة ٢٥ من القانون المؤرخ ١٢ حزيران/يونيه ١٩٦٧ فيما يتعلق بقانون استحقاقات الأسرة لم تعد مناسبة نظرا إلى الواقع الاقتصادي للبلد، ولذلك تنبغي مراجعته عقب إصلاح الضمان الاجتماعي الجاري في البلد. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تخبرها بالتقدم المحرز في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ٨٩: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، إلى الفقرات ١٩٢-٢٠٢ من دراستها الاستقصائية العامة حول العمل الليلي للمرأة في الصناعة، لاحظت فيها أن الاتجاه الراهن هو دون ريب العزوف عن الحظر الشامل على العمل الليلي للمرأة وإعطاء الشركاء الاجتماعيين مسؤولية تحديد مدى منح الإعفاءات. وذكرت اللجنة أيضا بأن الدول الأعضاء ملزمة بأن تراجع دوريا تشريعاتها الحمائية على ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية بغية تنقيح جميع الأحكام الموجهة حسب نوع الجنس والمعوقات التمييزية. وذكرت اللجنة بأن بروتوكول ١٩٩٠ للاتفاقية رقم ٨٩ صمم بوصفه أداة للانتقال السلس من الحظر دون

تحفظ إلى الحصول الحر على العمالة الليلية، بخاصة للدول التي ترغب في عرض إمكانية العمالة الليلية للعاملات، ولكنها ترى أن تبقى بعض الحماية المؤسسية لتفادي الممارسات الاستغلالية والتدهور على نحو مفاجئ للظروف الاجتماعية للعاملات. ودعت اللجنة الحكومة إلى النظر بعين التأييد في التصديق على بروتوكول ١٩٩٠.

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أن المادة ٦١(٢) من قانون العمل تنص على أنه "في ظروف متساوية من العمل والقدرة المهنية تكون الأجور متساوية بالنسبة إلى جميع العمال، بقطع النظر عن أصلهم وجنسهم وسنهم ومركزهم ومعتقداتهم الدينية". وأشارت اللجنة إلى أن هذه المادة لا ينعكس فيها تماما مبدأ الأجر المتساوي للرجل والمرأة كما يرد في الاتفاقية، نظرا إلى أن هذا المبدأ لا يشمل العمل في ظروف متساوية أو أنواع مماثلة من العمل فحسب ولكنه يشمل أيضا أنواع العمل التي، على الرغم من اختلافها، لها قيمة متساوية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ جميع الخطوات الضرورية للنص التشريعي الكامل على مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة.

وأشارت اللجنة، في تعليقاتها السابقة، إلى ملاحظات أدلى بها اتحاد النقابات العمالية الحرة في الكاميرون فيما يتعلق بتطبيق أرباب عمل معينين، بخاصة في مناطق نائية، لمعدلات أجور مختلفة للرجال والنساء. بينت الحكومة أنه لعلاج هذه الحالة تقع على عاتق العمال المتضررين وأعضاء النقابات العمالية مسؤولية التنديد بأرباب العمل أولئك. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أنه استنادا إلى دراسة استقصائية أجريت بمساعدة من منظمة العمل الدولية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، تجعل الأحكام السارية المفعول المتعلقة بإثبات التمييز من بالغ الصعوبة على العمال أن يثبتوا أنهم ضحايا التمييز في الأجور. لقد تم التوصل إلى معرفة أن ذلك أحد الأسباب في أنه، على الرغم من الوعي الواسع النطاق بالممارسات التمييزية المتكررة، لم تلاحظ منازعات متعلقة بالتمييز كثيرة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن توفر معلومات عن الخطوات المتخذة لمساعدة العمال على إظهار التمييز في مجال الأجور. وطلبت اللجنة أيضا من الحكومة أن توفر معلومات عن الطريقة التي تضمن بها عمليات التفتيش على العمل التطبيق الفعال للاتفاقية، وعلى وجه الخصوص عن عدد عمليات التفتيش على العمل التي نُفذت في مناطق نائية وطبيعة الانتهاكات التي تناقشتها التقارير لمبدأ الأجر المتساوي للرجل والمرأة على العمل المتساوي القيمة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أنه استنادا إلى دراسة استقصائية أجراها مشروع منظمة العمل الدولية لدعم الإعلان عن المبادئ والحقوق الرئيسية في العمل في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ فيما يتعلق بالعقبات أمام تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الكاميرون، لا توجد أحكام في التشريعات الكاميرونية تتناول على وجه التحديد المضايقة الجنسانية. وبينت الدراسة الاستقصائية أيضا أن المادة ١٢ من مشروع القانون الموحد الأولي لمنظمة مواءمة قانون الأعمال التجارية في أفريقيا فيما يتعلق بقانون العمل تحظر أي شكل من المضايقة النفسية أو الجنسانية في العمل تسفر عن أي نوع من السلوك المسيء للمعاملة والمتكرر. بيد أن اللجنة لاحظت أن من الصعب، استنادا إلى الدراسة الاستقصائية لمشروع منظمة العمل الدولية، المكافحة الفعالة للمضايقة الجنسانية بحكم هذه المادة بسبب الفجوات القائمة في المشروع الأولي لمنظمة مواءمة قانون الأعمال التجارية فيما يتعلق بعبء الإثبات وحماية الشهود والعقوبات المنطبقة. ونظرا إلى خطورة المضايقة الجنسانية في العمالة والمهن وأثرها استرعت اللجنة انتباه الحكومة إلى الحاجة إلى حظر المضايقة الجنسانية في القانون صراحة. وأثارت اللجنة قلقا مستمرا فيما يتعلق بالمركز القانوني غير المتساوي للمرأة فيما يتعلق بالحقوق في امتلاك الممتلكات، والقوانين المتعلقة بالاعتماد والإفلاس، وحق الأزواج في السعي للحصول على أمر من المحكمة لمنع زواجهم من الاشتغال بمهن معينة.

وإذ تلاحظ اللجنة أن النساء يمثلن ٢٥ في المائة فقط من الموظفين العموميين و ٣٠ في المائة فقط من طالبي العمل عموما، طلبت اللجنة من الحكومة أن توفر معلومات عن التدابير المتخذة في إطار سياسة العمالة الوطنية للنهوض بالمساواة بين الجنسين في الحصول على العمالة والتدريب وإرسال معلومات عن النتائج المحققة في هذا المجال.

وأشارت اللجنة إلى المادة ٨٢ من قانون العمل الذي يحظر على النساء العمل في الليل في الصناعة، والمادة ٨٣ من قانون العمل الذي ينص على اعتماد أمر يحدد أنواع العمل التي لا يسمح للنساء بأدائها. ويستبعد هذا الأمر النساء عن العمل الذي يتجاوز قوتهن الجسدية وعن العمل الذي يعتبر خطرا أو قذرا. ولاحظت اللجنة أن الأغلبية الساحقة من النساء اللاتي أجريت المقابلة معهن يقترحن، استنادا إلى الدراسة الاستقصائية لمشروع منظمة العمل الدولية السالفة الذكر، أن يستكمل على نحو دوري الأمر المتعلق بالمادة ٨٣ من قانون العمل لتكليفه مع المهارات والقدرات المهنية الجديدة للنساء. وطلبت اللجنة من الحكومة أن توفر معلومات عن تنقيح قائمة أنواع العمل المحظور على النساء الاشتغال بها وطلبت من الحكومة قصر التدابير الحمائية فيما يتعلق بالنساء على تدابير يقصد بها توفير الحماية للأئمة.

كندا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدقت كندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي أرقامها ٨٧ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، أنه حدث، وفقا للحكومة، انخفاض تدريجي في فجوة متوسط الأجور من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٣ (33.2 في المائة إلى 29.5 في المائة). بيد أن متوسط العائدات للعاملات لا يزال أقل كثيرا من متوسط عائدات العاملين، حتى حين تفرغهن للعمل. تشير دراسة أجرتها مؤخرا "إحصاءات كندا" إلى أن النساء اللاتي تفرغن للعمل وطول السنة كسبن ٧١ في المائة مما كسبه الرجال في سنة ٢٠٠٣، وأن الفجوة بين عائدات الرجال والنساء لم تتغير تغيرا كبيرا في العقد الماضي.

ولاحظت اللجنة أيضا أن فرقة العمل للمساواة في الأجر، التي شكلتها حكومة كندا، قدمت تقريرها الشامل المعنون "المساواة في الأجر: نهج جديد إزاء حق أساسي" في أيار/مايو ٢٠٠٤، مشتملا على عدد من التوصيات لتنفيذ نظام سباق للمساواة في الأجر. ومن شأن هذا النظام أن يشمل جميع العاملين المنظمين اتحاديا في القطاعين العام والخاص وأيضا متعاقدين اتحاديين، ومن شأنه أن يشمل تشريعات جديدة صادرة عن اللجنة الكندية للمساواة في الأجر، ومحكمة كندية تعقد جلسات استماع حول المساواة في الأجر ومصدري الأحكام المتعلقة بالمساواة في الأجر. ولاحظت اللجنة أن الحكومة تقوم بتحليل التوصيات، وأنه يجري وضع خيارات للسياسات لتنظر الحكومة فيها. إن اللجنة، وهي ترحب بهذا الاستعراض الواسع والتوصيات الابتكارية التي ترمي إلى التغلب على المأزق الذي يبدو أنه وُصِل إليه في كندا فيما يتعلق بتحقيق المساواة في الأجر، طلبت من الحكومة أن تبقيها على اطلاع على التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لإعمال التوصيات، وعلى أثرها.

الاتفاقية رقم ١١١: ترحب اللجنة بتلقي المعلومات فيما يتعلق بأنشطة "مركز نساء كندا"، المتعلقة بأمور، منها أنشطة تعزيز الوعي والبحوث واستعراض برنامج مقدمات الرعاية المقيمت، والعمل مع منظمات النساء من الشعوب الأصلية. وتلاحظ اللجنة على نحو خاص عمل "مركز نساء كندا" الذي قام به مع "إحصاءات كندا" لوضع وثيقة

بعنوان النساء في كندا: تقرير إحصائي مستند إلى نوع الجنس نشرت في سنة ٢٠٠٦. ولاحظت اللجنة من ذلك التقرير أنه حدثت زيادة في النسبة المئوية للنساء اللاتي وُلدن خارج البلد، وهن عضوات في أقلية ذات حضور بارز أو من سكان الشعوب الأصلية أو معوقات.

ولاحظت اللجنة أنه ارتفعت استنادا إلى ما ورد في التقرير ارتفاعا كبيرا مستويات عمالة النساء ذوات الأطفال الصغار، ترافقه زيادة كبيرة في عدد أماكن رعاية الأطفال المرخص لها المتاحة لعائلات خلال العقد الأخير. بيد أن التقرير يبين أن أغلبية العاملات ما يزلن يعملن في مهن كُن مراكز فيها تقليديا، وأنه لم يحدث فعلا تغيير في نسبة العاملات في المهن التي تسيطر النساء عليها تقليديا خلال العقد الماضي. إن حصة النساء في المناصب الإدارية انخفضت أيضا من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٤، وثمة اتجاه إلى التمثيل الأفضل للنساء في المناصب ذات المستوى الأقل من تمثيلهن على مستويات أعلى (الصفحة ١١٣). وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها للنهوض بالمساواة بين الجنسين في العمالة والمهن، بطرق منها تناول اختلالات التوازن بين الجنسين فيما يتعلق بالعمل المأجور. وطلبت اللجنة أيضا معلومات تتعلق بتدابير لتشجيع عمالة النساء في المهن غير التقليدية وفي مناصب إدارية.

وتشير اللجنة إلى معلومات قدمتها الحكومة ردا على رسالة مقدمة من قبل الاتحاد الدولي السابق للنقابات العمالية الحرة فيما يتعلق بشيوع المضايقة الجنسانية للنساء في العمالة. قدمت الحكومة إحصاءات تبين أنه، خلال فترة سنتين انتهت في أيار/مايو ٢٠٠٥، عُرضت ١٥٨ دعوى من دعاوى التمييز الجنساني بزعم المضايقة على اللجنة الكندية لحقوق الإنسان. ومن هذه الدعاوى، لم يجل إلى جلسات استماع سوى سبع، وتمت تسوية ٢٦ واثنتان سوينا عن طريق إجراءات ما قبل الاستماع. ونظرا إلى الدليل على الشيوع الواسع للمضايقة الجنسانية للنساء في العمالة، والأعداد القليلة من الشكاوى المعروضة التي عقدت بشأنها جلسات استماع، فإن اللجنة طلبت من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المحددة المتخذة لتناول المضايقة الجنسانية.

إكوادور

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت إكوادور على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٦، إلى أن المادة ٧٩ من قانون العمل، التي تنص على "لمساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة" تتفق، استنادا إلى الحكومة، مع المادة ٣٦ من دستور إكوادور الذي يضع مبدأ "المساواة في الأجر" للرجال والنساء "عن العمل المتساوي القيمة". وتثق اللجنة، وهي تذكر بأن مبدأ المساواة في الأجر كما هو محدد في الاتفاقية يتجاوز المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة، بأن الحكومة ستتخذ الخطوات الضرورية لمواءمة المادة ٧٩ من قانون العمل مع الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٠٣: أعربت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٣، عن الأمل الوطيد في أن تتخذ الحكومة جميع الخطوات الضرورية لجعل التشريعات الوطنية متفقة مع الاتفاقية بأن يُدرج في قانون العمل حكم ينص صراحة على أنه في حالة الولادة المتأخرة، ستمدد الإجازة قبل التاريخ المفترض للولادة حتى التاريخ الفعلي للولادة، وفترة الإجازة الإلزامية التي تتخذ بعد الولادة لن تقلل لذلك السبب. وتلاحظ اللجنة أيضا أن المادة ١٥٥ من قانون العمل لم تعد تنص صراحة، نظرا إلى أن القانون رقم ١٣٣ المؤرخ في سنة ١٩٩١ قد عدلها، على حق العاملات في المشاريع التجارية التي يعمل في كل منها أكثر من خمسين عاملا (والتي يتعين عليها أن توفر رعاية الأطفال بموجب المادة الفرعية ١ من المادة ١٥٥) في قطع عملهن لإرضاع أطفالهن، استنادا إلى أحكام الاتفاقية. ولذلك استرعت اللجنة انتباه الحكومة إلى الحاجة إلى أن يُدخل في التشريعات حكمٌ يضمن صراحة لجميع العاملات في المشاريع التجارية التي تنطبق الاتفاقية عليها قطع العمل بغرض الإرضاع، وهو القطع الذي تُعد مدته من ساعات العمل وبالتالي يُوجر عليه. وتأمل اللجنة أيضا في أنه في حالة عمالة العاملات في مشاريع تجارية لا توجد فيها رعاية للأطفال ستتخذ التدابير الضرورية لوضع ملحق للمادة الفرعية ٣ من المادة ١٥٥ من قانون العمل، ستستحق بمقتضاه النساء اللاتي يرضعن أطفالهن

يوم عمل من ست ساعات، بالنص المحدد على أن يوم العمل المنخفض الساعات سيعتبر يوم عمل كامل الساعات، ويؤجر وفقا لذلك.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة باهتمام، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٦، إلى إعادة تنشيط الطاولة المستديرة المعنية بـ "العمالة والسياسات الجنسانية" بإدارة المجلس الوطني للمرأة. بالإشارة إلى تعليقات اللجنة السابقة على تعديل بعض أحكام القانون التجاري والتشريعات المتعلقة بالجمعيات التعاونية، لاحظت اللجنة أن الحكومة قد طلبت من مديريةية التعاونيات الوطنية اتخاذ الخطوات الضرورية لإلغاء المادة ١٧(ب) من أنظمة قانون التعاونيات، التي تحتاج المتزوجات بموجبه إلى تفويض أزواجهن بأن يكن عضوات التعاونيات السكنية والزراعية وتعاونيات الحدائق الأسرية.

السلفادور

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدقت السلفادور على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، أنه، استنادا إلى المادة ٣٨(١) من الدستور الوطني، والمادة ١٢٣ من قانون العمل والمادة ١٩ من أنظمة العمل الموحدة للقطاع الخاص، ينطبق مبدأ المساواة في الأجر للعاملين والعاملات شريطة التساوي في العمل وأن يعمل العاملون والعاملات في نفس المؤسسة أو المشروع التجاري في نفس الظروف. وذكرت اللجنة بأن الاتفاقية تشير إلى المساواة في الأجر للرجال والنساء عن "العمل المتساوي القيمة" ولا تجعل نطاق المقارنة مقتصرًا على العمل المتساوي أو العمل المنجز في نفس الظروف، أو في نفس المشروع التجاري أو المؤسسة. وأعربت اللجنة عن الأمل في أن تدخل الحكومة تعديلا على التشريعات للإدماج الكامل لمبدأ "تساوي القيمة".

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٦، أن المادة ٦٢٧ من قانون العمل، التي تنطبق على النساء العاملات في قطاع التجميع (مناطق تجهيز الصادرات)، تنص على عقوبات محددة لأرباب العمل الذين يفصلون النساء الحوامل أو النساء المعوقات، وأنه

عُزز رصد الحظر على اختبار الحمل بوصفه شرطا للتعاقد معهن أو لإبقائهن في العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن الحالات المكتشفة من قبل مفتشية العمل والإجراء المتخذ والنتائج التي حُصل عليها.

وأشارت اللجنة إلى الجهود المبذولة من قبل الحكومة لمكافحة المضايقة الجنسية في العمل. بيد أنها تعرب عن الأمل في أن تواصل الحكومة النظر في اعتماد أحكام قانونية محددة تضمن الحماية من المضايقة الجنسية في العمل. وتلاحظ اللجنة باهتمام الأنشطة المتخذة لتنفيذ خطة النهوض بإدماج المرأة في سوق العمل، وجهود المجلس الأعلى للعمل لصياغة سياسة للمساواة.

قيرغيزستان

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

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أن قانون المساواة بين الجنسين يهدف إلى حماية الرجال والنساء من التمييز الجنساني في علاقات العمل وينص في المادة ١٧ على أنه يحق لأشخاص من الجنس المختلف المساواة في الأجور في حالة استيفاء نفس المؤهلات وتوفير نفس ظروف العمل. واسترعت اللجنة انتباه الحكومة إلى أن المبدأ الوارد في الاتفاقية يتجاوز كونه إشارة إلى عمل مماثل أو مشابه وأن المساواة في الأجر للرجال العاملين والنساء العاملات ينبغي أن تفهم بأنها تشمل أيضا أعمالا مختلفة يؤديها الرجال والنساء ولكنها متساوية القيمة. ولذلك، طلبت اللجنة من الحكومة أن تنظر في إدخال تعديل على المادة ١٧ من قانون المساواة بين الجنسين لجعل القانون متفقا مع مبدأ الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة أيضا أن المادة ٢١٣ من قانون العمل تعرف الأجور بأنها تشمل "الأجر المالي الذي يدفعه رب العمل عن عمل لموظف". ولاحظت إدخال نظام من العلاوات وغيرها من الحوافز المادية، التي لا تشكل جزءا من معدل الأجر العادي للعامل،

لتشجيع تعزيز النجاعة والإنتاجية وجودة العمل. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى أن مبدأ الاتفاقية ينطبق على كل من الأجر الأساسي وأي أجور إضافية، مدفوعة نقدا أو عينا. ولذلك، طلبت من الحكومة أن تبين كيفية تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على المدفوعات العينية وأيضا مدفوعات إضافية من قبيل العلاوات عن مدة الخدمة الطويلة أو الملاحق أو العلاوات أو بدلات البعثة لضمان ألا توجد هذه المدفوعات تمييزا على أساس نوع الجنس.

ولاحظت اللجنة باهتمام اعتماد الحكومة لسياسة لإصلاح الأجر (٢٠٠٣-٢٠١٠) أحد أهدافها الرئيسية هو حظر التمييز ضد العاملين لمختلف الأسباب، بما في ذلك السبب الجنساني. ولاحظت أيضا أن المرسوم رقم ١٤١ المؤرخ ١٨ آذار/مارس ٢٠٠٤ يقر خطة لاتخاذ تدابير لتنفيذ هذه السياسة، بما في ذلك مقترحات بتحسين تنظيم الأجر في القطاع العام وتنظيم تحديد الأجر في القطاع الخاص. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تذكر بصورة عامة التدابير التي اتخذتها أو تتوخاها بموجب سياسة إصلاح الأجر هذه لتشجيع وضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. وأكدت اللجنة، وهي تلاحظ أن النساء بالمتوسط يواصلن كسب أقل مما يكسبه الرجال وأنهن يعملن في قطاعات الاقتصاد التي تقل فيها الأجور كثيرا بالمقارنة بالقطاعات التي يعمل الرجال فيها، على الحاجة إلى اتخاذ تدابير لمكافحة الفوارق في الأجر بين الرجال والنساء، وتشجيع توفير سبل وصول النساء إلى العمالة في القطاعات التي يسيطر الرجال عليها وضمان عدم الاستهانة بالمهن التي تسيطر النساء عليها.

مدغشقر

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

ثانيا- تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى أن النساء كسبن، استنادا إلى الحكومة، ٦٤,٤ في المائة من أجور الرجال في سنة ١٩٩٣، و ٦١,٨ في المائة في سنة ٢٠٠١. في صناعة المنسوجات كسبت النساء ٧١ في المائة من أجور نظرائهن من الرجال في سنة ٢٠٠١، ما يشكل تقدما كبيرا بالمقارنة بسنة ١٩٩٣ عندما كان نفس

المعدل ٥٣,٢ في المائة. ولاحظت اللجنة أيضا أن فجوة الأجور بين الجنسين بقيت أعلى في القطاع الخاص، ومرتفعة على نحو خاص في الاقتصاد غير الرسمي.

وذكرت اللجنة بأن المادة ٥٥ من مشاريع التعديلات على قانون العمل المؤرخة في أيار/مايو ٢٠٠٠ تنص على أنه "عن نفس المؤهلات المهنية، ولنفس الوظيفة وعن نفس العمل المتساوي القيمة، يكون نفس الأجر لجميع العمال بقطع النظر عن منشأهم ولونهم وأصلهم القومي ونوع جنسهم وسنهم ومركزهم في الظروف الواردة في الفصل الحالي". تبدو هذه الصياغة أكثر تقييدا من الاتفاقية، نظرا إلى أن مقارنة القيمة المتساوية، ضمن معنى الاتفاقية، ليست بالضرورة على مستوى العمل المنجز في سياق وظيفتين متماثلتين. بل ينبغي أن يكون من الممكن إجراء مقارنة بين وظائف ليست متماثلة من الممكن، على الرغم من ذلك، المقارنة بين قيمتها. وبينت الحكومة أنها ستنتقل شواغل اللجنة إلى مجلس العمالة الوطني. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ التدابير الضرورية لضمان أن ينعكس تماما مبدأ الاتفاقية في المادة ٤٤ من مشاريع التعديلات على قانون العمل.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أن الحكومة قد أدرجت منظورا جنسانيا ضمن سياسة العمالة الوطنية المعتمدة في سنة ٢٠٠٥ وأنها تنفذ خطة للعمل الوطني معنية بنوع الجنس والتنمية. وأشارت أيضا إلى أن الحكومة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وقعا على اتفاق للتعاون في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ يُنفذ بموجبه برنامج لإيجاد فرص العمل. ولهذا البرنامج هدف إيجاد فرص عمل نظامية للشباب الباطلين عن العمل والنساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي. إن توفير التدريب المهني مكون هام لهذا البرنامج.

واستنادا إلى بيانات إحصائية في سنة ٢٠٠٥ تتعلق بالخدمة العامة، تجاوز عدد النساء عدد الرجال في "المهن المتوسطة" والمناصب الإدارية، ولكن تمثيلهن كان ناقصا في فئة "الكادرات العليا والمدراء" (١١٤٠٠ رجل مقارنة ب ٣٨٦٣ امرأة) وفي فئة "المهن الفكرية والعلمية" (٧٧٦٨ رجلا مقارنة ب ٤٠٢١ امرأة). عموما، حوالي ٤٠ في المائة من الموظفين العموميين من النساء. تؤكد اللجنة على أهمية اتخاذ خطوات إيجابية لضمان توفر سبل حصول النساء والرجال على وظائف الخدمة العامة على جميع مستويات المسؤولية على قدم المساواة.

وأشارت اللجنة إلى أن دورات إذكاء الوعي للعمال وأرباب العمل بالأحكام التي تحظر المضايقة الجنسانية الواردة في المادة ٥ من قانون العمل قد عقدت في مناطق مختلفة وأن عددا من المنظمات غير الحكومية تنشط في تقديم المساعدة لضحايا المضايقة الجنسانية، بما في ذلك المساعدة القانونية.

منغوليا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت منغوليا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى أن المادة ٤٩(٢) من قانون العمل لعام ١٩٩٩ تنص على أن "المستخدمين والمستخدمات الذين يوظفون بنفس العمل يحق لهم نفس مقدار الأجر". وأشارت اللجنة إلى أن هذه الصياغة أضيق نطاقا من العبارة المستخدمة في المادة ٢(١) من الاتفاقية، أي "المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة" وطلبت من الحكومة أن تنظر في تعديل التشريعات لتطبق تطبيقا كاملا مبدأ المساواة في الأجر للمستخدمين والمستخدمات عن العمل المتساوي القيمة.

المادة ٤٩(١) من قانون العمل تنص على أن الأجر يُحدد على أساس الأجر بالساعة أو معدل الناتج، أو معايير أخرى، مع مراعاة نتائج العمل المنجز. وأشارت اللجنة، وهي تذكر بأن معايير تقييم الأداء، مثل المهارة والناتج وما يعادلها، ليست تمييزية بحد ذاتها بوصفها أساسا للتفريق في الأجر، إلى أن تلك العوامل يجب أن تطبق بحسن النية، نظرا إلى أن الإصرار على "تساوي الظروف فيما يتعلق بالعمل والمهارة والناتج" يمكن أن يُستخدم ذريعة لأن تُدفع للنساء أجور أقل من أجور نظرائهن. وفي هذا السياق، أكدت اللجنة على أهمية تقييم الوظيفة الموضوعي.

الاتفاقية رقم ١٠٣: لاحظت اللجنة باهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، أن قانون العمل لعام ١٩٩٩ ينص على إجازة أمومة من ١٢٠ يوما، أو حوالي ١٧ أسبوعا. بيد أنها لاحظت أن قانون العمل لا ينص على أن ذلك الجزء من الإجازة يجب أن يؤخذ بعد

الولادة. ذكّرت اللجنة بأن الحظر على العمل فترة ستة أسابيع بعد الولادة، كما تتوخاه الاتفاقية، يشكل تدبيراً للحماية الإضافية للحق في إجازة الأمومة يقصد به منع العاملة من استئناف عملها نتيجة عن الضغط أو بغية الحصول على النفع المادي قبل انتهاء الفترة القانونية لإجازة ما بعد الوضع، ما يعود بالضرر على صحتها وصحة طفلها. واللجنة على ثقة بأن الحكومة ستتخذ، على ضوء هذه الاعتبارات، التدابير الضرورية في المستقبل القريب جدا لاعتماد نص ملحق بقانون العمل يبين الطابع الإلزامي لفترة إجازة ما بعد الوضع التي لن تكون أقل من ستة أسابيع.

ولاحظت اللجنة بيان الحكومة بأن تقدم للنساء اللائي ليس من حقهن الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي بدلات المساعدة الاجتماعية للأمومة تساوي الحد الأدنى من الأجر النافذ في البلد. وبينت الحكومة في هذا الصدد أن مقدار البديل لا يكفي لتوفير الغذاء والإسكان الوافي للام وطفلها. وذكّرت اللجنة بأن المتطلب الوارد في الاتفاقية بأن النساء غير المؤهلات لتلقي الاستحقاقات النقدية التي تقدم باعتبارها حقا ستكون لهن استحقاقات وافية من صناديق المساعدة الاجتماعية، وهي تثق بأن الحكومة ستتخذ التدابير الضرورية لضمان توفير بدلات الأمومة الوافية في إطار المساعدة الاجتماعية.

ولاحظت اللجنة أن المادة ١٠٠ من قانون العمل ترسي مبدأ حظر إنهاء توظيف امرأة حامل أو امرأة لها طفل دون سن الثالثة. بيد أنها لاحظت أن هذا الحكم يأذن بإنهاء التوظيف في حالات معينة محدودة من الخلل الخطير يعدها، بينما تنص الاتفاقية على حظر كامل على رب العمل أن يسلم امرأة إخطارا بفصلها خلال فترة إجازة الأمومة، أو في وقت تنتهي فيه مدة الإخطار خلال ذلك التغيب. وتأمل اللجنة في أن يكون في وسع الحكومة إعادة النظر في الأحكام ذات الصلة من قانون العمل من أجل حظر إنهاء التوظيف خلال الفترة التي تؤمن الاتفاقية عليها.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى البرنامج الوطني للمساواة بين الجنسين المؤرخ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ وإلى أنه اتخذ عدد من التدابير لإذكاء وعي الجهات الفاعلة في سوق العمل والسكان عموما بأهمية عدم التمييز والمساواة بين الرجال والنساء. ولاحظت اللجنة باهتمام أن بعض هذه الأنشطة تجرى على أساس منتظم وتناطب الرجال وتتناول أدوارهم ومسؤولياتهم ضمن العائلة. وأكدت على استمرار الحاجة إلى اتخاذ إجراءات محددة للنهوض بالمساواة الجنسانية في العمالة والمهنة.

وأشارت اللجنة باهتمام، وهي تذكّر بأن الفصل ٧ من قانون العمل لعام ١٩٩٩ يوفر تأميناً معيناً على الوظائف، بما في ذلك القيود على العمل الإضافي، وأسفار الأعمال وإجازة رعاية الطفل للأمهات العاملات وأيضاً الآباء الذين يتولون تربية أطفال بمفردهم، إلى أن المادة ١٠٦ المتعلقة بإجازة رعاية الأطفال قد أدخل التعديل عليها في سنة ٢٠٠٣ وأن هذا الحكم ينص الآن على اتخاذ الرجال والنساء لإجازة رعاية الأطفال على قدم المساواة. بيد أن اللجنة تحث الحكومة على إدخال تعديل أيضاً على أحكام أخرى ما تزال تفترض أن عبء المسؤوليات العائلية لا تتحمله إلا الأمهات العاملات.

وأشارت اللجنة إلى الأمر رقم أ/٢٠٤ المؤرخ ١٩٩٩، الذي يضع قائمة المهن التي تعتبر خطيرة، والتي يُحظر على النساء والقُصّر أداؤها. وأشارت اللجنة إلى أن قائمة المهن التي يُحظر أداؤها على النساء طويلة جداً. وطلبت من الحكومة أن تتخذ التدابير الضرورية لأن تراجع، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، ما إذا كان ما يزال من الضروري استثناء النساء من هذه المجموعة الكبيرة من المهن، على ضوء التحسينات في ظروف العمل والتغيرات التكنولوجية ومراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين.

ميامار

لم تصدق ميامار بعد على أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأكثر صلة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. بيد أنها صدقت على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ٨٧.

البرتغال

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت البرتغال على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧١ و ١٧٥ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى أن مفهومي "العمل المتساوي" و "العمل المتساوي القيمة" الواردين في المادة ٣٢ من القانون رقم ٢٠٠٤/٣٥

يفترض أن جوانب المقارنة تتعلق بالعمل المؤدى لنفس رب العمل. وذكرت بأن معنى المساواة في الأجر بموجب الاتفاقية ينطبق على العمل المتساوي القيمة، حتى إذا كان عملاً ذا طبيعة مختلفة أو مؤدى في ظل ظروف مختلفة لأرباب عمل مختلفين. والمقصد من توسيع مقارنة الوظائف على نحو أكبر إلى ما يتجاوز فرادى أرباب العمل هو التمكن من تحديد حالات التمييز في الأجر بين الرجال والنساء، على وجه الخصوص في الظروف التي تركز فيها النساء في قطاعات أو مهن خاصة لا تنال حقتها من التقدير والسبب الدقيق في ذلك أن العمل تؤديه النساء. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت تدابير تتخذ أو يزمع اتخاذها لضمان ألا تكون الأجور المحددة في القطاعات التي تسيطر عليها عمالة النساء قائمة على الاستهانة ذات التحيز الجنساني بالعمل المنجز.

في البرتغال قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لمشروع "للمساواة" تموله اللجنة الأوروبية لاستحداث طريقة لتقييم الوظائف تخلو من التحيزات الجنسانية لقطاعي المطاعم والمشروبات. وشارك في المشروع لجنة تكافؤ الفرص في مجال العمالة، والمديرية العامة للتفتيش على العمل، وأيضا نقابات العمال الرئيسية في هذين القطاعين.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى أنه استناداً إلى الحكومة يشمل مفهوم المضايقة الجنسانية بموجب المادة ٢٤ كلاً من المضايقة الجنسانية والمضايقة المعنوية، وأيضا المضايقة التي تكون غايتها ونتيجتها انتهاك كرامة شخص ما أو خلق بيئة مرعبة أو معادية أو محطة أو مذلة أو مزعزة للاستقرار. وأشارت أيضاً إلى أن انتهاك هذه المادة يشكل جريمة خطيرة بموجب المادة ٦٤٢(١) من القانون وأن المفتشية العامة للعمل مكلفة بموجب المادة ٦٣٩ بوضع إجراءات إدارية متعلقة بالعمل. وطلبت اللجنة تلقي معلومات عن إنفاذ هذه الأحكام، وعن التدابير العملية المتخذة، في القطاعين العام والخاص، لإذكاء الوعي بالمضايقة الجنسانية في العمل، وبكيفية منعها وبكيفية تناولها على النحو السليم حينما تحدث.

ولاحظت اللجنة أنه، استناداً إلى الاتحاد العام للعمال، على الرغم من مستويات التعليم العالية في صفوف النساء دون سنة الرابعة والعشرين، لا تزال الممارسات التمييزية قائمة فيما يتعلق بإمكانية الحصول على العمالة والمرتبات والتنمية المهنية، وأن البطالة عن العمل تؤثر في المرأة أكثر من تأثيرها في الرجل، ما يؤدي إلى معدلات أعلى للفقر في صفوف النساء. ولاحظت اللجنة أن القيام بتحليل لسوق العمل بين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥ يؤكد وجود معدلات أعلى من البطالة عن العمل بين الشباب، وطالبي العمل الجدد والنساء الحاصلات على التعليم العالي. ولاحظت أيضاً أن النساء يكسبن أقل بالمتوسط مما يكسبه

الرجال، ومركزات في مهن أقل أجرا كثيرا تقليديا وأنه يحتمل، أكثر من الرجال، أن يعملن بمقتضى ترتيبات تعاقدية غير دائمة. وأشارت اللجنة إلى معلومات الحكومة عن الأنشطة الكثيرة بموجب الخطة الوطنية للمساواة للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ سعيًا لتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين.

إن أحد الأنشطة بموجب الخطة الوطنية للمساواة يشمل النهوض بخطط المساواة في المشاريع التجارية إلى جانب خلق حوافز لاعتماد تدابير للنهوض بالمساواة بين الرجال والنساء. ولاحظت أيضا الاقتراح بمقتضى الخطة الوطنية للمساواة بإعادة تقييم مضمون الاتفاقات الجماعية من منظور جنساني. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن عدد خطط المساواة المعتمدة من قِبل مشاريع تجارية وأن تورد أمثلة على تلك الخطط. وطلب من الحكومة أيضا أن تورد معلومات عن مبادراتها بتقييم اتفاقات جماعية من منظور جنساني، مبينة عدد الاتفاقات التي نُظر فيها والأثر الذي تركته هذه العملية في تحسين تكافؤ الفرص والتعامل بين الرجال والنساء عن طريق الاتفاقات الجماعية.

سلوفينيا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت سلوفينيا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧٥ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى أنه على الرغم من أن الأجر الشهري المتوسط الذي يتلقاه الرجال ما يزال أعلى من ذلك الأجر للنساء، فإن الفجوة تضيق. تبين إحصاءات من سنة ٢٠٠٣ فجوة أجر تبلغ ٧ في المائة، مقارنة ب ١٢ في المائة في سنة ٢٠٠١. إن إحدى الفجوات الكبرى في الأجر لا تزال قائمة في فئة "العمال المهرة" (١٩ في المائة)؛ بيد أن فجوة الأجر لحملة درجات جامعية قد تجاوزت فجوة العمال المهرة بنسبة ٢٢ في المائة. ولاحظت اللجنة أيضا أن القرار بشأن البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، ٢٠٠٥-٢٠١٣، قد اتخذته الجمعية الوطنية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، بمقتضى قانون تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، بهدف تحسين

مركز المرأة. والمهام الملموسة والأنشطة اللازمة تحدد في الخطط الدورية لفترة سنتين، التي اعتمدت الأولى منها في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، وتشمل أهدافا أحدها خفض العزل العمودي والأفقي وخفض فوارق الأجور بين المرأة والرجل.

وأشارت اللجنة إلى أنه، استنادا إلى الحكومة، تطبق جميع الأنظمة والآليات التي تقرر الأجور، بما في ذلك الاتفاقات الجماعية، معايير موحدة لتقرير الأجور بغض النظر عن نوع الجنس. وعلى الرغم من أهمية تطبيق المعايير الموحدة بقطع النظر عن نوع الجنس، ذكّرت اللجنة بأنه يجب أيضا ضمان عدم وجود تمييز جنساني في اختيار وموازنة تلك المعايير، نظرا إلى أن المعايير المقترنة تقليديا بوظائف "مؤنثة" يستهان بها. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تحدد كيف تشجع استخدام آلية وإجراءات مناسبة لضمان تقييم حال من التمييز القائم على نوع الجنس، وعلى وجه الخصوص أي تدابير متخذة لتشجيع استخدام أساليب موضوعية لتقييم الوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة باهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، إلى أن قانون الخدمة المدنية المعدل (رقم ٣٢/٢٠٠٦) يتضمن الآن حكما يحظر السلوك أو المعاملة البدنية الشفوية أو غير الشفوية غير المرغوب فيها من قبل موظف الخدمة المدنية على أساس أي ظرف شخصي، تخلق بيئة عمل تهديدية أو معادية أو مُحطّة أو مذلة أو مهينة لشخص ما ومهينة لكرامة شخص ما.

الاتفاقية رقم ١٥٦: لاحظت اللجنة بارتياح، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، أن التعديلات التشريعية المدخلة مؤخرًا وطدت وعززت نطاق الحماية والمستحقات الموفرة للعاملين ذوي المسؤوليات العائلية وهي تكفلها، كما تطلب اللجنة، للمرأة والرجل على قدم المساواة. ولاحظت اللجنة على نحو خاص أن قانون العمالة (القانون رقم ٤٢/٢٠٠٢) يحظر التمييز المباشر وغير المباشر القائم على أساس عدد من الأسباب، بما في ذلك حالة المرأة و"ظروف شخصية أخرى" ويحظر على رب العمل أن يطلب من طالبي الوظائف معلومات عن الحالة المدنية أو الحالة الاجتماعية، أو الحمل أو تنظيم الأسرة (المادتان ٦ و ٢٦). وترحب اللجنة بأن القانون يحلّل رب العمل التزاما عاما "بالسماح للعاملين بتكييف أيسر لالتزاماتهم في مجالي العائلة والأعمال" (المادة ١٨٧)، وهي تعترف بالحق في الحماية الخاصة في العمالة بسبب الحمل والأسرة. وفي حالات المنازعات المتعلقة بممارسة تدابير الحماية الخاصة تلك، يقع عبء الإثبات على كاهل رب العمل.

ولاحظت اللجنة أيضا اعتماد قانون استحقاقات الرعاية الأبوية والأسرة (القانون رقم ٢٠٠٣/١١٠)، الذي عدله القانون رقم ٢٠٠٦/٤٧. بمقتضى القانون، للعاملات الحق في اتخاذ إجازة الأمومة، وإجازة الأبوة (حتى ٩٠ يوما)، وإجازة الوالدية (٢٦٠ يوما عن طفل واحد، يمكن تمديدها ٩٠ يوما عن كل طفل إضافي) لسببي الولادة أو التبني، إما على أساس التفرغ أو الدوام الجزئي. في غضون إجازة كتلك يُضمن التعويض عن الأجر. بالإضافة إلى ذلك، للوالدين الحق في العمل على أساس الدوام الجزئي حتى يبلغ الطفل سن الثالثة. وهذه الاستحقاقات موفرة أيضا للوالدين القائمين بالعمالة الذاتية، ومنهم العاملون المستقلون ومالكو الشركات الخاصة والمزارعون، وتقوم الدولة أثناء العمل على أساس الدوام الجزئي بتعويض العامل على الدخل المفقود حتى مستوى الحد الأدنى من الأجر وتغطي إسهامات الضمان الاجتماعي.

وترحب اللجنة بقيام الحكومة بتنفيذ عدد من التدابير للنهوض بتطبيق الاتفاقية في الممارسة. بموجب البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وفي هذا السياق، لاحظت اللجنة على نحو خاص وضع المبادئ التوجيهية والتوصيات للشركات فيما يتعلق بتدابير التوفيق بين العمل والأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، يجري الإعداد لمباراة على الجائزة السنوية للشركات الصديقة للأسرة. ولاحظت اللجنة أيضا أنه تجري دراسة عن حالة الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة فيما يتعلق بالتوفيق بين العمل والتزامات الأسرة.

أوروغواي

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت أوروغواي على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات أدلت بها هيئات إشرافية لمنظمة العمل الدولية. التعليقات المتعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٣: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، إلى المعلومات الموفرة من قبل جمعية العمال المشتركة بين النقابات - مؤتمر العمال الوطني فيما يتعلق بعدم الامتثال على نحو متكرر لأحكام القوانين والأنظمة الوطنية المتعلقة بفترة التوقف للإرضاع. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبقها على اطلاع على الطريقة التي بها تضمن على صعيد الواقع العملي الامتثال لحق النساء العاملات في أن تكون لديهن القدرة على إرضاع أطفالهن،

على أساس الفهم أن الوقت الممنوح لهذا المقصد يجب في كل الحالات أن يعتبر ساعات عمل وأن يدفع عنه وفقا لذلك، سواء تكون ذلك الوقت من فترات التوقف للإرضاع أو من تخفيض ساعات العمل اليومية.

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٦، أنه، استنادا إلى الجمعية المشتركة بين النقابات للمؤتمر الوطني للعمال، لا تزال مراسيم مجالس الأجور تتضمن معايير تمييزية، من قبيل الشكل الأنثوي لأسماء أنشطة معينة (القاطعة والخدمة والأمانة والغاسلة والعاملة في العمل اليدوي المؤقت، الخ) وأن ٨٥ في المائة من هذه المراسيم لا تتضمن بنودا عامة تتعلق بالمساواة. وأشارت الجمعية المشتركة إلى أن هذه الصكوك يستخدمها العمال في أكثر الحالات وعلى نحو مباشر، وعلى وجه الخصوص على مستوى النقابات العمالية، وأن إدراج المبدأ الوارد في الاتفاقية ضمن هذه المراسيم من شأنه أن يشكل وسيلة هامة للنشر وإذكاء الوعي. وأحيرا، أشارت الجمعية المشتركة إلى أن النساء هن ناقصات التمثيل على مجالس الأجور المذكورة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن توفر معلومات فيما يتعلق بأي تدابير متخذة لتناول المسائل المثارة من قبل الجمعية المشتركة.

ولاحظت اللجنة أنه لم يحدث تقدم فيما يتعلق بإدراج تعريفي مصطلحي "الأجر" و "العمل المتساوي القيمة" ضمن التشريعات الوطنية وأنها تثق بأن الحكومة ستتخذ التدابير الضرورية لإعطاء أثر قانوني للمبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، أنه، استنادا إلى جمعية العمال المشتركة بين النقابات - مؤتمر العمال الوطني، لا توجد تشريعات تحظر أو تعاقب صراحة على فحص الحمل أو إثبات عدم الحمل بوصفه شرطا للحصول على فرص العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن توفر معلومات عن التدابير المعتمدة أو المزمع اتخاذها للقضاء على ممارسات كتلك. وبوجه أعم تسعى اللجنة إلى الحصول على مزيد من المعلومات عن كيفية تناول مفتشية العمل للشكاوى المتعلقة بالتمييز في مكان العمل.

وأشارت اللجنة إلى مشروع القانون المتعلق بالعمل المتزلي، وهو المشروع الذي كان معروضا على البرلمان في ذلك الوقت. واستنادا إلى الجمعية المشتركة بين النقابات، أدخل مشروع القانون تعديلا كبيرا على البند السابق الذي تعتبره تمييزيا. وتثق اللجنة، وهي تشير إلى أن العمل المتزلي لا يشمل نظر مجلس الأجور، بأن مشروع القانون سيعتمد قريبا وبأن الحكومة ستتخذ الخطوات الضرورية لضمان اشتغال نظر مجلس الأجور على العمل المتزلي.

وفضلاً عن ذلك، أشارت اللجنة باهتمام إلى بيان الحكومة بأن مشروع قانون قد أُعد بشأن منع ومعاينة المضايقة الجنسانية، بمساعدة من منظمة العمل الدولية. وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن مختلف أنشطة إذكاء الوعي قد اضطلع بها فيما يتعلق بالتمييز على شكل المضايقة الجنسانية، وإلى أن مفتشية العمل العامة قد وضعت إجراءات موجزة للشكاوى المتعلقة بالمضايقة الجنسانية.
