

Distr.: General  
12 January 2009  
Arabic  
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع  
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثالثة والأربعون

١٩ كانون الثاني/يناير - ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٩

البند ٧ 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\*\*

\* CEDAW/C/2009/I/1

\*\* تأخر تقديم منظمة العمل الدولية لهذا التقرير.



تقرير منظمة العمل الدولية  
بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز  
ضد المرأة

جنيف، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨

## المحتويات

## الصفحة

٤	.....	مقدمة	- الجزء الأول
٦	.....	إيضاحات بشأن الحالة في كل بلد على حدة	- الجزء الثاني
٦	.....	أرمينيا	
٧	.....	الكاميرون	
٩	.....	دومينيكا	
١٠	.....	ألمانيا	
١١	.....	غواتيمالا	
١٣	.....	هايتي	
١٤	.....	الجمهورية العربية الليبية	
١٦	.....	رواندا	

## الجزء الأول - مقدمة

١ - يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨٨ اتفاقية، تتعلق المعلومات الواردة في هذا التقرير في المقام الأول، بالاتفاقيات التالية:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٦ دولة عضوا
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٦٨ دولة عضوا
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٤٠ دولة عضوا

٢ - ويشار، 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)

## تكوين الجمعيات

- 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 ليلا (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)

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 سنويا. وتتكون المعلومات الواردة في الجزء الثاني من هذا التقرير من ملاحظات اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية - ويعرض على مؤتمر العمل الدولي. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالإنكليزية 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).

والتفسيرات التالية إشارات مقتضية إلى تعليقات أكثر تفصيلا بكثير للهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن الاطلاع على التعليقات ذات الصلة بالموضوع الصادرة عن لجنة الخبراء المشار إليها في الجزء الثاني بالدخول إلى الموقع <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>. الذي يحوّل إلى قاعدة

البيانات APPLIS.

## الجزء الثاني - إيضاحات بشأن الحالة في كل بلد على حدة

### أرمينيا

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

ثانيا - التعليقات أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. تتناول لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧ أن النساء يواجهن تمييزا غير مباشر ومباشرا في الأجور، فضلا عن التفرقة الرأسية والأفقية في سوق العمل، ونتج عن ذلك أن أجور النساء تشكل في المتوسط ٣٩ في المائة من أجور الرجال. ولاحظت اللجنة أيضا ما أشارت إليه الحكومة من أن النساء يتم استبعادهن تدريجيا من فروع الاقتصاد المرتفعة الأجور ويُنقلن إلى الفروع المنخفضة الأجور مثل قطاعات الصحة والتعليم والثقافة. وتتمثل الأسباب الكامنة وراء ذلك فيما يبدو في أن أرباب العمل يفضلون استخدام الرجال وأن النساء يواجهن صعوبات في التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية لا سيما عندما يسعين إلى العمل في الفروع والوظائف الأعلى أجرا. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تبذل الحكومة كافة الجهود اللازمة لمعالجة التمييز المباشر وغير المباشر في الأجور ضد النساء والأسباب الكامنة وراء التفرقة الرأسية والأفقية بين النساء والرجال في سوق العمل، فضلا عن أثر هذه التفرقة على تفاوت الأجور بين الرجال والنساء.

وإضافة إلى ذلك، لاحظت لجنة الخبراء أنه وفقا للفرع ١٧٨ (٢) من قانون العمل، يتساوى الرجال والنساء في الأجور عند القيام بالعمل نفسه أو عمل مساو له، وإن كانت الحكومة قد أشارت في تقريرها إلى تقاضي المرأة الأجر نفسه أو أجر مساو له عند القيام بالعمل نفسه أو عمل مساو له في القيمة. وشددت اللجنة على أن "العمل ذا القيمة المساوية" يشمل بل ويتجاوز المساواة في الأجر عن عمل "مساو" أو العمل "نفسه" أو عمل "مماثل"، ويتضمن أيضا أي عمل ذي طبيعة مختلفة تماما، لكنه مع ذلك ذو قيمة مساوية. واللجنة إذ تلاحظ أن قانون العمل لسنة ٢٠٠٤ يجري تنقيحه، تطلب إلى الحكومة أن تنتهز الفرصة لتكفل أن تنص النسخة المعدلة من قانون العمل صراحة ليس فقط على أن

تكون المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن القيام بالعمل نفسه أو عمل مماثل أو مساو، وإنما أيضا عن القيام بعمل ذي قيمة مساوية في إطار المعنى المنصوص عليه في المادة ١ (ب) من الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١: نظرت لجنة الخبراء في التقرير الأول لأرمينيا عن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١، وذلك في دورتها التي عُقدت في شهري تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وسيتم نشر أي تعليقات تبديها اللجنة في أوائل عام ٢٠٠٩.

## الكاميرون

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الكاميرون على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقمي ١٠٠ و 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 - التعليقات التي أبدتها هيئات إشرافية تابعة لمنظمة العمل الدولية. تتناول لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ٨٩: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، إلى الفقرات ١٩١-٢٠٢ من دراستها الاستقصائية العامة حول العمل الليلي للمرأة في الصناعة، التي لاحظت فيها أن الاتجاه الراهن هو بلا شك العزوف عن فرض حظر شامل على العمل الليلي للمرأة، وتحميل الشركاء الاجتماعيين مسؤولية تحديد حجم الإعفاءات المسموح بها. وذكرت اللجنة كذلك بأن الدول الأعضاء ملزمة بإجراء استعراض دوري لتشريعها المتصلة بتوفير الحماية في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية بغية تنقيح جميع الأحكام المتعلقة بالمرأة والمعوقات التمييزية. وذكرت اللجنة بأن بروتوكول ١٩٩٠ للاتفاقية رقم ٨٩ وضع ليكون أداة للانتقال السلس من الحظر الصارم إلى حرية العمل الليلي وخاصة بالنسبة للدول التي ترغب في أن تعرض على النساء العاملات إمكانية العمل الليلي لكنها ترى ضرورة الإبقاء على بعض الحماية المؤسسية لتفادي الممارسات الاستغلالية وتدهور الظروف الاجتماعية للعاملات على نحو مفاجئ. ودعت اللجنة الحكومة إلى النظر بعين التأيد في مسألة 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 العاملين بغض النظر عن أصلهم وجنسهم

وسنهم ومركزهم ومعتقداتهم الدينية“. وأشارت اللجنة إلى أن هذه المادة لا تعكس تماما مبدأ الأجر المتساوي للرجل والمرأة كما يرد في الاتفاقية، نظرا إلى أن هذا المبدأ لا يشمل فقط العمل في ظروف متساوية أو القيام بأنواع مماثلة من العمل بل يشمل أيضا أنواع العمل ذات القيمة المتساوية على اختلافها، وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ جميع الخطوات الضرورية لتجسد تشريعا بصورة كاملة مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة.

وكانت اللجنة قد أشارت في تعليقاتها السابقة، إلى ملاحظات أباها اتحاد النقابات العمالية الحرة في الكاميرون فيما يتعلق بتطبيق أرباب عمل معينين، بخاصة في مناطق نائية، لمعدلات أجور مختلفة للرجال والنساء. وبينت الحكومة أنه لعلاج هذه الحالة، تقع على عاتق العمال المتضررين وأعضاء النقابات العمالية مسؤولية التنديد بأرباب العمل أولئك. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن الأحكام السارية المتعلقة بإثبات التمييز تجعل، حسبما تفيد به دراسة استقصائية أجريت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، بمساعدة من منظمة العمل الدولية من المتعذر على العمال أن يثبتوا أنهم ضحايا التمييز في الأجور. وقد تبين أن ذلك هو أحد الأسباب في عدم رصد العديد من المنازعات المتعلقة بالتمييز على الرغم من انتشار الوعي بالممارسات التمييزية المتكررة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن الخطوات المتخذة لتيسير تقديم الشكاوى المتعلقة بالتمييز في الأجور. وطلبت اللجنة أيضا إلى 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 ما أبلغ عنه من الانتهاكات لمبدأ الأجر المتساوي للرجل والمرأة لقاء العمل المتساوي القيمة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أنه وفقا لما تفيد به دراسة استقصائية أجراها مشروع منظمة العمل الدولية لدعم الإعلان عن المبادئ والحقوق الرئيسية في العمل في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ بشأن العقوبات التي تعترض تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الكاميرون، لا توجد أحكام في التشريعات الكاميرونية تناول على وجه التحديد التحرش الجنسي. وبينت الدراسة الاستقصائية أيضا أن المادة ١٢ من مشروع القانون الموحد الأولي الذي أعدته منظمة مواءمة قانون الأعمال التجارية في أفريقيا فيما يتعلق بقانون العمل تحظر أي شكل من أشكال التحرش الجنسي أو الجنسي في العمل تسفر عن أي نوع من السلوك المسيء والمتكرر. بيد أن اللجنة لاحظت أن من الصعب، وفقا لما تفيد به الدراسة الاستقصائية آفة الذكر، مكافحة التحرش الجنسي بحكم هذه المادة على نحو فعال بسبب الثغرات الموجودة في مشروع القانون الأولي المشار إليه فيما يتعلق بعبء الإثبات وحماية الشهود والعقوبات المطبقة. ونظرا إلى خطورة التحرش الجنسي



في العمالة والمهن استرعت اللجنة انتباه الحكومة إلى ضرورة حظر التحرش الجنسي صراحة في القانون.

وذكرت اللجنة أن المركز القانوني غير المتساوي للمرأة فيما يتعلق بالحقوق في الملكية والقوانين المتعلقة بالانتماء والإفلاس، وحقوق الأزواج في استصدار حكم من المحكمة بمنع زواجهم من الاشتغال. بمهن معينة هو أمر لا يزال يثير قلقاً. وإذ تلاحظ اللجنة أن النساء يمثلن ٢٥ في المائة فقط من الموظفين العموميين و ٣٠ في المائة فقط من طالبي العمل عموماً، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن التدابير المتخذة في إطار سياسة العمالة الوطنية للنهوض بالمساواة بين الجنسين في الحصول على العمل والتدريب وإرسال معلومات عن النتائج المحرزة في هذا المجال.

وأشارت اللجنة إلى المادة ٨٢ من قانون العمل، الذي يحظر على النساء العمل ليلاً في الصناعة، والمادة ٨٣ من قانون العمل التي تنص على اعتماد أمر يحدد أنواع العمل التي لا يسمح للنساء بالقيام بها. ويستبعد هذا الأمر النساء من الأعمال التي تفوق قوتهن الجسدية والأعمال التي تعتبر خطيرة أو قذرة. ولاحظت اللجنة أن الأغلبية الساحقة من النساء اللاتي تم استطلاع آرائهن يقترحن، استناداً إلى الدراسة الاستقصائية لمشروع منظمة العمل الدولية السالفة الذكر، استكمال الأمر المتعلق بالمادة ٨٣ من قانون العمل على نحو دوري لتكييفه مع المهارات والقدرات المهنية الجديدة للنساء. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن تنقيح قائمة أنواع العمل المحظور على النساء الاشتغال بها، وطلبت إلى الحكومة قصر تدابير الحماية فيما يتعلق بالنساء على تدابير يقصد بها توفير الحماية للأمومة.

## دومينيكا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية صدقت دومينيكا على الاتفاقيتين اللتين تحملان الرقمين ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانياً - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية تتناول لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أن المادة ٢٤ من قانون معايير العمل تنص على أنه "لا ينبغي لأي رب عمل أن يفرق أو أن يوالي التفريق في الأجور بين الرجال والنساء العاملين في مجال واحد ويؤدون أعمالاً متماثلة

في ظل ظروف العمل نفسها، تتطلب مهارات أو جهودا أو مسؤوليات متماثلة“ وأشارت لجنة الخبراء من جديد إلى أن هذه المادة مقيدة أكثر من مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء القيام بعمل له نفس القيمة، كما ورد في الاتفاقية. وشددت اللجنة على ضرورة تجسيد المبدأ الوارد في الاتفاقية تشريعيا بصورة كاملة وهو المبدأ الذي لا ينص فقط على الحصول على أجر متساو لقاء القيام بعمل متساو أو العمل نفسه أو عمل مماثل، لكنه أيضا يحظر التمييز في الأجر الذي يحدث في الحالات التي يقوم فيها الرجال والنساء بأعمال مختلفة لكنها ذات قيمة متساوية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تعديل المادة ٢٤ تبعا لذلك.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، أن الحكومة اعتمدت في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ سياسة وطنية و خطة عمل للمساواة بين الجنسين وإنصاف المرأة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير الخاصة التي اتخذت أو يُعتمز اتخاذها بموجب خطة العمل هذه لتعزيز مساواة النساء في الفرص والمعاملة في العمالة والمهن. بما في ذلك الحصول على التعليم والتدريب.

## ألمانيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدقت ألمانيا على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. تتناول لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: رحبت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧ بقيام الحكومة بنشر نسخة مستكملة من المبادئ التوجيهية لتنفيذ مبادئ المساواة في الأجر بين النساء والرجال لقاء القيام بعمل متساو أو عمل ذي قيمة متساوية والمعنونة ”أجر عادل - أجر متساوية بين النساء والرجال“. ولاحظت اللجنة أيضا أن الحكومة تشجع أطراف التفاوض الجماعي على اتخاذ مبادرات مشتركة وتعزيز التحليل المنتظم للاتفاقيات الجماعية وإعادة صياغتها، وأن تحليلا للاتفاقية الجماعية للعاملين الفيدراليين من أجل تحديد أي أوجه تمييز محتملة يجري حاليا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تحديد نتائج تحليل الاتفاقية الجماعية للعاملين الفيدراليين فيما يتعلق بإمكانية حدوث تمييز وإن كانت نتائج التحليل أدت إلى أي تغييرات في الاتفاقيات الجماعية.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت لجنة الخبراء في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٧ باهتمام إلى بدء إنفاذ القانون العام للمساواة في المعاملة وقانون المساواة في المعاملة الخاص بالجنود، في ١٨ آب/أغسطس ٢٠٠٧، وهما القانونان اللذان اعتمدا بهدف تنفيذ التوجيهات الأوروبية التي صدرت مؤخرا بشأن مبدأ المساواة في المعاملة. ولاحظت اللجنة أن القانون العام للمساواة في المعاملة يحظر التمييز المباشر وغير المباشر ضد الموظفين على أساس العنصر أو الأصل العرقي أو نوع الجنس أو الدين أو نظرة العالم أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية. ويحظر القانون أيضا التحرش على أي من هذه الأسس والتحرش الجنسي. ولاحظت اللجنة باهتمام أن التشريع الجديد لا يحظر التمييز في الوظائف والمهن فقط، لكن يلزم أيضا صاحب العمل باتخاذ التدابير الضرورية لحماية العاملين من التمييز، بما في ذلك من خلال اتخاذ تدابير وقائية (المادة ١٢) مثل توفير المعلومات والتدريب للعاملين بشأن المساواة في المعاملة، وتوفير الإجراءات المناسبة لمعالجة حالات التمييز. ولاحظت اللجنة إنشاء مكتب فيدرالي لمناهضة التمييز داخل الوزارة الفيدرالية للأسر والمسنين والنساء والشباب، وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن التطبيق العملي للتشريع الجديد، بما في ذلك القرارات الإدارية والقضائية ذات الصلة والمتعلقة بأنشطة مكتب مكافحة التمييز.

ونظرت اللجنة مرة أخرى في تطبيق ألمانيا للاتفاقية رقم ١١١ في دورتها التي عُقدت في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وستصدر تعليقات اللجنة بهذا الشأن في أوائل عام ٢٠٠٩.

### غواتيمالا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت غواتيمالا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٦٥. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية تناول لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: تنص المادة ١٠٢ (ج) من دستور غواتيمالا على "المساواة في الأجور لقاء القيام بعمل متساو في ظل ظروف عمل متكافئة، وشروط متساوية من حيث الأقدمية والكفاءة". وتنص المادة ٨٩ من قانون العمل على أن "تُدفع أجور متساوية لقاء القيام بعمل متساو في وظائف متكافئة، في ظل نفس شروط الكفاءة والأقدمية داخل المؤسسة نفسها". وشددت لجنة الخبراء، في ملاحظة أحدث أعدتها في عام ٢٠٠٧، على أن

هذه الأحكام لا تُفَعَّل على نحو كامل مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء لقاء القيام بعمل ذي قيمة متساوية، حسب نص الاتفاقية. وأشارت اللجنة إلى أن مفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية" يشمل بل ويتجاوز الأجر المتساوي لقاء القيام بعمل "متساو" أو العمل "نفسه" أو عمل "مماثل" ويشمل أيضا أي عمل ذي طبيعة مختلفة تماما، لكنها مع ذلك تكون ذات قيمة مساوية. وحثت اللجنة الحكومة على مضاعفة جهودها من أجل المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية تشريعيا بصورة كاملة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت لجنة الخبراء في ملاحظة لها في عام ٢٠٠٧، إلى رسائل موجهة من اتحاد النقابات العمالية لغواتيمالا والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة الذي أصبح الآن الاتحاد الدولي لنقابات العمال، بشأن إجراء اختبارات حمل والفصل في حالة ثبوت الحمل، لا سيما في المؤسسات المعنية بالتصدير. ولاحظت اللجنة أنه، بناء على تقرير الحكومة، لم تتلق مفتشية العمل أي شكاوى تتعلق بفرض إجراء اختبارات حمل كشرط للحصول على عمل أو الاستمرار فيه. وأشارت الحكومة أيضا في دراسة معنونة "تحليل التمييز القائم على نوع الجنس ضد النساء في العمل، وبخاصة في صناعة النسيج وصناعات تجهيز الصادرات" أُجريت في إطار برنامج (اطلب واكسب). ووفقا لهذا التحليل لم يتم الإبلاغ عن إجراء اختبارات حمل في مؤسسات تصنيع الملابس والنسيج، لكن ما زالت هناك نسبة مرتفعة من حالات فصل العاملات الحوامل والتي يدّعي أرباب العمل أنها تمت لأسباب أخرى. وأشارت اللجنة إلى أن قلة الشكاوى من التمييز القائم على الحمل فيما يتعلق بالحصول على وظيفة أو الاحتفاظ بها لا يعني أن هذا النوع من التمييز ليس له وجود عمليا، وتبين الرسائل المختلفة والدراسة التي أشارت إليها الحكومة وجود مشاكل في هذا الشأن. وطلبت اللجنة إلى الحكومة بذل مزيد من الجهود لمعالجة التمييز القائم على الحمل فيما يتعلق بالحصول على وظيفة أو الاحتفاظ بها ولتعزيز الحماية المكفولة للعاملات الحوامل كي لا تحدث حالات فصل بسبب الحمل والتي يُقال إنها تتم لأسباب أخرى. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضا أن تحيطها علما أولا بأول بتطورات هذا الموضوع.

الاتفاقية رقم ١٨٢: لاحظت لجنة الخبراء في ملاحظتها لعام ٢٠٠٦ أن الحكومة تقيّم التدابير المتخذة في إطار خطة العمل الوطنية لمكافحة الاستغلال الجنسي للفتيات والفتيان والشباب في غواتيمالا لأغراض تجارية والنتائج التي تحققت بهدف صياغة خطة جديدة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تمدها بنسخة من خطة العمل الجديدة لمكافحة الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية للفتيات والفتيان والشباب في غواتيمالا وتقديم معلومات عن تنفيذها.

الاتفاقية رقم ١٢٢: لاحظت اللجنة في ملاحظتها لعام ٢٠٠٦ أن الحكومة تضع سياسة وطنية للتوظيف والحصول على عمل كريم من أجل تعزيز الالتحاق الجماعي بالوظائف المنتجة، وتحسين مستويات العمالة، ومكافحة البطالة والعمالة الناقصة، وكفالة تأمين العمالة ودخل للعاملين. والواقع أن المرأة والشعوب الأصلية هما موضوعا سياسة العمالة والعمل الكريم اللذان يمسان مختلف القطاعات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات عن الطريقة التي تكفل بها الحكومة أن تحتل مسألة العمالة مكانة بارزة في سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية عند صياغة وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر وعند تعزيز فرص العمل الكريم.

### هايتي

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية صدقت هايتي على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية تناول لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧ أن وزارة وضع المرأة وحقوقها بدأت استعراضا للتشريعات السارية، بهدف إجراء مراجعة للقوانين التي تنطوي على تمييز على أساس نوع الجنس. ولاحظت اللجنة على وجه الخصوص أن هذا الاستعراض للتشريعات يتعلق أيضا بأحكام قانون العمل التي تحكم خدم المنازل. ولاحظت اللجنة أن هذه الطائفة من العمال تتأثر غالبا بشدة بأي تفاوت في الأجور بين الرجال والنساء لقاء القيام بعمل له قيمة متساوية وبمحصن النساء في الأعمال المنخفضة القيمة. وشجعت اللجنة الحكومة على مواصلة استعراضها للتشريعات السارية من أجل تحديد واستبعاد الأحكام التي تنطوي على تمييز، وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن الخطوات المتخذة عمليا لتعزيز وتطبيق المساواة في أجور خدم المنازل. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة تقديم معلومات عن التطبيق العملي للمادة ٣١٧ من قانون العمل التي تنص على أن تحصل النساء على أجر مساو للأجر الذي يُدفع للرجال لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧ إلى المعلومات التي قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة الذي أصبح الاتحاد الدولي لنقابات العمال، والذي يشير إلى أن التحرش الجنسي يحدث غالبا في مناطق تجهيز الصادرات. وأحاطت

اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أنها على علم بوقوع حالات متفرقة من التحرش الجنسي في قطاع التصدير. ولاحظت أيضا أن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تعهدت بوضع مقترحات لتقديمها لمجلس المصالحة والتحكيم الثلاثي الأطراف المسؤول عن إعادة صياغة قانون العمل، كما يُدرج في أعماله أحكاما تتعلق بالتحرش الجنسي. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تُسهم الأحكام الجديدة في تعريف وحظر التحرش الجنسي بمقابل والتحرش بوصفه يشكل بيئة عمل منوثة. وتأمل اللجنة أيضا أن تتمكن الحكومة من الإشارة في تقريرها المقبل إلى التدابير التي أُتخذت من الناحيتين القانونية والعملية للوقاية من التحرش الجنسي وحظره في أماكن العمل لا سيما في مناطق تجهيز الصادرات.

الاتفاقية رقم ٢٩: تناولت لجنة الخبراء في تعليقاتها بموجب تلك الاتفاقية، وأحدثها ملاحظتها لعام ٢٠٠٧، مسألة استغلال الأطفال العاملين كخدم في المنازل، ممن يُطلق عليهم "restaveks". وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء الظروف التي تساعد على الاستغلال، والتي تجعل الأطفال العاملين كخدم للمنازل ضحايا في إطار علاقة من التبعية الكاملة. واللجنة إذ تضع في اعتبارها الظروف التي تُمارس فيها هذه الأعمال، وصغر سن الأطفال، واستحالة تركهم للعمل والأسرة التي أودعوا لديها، ترى أن مثل هذا العمل يمكن أن يُدرج تحت تعريف السخرة الذي نصت عليه الاتفاقية. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الإجراءات المناسبة دون إبطاء، وأن تقدم أيضا معلومات عن التدابير التي أُتخذت لكفالة التنفيذ الفعلي للأحكام الرادعة المعمول بها في هذا المجال.

#### الجماهيرية العربية الليبية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت ليبيا على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية - تناولت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، أن المادة ٣١ من قانون العمل رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٠ تنص على ألا يميز صاحب العمل بين الرجال والنساء في الأجر إذا كانت "طبيعة العمل وظروفه واحدة". وأشارت اللجنة إلى أن "الأعمال التي لها نفس الطابع أو يتم القيام بها في الظروف نفسها" أضيق نطاقا من مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية الذي نصت عليه الاتفاقية. بيد أنها أشارت أيضا إلى أن

المادة ٩١ من القانون تنص على أن جميع النصوص التي تنظم استخدام العمال تطبّق على النساء والشباب دون تمييز في حالة القيام بعمل ذي قيمة متساوية. ونظرا للتفاوت في الصياغتين، أشارت اللجنة إلى ملاحظتها العامة لعام ٢٠٠٦ التي أكدت فيها على معنى "العمل ذي القيمة المتساوية" وأوضحته. وطلبت إلى الحكومة أن توضح ذلك الغموض في تشريعاتها، وأن تنظر في تعديل التشريعات كي تنص، على نحو أكثر وضوحا، على المساواة في الأجر بين الرجال والنساء في الحالات التي يقومون فيها بأعمال مختلفة لكنها ذات قيمة متساوية.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت لجنة الخبراء في ملاحظتها لعام ٢٠٠٧ قرار اللجنة الشعبية العامة رقم ٢٥٨ لسنة ١٩٨٩ المتعلق بتأهيل النساء الليبيات وتدريبهن. ولاحظت أن بعض أحكام هذا القرار تشير إلى "فرص عمل مناسبة للنساء"، وإلى التدريب على "الوظائف والمهارات المناسبة لتركيبتهن النفسية والجسمانية"، ومجالات الدراسة "المناسبة لطبيعة المرأة وظروفها الاجتماعية". وذكرت اللجنة الحكومة بأن القوالب الاجتماعية التي تجعل أنواع معينة من العمل "مناسبة لطبيعة المرأة وظروفها الاجتماعية" أو "لتركيبتها النفسية والجسمانية" تؤدي على الأرجح إلى أن يسلك النساء والرجال قنوات مختلفة من حيث التعليم والتدريب، ومن ثم وظائف مختلفة ومسارات مهنية مختلفة، مما يعزز الفصل المهني. ومع أن ميادين أكثر في التدريب والتوظيف قد تفتح أبوابها أمام المرأة، فقد أعربت اللجنة عن قلقها من أن يؤدي الأثر العملي لتلك الأحكام إلى أشكال من عدم المساواة في سوق العمل وإلى ظهور قوالب مهنية جنسانية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة إيضاح معنى "فرص عمل مناسبة"، و"مناسبة لتركيبتهن النفسية والجسمانية"، و"مناسبة لطبيعة المرأة وظروفها الاجتماعية"، وتقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو التي يُعتزم اتخاذها لكفالة عدم استبعاد المرأة أو تثبيطها عن المشاركة في دورات التدريب المهني أو حرمانها من فرص عمل في مجالات كانت مقصورة تقليديا على الرجل.

ولاحظت اللجنة من الإحصاءات الواردة في تقرير الحكومة أن النسبة المئوية للنساء المنخرطات في النشاط الاقتصادي ارتفعت من ١٥,٦٥ في المائة في عام ١٩٩٥ إلى ٢٩,٥٩ في المائة في عام ٢٠٠٦. ورحبت اللجنة بهذه الزيادة لكنها تعتقد أن معدل النشاط الاقتصادي للمرأة ما زال منخفضا مقارنة بالرجل (٦٠,٤٨ في المائة في عام ٢٠٠٦).

## رواندا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدّقت رواندا على الاتفاقيتين اللتين تحملان رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانياً - التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية تتناول لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:.

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء في ملاحظتها لعام ٢٠٠٧ إلى أن المادة ٨٤ من قانون العمل تنص على أن العمال ذوي المؤهلات المتساوية والذين يقومون بنفس العمل في نفس الظروف يجب أن يحصلوا على أجر متساو، بغض النظر عن أصولهم أو جنسهم أو أعمارهم. وأشارت اللجنة من قبل إلى أن هذه المادة أضيق نطاقاً من المبدأ الوارد في الاتفاقية، لأنها تركز على المساواة في الأجر لقاء القيام "بنفس العمل" بدلاً من عمل ذي قيمة متساوية كما تطالب الاتفاقية. وذكرت الحكومة في تقريرها أن مشروع قانون العمل لم يعد يتضمن الأحكام الواردة حالياً في المادة ٨٤ وأن المادة ٧ من مشروع قانون العمل تحظر بشكل عام أي تمييز على أساس الجنس في التوظيف بما في ذلك الأجور. ولاحظت اللجنة أنه، رغم أهمية الحظر العام للتمييز في الوظائف على أساس نوع الجنس، فربما لا يكون ذلك كافياً في حد ذاته لكفالة التطبيق الكامل لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء القيام بعمل ذي قيمة متساوية، حسبما ورد في الاتفاقية. ومن ثم حثت اللجنة الحكومة على أن تكفل إدراج أحكام تتعلق بالأجر وفقاً للاتفاقية في قانون العمل، وأن تجسد تشريعياً بصورة كاملة مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء القيام بعمل ذي قيمة متساوية.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت لجنة الخبراء في ملاحظتها لعام ٢٠٠٧ إلى أنه بناء على التعليقات التي وردت من المنظمات العمالية، ما زال هناك تمييز من الناحية العملية على أساس نوع الجنس، والعرق، والدين، والميول السياسية، والأصل الاجتماعي، رغم أن القانون يحظر مثل هذا التمييز. وأشارت الحكومة، رداً على تلك التعليقات، إلى عدم إبلاغ أجهزة التفتيش العمالية عن أي حالات تمييز. ولم ترد أي معلومات عما إذا كانت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أو مكتب أمين المظالم أو المحاكم عاجلت حالات التمييز وكيفية حدوث ذلك.

وأكدت اللجنة على أن حظر التمييز في القانون عامل مهم في كفالة تطبيق الاتفاقية. بيد أن وجود سياسة وطنية لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في الوظائف والمهن، كما ورد



في المادة ٢ من الاتفاقية، يتطلب أيضا من الحكومة اتخاذ تدابير معينة لكفالة تمتع الأفراد فعليا بالمساواة في الفرص والمعاملة. وفي هذا الصدد أوصت اللجنة بأن تنظر الحكومة فيما إذا كانت سبل الانتصاف الإدارية والقضائية كافية لمعالجة التمييز في الوظائف والمهن، فضلا عن أي عوائق أخرى لتعقب حالات التمييز في الوظائف والمهن ومعالجتها. وفي هذا السياق أوصت اللجنة بتعزيز التوعية والتدريب فيما يتعلق بقضايا المساواة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة أو التي يُعتزم اتخاذها في هذا الصدد، مع الإشارة إلى كيفية تحقيق التعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل وغيرها من الهيئات ذات الصلة، مثل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة الإشارة إلى حالات التمييز في الوظائف والمهن التي تعاملت معها السلطات المختصة.

ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن المادة ١٦ من مشروع قانون العمل تنص على أن العامل لا يتم عقابه لأنه تعرّض لتحرش جنسي أو تعرّض لأفعال من قبيل التحرش الجنسي من جانب رب العمل، أو ممثل رب العمل أو أي شخص يمكن أن يسيء استخدام سلطته أو سلطتها. وتحمي المادة نفسها العمال الذين يبلغون عن التحرش الجنسي. وتأمل اللجنة ألا تعالج المواد الجديدة المتعلقة بالتحرش الجنسي حماية العمال من عمليات الانتقام فحسب وإنما أن تنطوي على تعريف التحرش الجنسي وحظره. وطلبت اللجنة إلى الحكومة إطلاعها أولا بأول على الخطوات المتخذة لتضمين قانون العمل أحكام مناسبة بشأن التحرش الجنسي.