

Distr.: General  
26 March 2007  
Arabic  
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع  
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثامنة والثلاثون  
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت\*  
١٤ أيار/مايو - ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧  
تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع  
أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة عن تنفيذ  
الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية



## المرفق

## تقرير منظمة العمل الدولية

## المحتويات

## الصفحة

٣	.....	أولاً - مقدمة
٥	.....	ثانياً - إيضاحات بشأن الحالة في بلدان إفرادية
٥	.....	موريتانيا
٦	.....	موزامبيق
٧	.....	النيجر
٨	.....	باكستان
١٠	.....	صربيا
١٢	.....	سيراليون
١٢	.....	الجمهورية العربية السورية
١٤	.....	فانواتو

## أولا - مقدمة

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 ١٨٧ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساسا بالاتفاقيات الأربع الرئيسية التالية لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١، (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٣ دولة عضوا؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٦٥ دولة عضوا؛
- الاتفاقية المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٣٧ دولة عضوا؛
- الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، التي صدقت عليها ١٣ دولة عضوا؛

وتجدر الإشارة، حيث ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل المرأة:

## السخرة

- الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛
- الاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛

## عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، 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 حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛

## سياسات العمالة

- اتفاقية سياسات 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)؛

## العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (للرأة) (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 بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)؛

## العمل المتزلي

- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وفي إطار منظمة العمل الدولية، تتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ("لجنة الخبراء")، وهي هيئة تجتمع سنويا وتتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم. وتتألف المعلومات المقدمة في الفرع الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي تعليقات تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - وهي تصدر 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. وهي تنشر في وقت لاحق، ضمن قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية ILOLEX و APPLIS.

وبالنسبة للتعليقات ذات الصلة للجنة الخبراء المشار إليها في الفرع الثاني أدناه، يمكن العثور عليها بالذهاب إلى الموقع [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm). ثم بالرجوع إلى قاعدة البيانات APPLIS.

أما بالنسبة للدول التي لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة، فيمكنها تقديم المعلومات إلى منظمة العمل الدولية في إطار متابعة الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي اعتمد في عام ١٩٩٨. كما سيتم الإبلاغ بذلك، حسب الاقتضاء.

## ثانياً - إيضاحات بشأن الحالة في بلدان إفرادية

### موريتانيا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت موريتانيا على الاتفاقيتين ١١٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** علقت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، على المادة ١٩١ من قانون العمل، التي تنص على أنه "عند تساوي ظروف العمل والمهارات الفنية والنتاج، تتساوى الأجور بالنسبة لكافة العمال، بغض النظر عن الأصل أو الجنس أو السن أو المركز". وتحظر المادة ٣٩٥ أي تمييز على أساس الجنس. وترى لجنة الخبراء أن هذه الأحكام قد لا تنطوي كلياً على مبدأ المساواة في التعويض عن العمل ذي القيمة المتساوية على نحو ما تنص عليه الاتفاقية، وحثت اللجنة الحكومة على النظر في إعطاء التعبير التشريعي الكامل لهذا المبدأ.

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، عزم الحكومة على معالجة مسألة المضايقة الجنسية عن طريق وضع نظام بشأنها. كما لاحظت إقرار قانون يخصص للمرأة ٢٠ في المائة من حيز جميع القوائم الانتخابية للمجالس البلدية والجمعية الوطنية. وتتعترف الاستراتيجية الوطنية لتعزيز المرأة (٢٠٠٥-٢٠٠٨) أن المرأة في موريتانيا ما زالت مهمشة في سوق العمل بالمقارنة مع الرجل. وأكدت اللجنة على ضرورة رصد أثر الاستراتيجية وتنفيذها على مساواة المرأة في الفرص والمعاملة في مجالي التوظيف والمهنة.

**الاتفاقية رقم ٩٨:** أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، إلى أن الدول الأعضاء ملزمة بأن تجري استعراضا دوريا لتشريعاتها الوقائية في ضوء المعرفة العلمية والتقنية بغية مراجعة كافة الأحكام والقيود التمييزية الخاصة بنوع الجنس. وفي هذا الصدد، ذكرت اللجنة أن هذا الإلزام ينبثق من المادة ١١ (٣) من اتفاقية الأمم المتحدة لعام ١٩٧٩ بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (التي انضمت إليها موريتانيا في عام ٢٠٠١)، على النحو الذي تم تأكيده من جديد فيما بعد في النقطة ٥ (ب) من قرار منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٥ بشأن المساواة في الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في التوظيف. ودعت اللجنة الحكومة إلى النظر على نحو إيجابي في التصديق على بروتوكول عام ١٩٩٠ للاتفاقية رقم ٨٩، الذي صمم ليكون أداة للانتقال الهادئ من المنع القاطع إلى حرية الحصول على العمالة الليلية، لا سيما بالنسبة لتلك الدول التي رغبت في توفير العمالة الليلية للعاملات لكنها شعرت أن هناك ضرورة للإبقاء على شيء من الحماية المؤسسية لتجنب ممارسات الاستغلال وحدوث تدهور مفاجئ في الظروف الاجتماعية للعاملات.

### موزامبيق

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت موزامبيق على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢. ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام الاتفاقية النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** علقت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، على المادة ٤٧ (٢) من قانون العمل المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٨، التي تنص على أن لجميع المستخدمين "الحق في تلقي مرتب واستحقاقات متساوية عن العمل المتساوي". ورأت اللجنة أن هذا النص لا ينسجم مع الاتفاقية لأن فكرة الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أضيق من مبدأ التعويض المتساوي عن العمل المتبادل القيمة، على النحو الوارد في الاتفاقية. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تعدل المادة ٤٧ (٢).

**الاتفاقية ١١١:** أكدت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، على ضرورة تعزيز الجهود لمعالجة تدني مستوى مشاركة الفتيات في التعليم، لا سيما التعليم الثانوي والجامعي، وفي التدريب المهني. وفي حين لاحظت اللجنة أن التشريعات تنص على ما يبلغ ٧٠ يوما من إجازة الأمومة وأن التمييز على أساس الحمل محظور، ذكرت اللجنة أن الحماية القانونية فحسب لا تكفي لاستئصال التمييز في الواقع، لأن التمييز ضد المرأة يتأتى من

السلوك أو المواقف أو إظهار التحيز، وهي أمور لا يمكن استئصالها إلا باتخاذ تدابير إيجابية، وزيادة الوعي، وغير ذلك من تدابير الدعم. وقد طُلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة في هذا الصدد، وكذلك عن أي تدابير تتخذ لتحسين فرض التشريعات ذات الصلة.

## النيجر

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت النيجر على الاتفاقيات ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام الاتفاقية النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** كررت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، تأكيدها على التعليقات التي طال أمدها بشأن الاتفاق الجماعي بين المهنيين، المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢. وقد أشارت اللجنة إلى أن المادة ٣٨ من الاتفاق لا تتسجم مع الاتفاقية، وأحاطت علما بالتزام الحكومة بأن تأخذ مفهوم "العمل المتبادل القيمة" في حسابها في التنقيح المقبل للاتفاق.

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، أن قانون العقوبات نصّ لأول مرة على جريمة المضايقة الجنسية. وبغية الوقوف على آثار هذه الأحكام في حدوث المضايقة الجنسية في العمل والمعاقبة عليها، طلبت اللجنة معلومات عن أي قضايا رُفعت بمقتضى الأحكام الجديدة، وعن أي أنشطة جرت بغرض زيادة الوعي بشأن المضايقة الجنسية في العمل. وقد أشارت الحكومة، في تقريرها لعام ٢٠٠٦ المقدم بموجب الاتفاقية، أنه لم تُرفع أي قضايا بعد ولم تتخذ أي تدابير لزيادة الوعي حتى الآن.

وأحاطت اللجنة أيضا، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، علما بما ذكرته الحكومة من أنه حُدد هدف تحقيق ٦٠ في المائة من انتظام الفتيات في المدرسة لعام ٢٠٠٧. وطلب مزيد من المعلومات بشأن تنفيذ نظام الحصص الذي بدأ العمل به في عام ٢٠٠٠ لكفالة وصول المرأة إلى الخدمة المدنية.

وفيما يتصل بالمادة ١٠١ من قانون العمل والمرسوم رقم ٦٧-٢٦ المؤرخ ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٦٧، اللذين ينصان على استبعاد المرأة من العمالة لأسباب تتعلق بالسلامة

والصحة، أصرت لجنة الخبراء على طلب معلومات بشأن ما إذا كان يُعاد النظر بهذا الاستبعاد، في ضوء مبدأ المساواة.

وقد أنشأت الحكومة لجنة وطنية لمكافحة السُّخرة والتمييز في العمالة والمهن لتعزيز تطبيق الاتفاقيتين ٢٩ و ١١١ (المرسوم رقم 0933/MFP/T الصادر عن وزير الخدمة المدنية والعمل في ٤ آب/أغسطس ٢٠٠٦).

## باكستان

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت باكستان على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام الاتفاقية النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** بعد أن درست لجنة الخبراء تقرير الحكومة الأول بموجب الاتفاقية، أصدرت ملاحظة وطلبا مباشرا في عام ٢٠٠٥. وقد أشارت إلى التعليقات التي أدلى بها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة واتحاد نقابات العمال لعموم باكستان التي أكدت على ضرورة وضع تشريعات وإقامة خدمات تفتيش فعالة في مجال العمل لتنفيذ الاتفاقية. وقد تدرّج الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة بأن المرأة لا تنال دوما معاملة متساوية مع نظيرها الذكر من حيث الأجر والاستحقاقات.

وذكرت الحكومة أن قانون الحد الأدنى للأجور، ١٩٦١، ينص على المساواة في الحد الأدنى للأجور بالنسبة لمختلف فئات العمال في المشاريع الصناعية دون تمييز على أساس الجنس. غير أنه في حين أن اللجنة لاحظت أن تحديد الحد الأدنى للأجور وسيلة هامة لتطبيق الاتفاقية، فقد لاحظت أيضا أن هذا التشريع لا يتضمن أحكاما محددة بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة على العمل المتبادل القيمة.

وفي هذا السياق، لاحظت اللجنة أن سياسة الحماية في مجال العمل التي أعدتها الحكومة في عام ٢٠٠٥ (واعتمدت في عام ٢٠٠٦)<sup>(١)</sup> تنص على أن المساواة بين الجنسين

(١) نص سياسة الحماية في مجال العمل متاح على موقع وزارة العمل والقوة العاملة والمغتربين <http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349-353> (visited 21 March 2007)



فيما يتعلق بنظامي المدفوعات والأجور سيكون عنصرا رئيسيا في السياسة الجديدة للحكومة في مجال الأجور. كما تتوخى هذه السياسة أن يدفع الحد الأدنى من الأجور والأجور التي تكون فوق الحد الأدنى على أساس المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر على العمل المتساوي، والمساواة في الأجر على العمل المتبادل القيمة. كما لاحظت اللجنة أن البرنامج القطري للعمل اللائق في باكستان التابع لمنظمة العمل الدولية يتضمن تدابير لتعزيز تطبيق الاتفاقية. وطلبت اللجنة معلومات عن تدابير محددة اتخذت أو جرى تصورها بشأن تنفيذ التزامات الحكومة وسياساتها وبشأن التقدم المحرز في تعزيز تطبيق الاتفاقية في القانون وفي الممارسة.

**الاتفاقية رقم ١١١:** ذكرت لجنة الخبراء مع الاهتمام، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥، أن سياسة العمل لعام ٢٠٠٢ تحدد إزالة التمييز بين الجنسين بوصفها هدفا هاما وتعترف بضرورة تحسين دور المرأة وإسهامها في القوة العاملة وإعطائها فرصا متساوية في مجال العمالة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات تفصيلية عن مختلف التدابير التي اتخذت أو جرى تصورها لتعزيز المساواة في فرص عمالة المرأة وإزالة التمييز على أساس الجنس.

وسياسة الحماية في مجال العمل، التي وضعت في عام ٢٠٠٥ واعتمدها الحكومة في عام ٢٠٠٦، تتوخى عددا من التدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق العاملات. وقد ذكرت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥، أن تلك السياسة تقترح تقييم طبيعة ومدى المضايقة الجنسية في مكان العمل وإعداد مدونة سلوك توجه الإجراءات التي تتخذها المشاريع لدى معالجة المضايقة الجنسية، بناء على نتائج هذا التقييم. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن الخطوات المتخذة بغية إعداد مدونة للسلوك بشأن المضايقة الجنسية واعتمادها، وتوفير معلومات عن أي تدابير أخرى اعتمدت أو جرى تصورها، في القانون وفي الممارسة، لحظر المضايقة الجنسية في العمل ومنعها.

كما أكدت اللجنة أن تعزيز المساواة في حصول الفتيات والنساء على التعليم والتدريب هو بمثابة استراتيجية هامة للقضاء على التمييز ضد المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمالة والمهن. ولاحظت اللجنة من تقرير التنمية البشرية، ٢٠٠٤، أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للراشدين متدنٍ إلى ٢٨,٥ في المائة. ووفقا لمعلومات سبق أن قدمتها الحكومة، يتسرب حوالي ٥٠ في المائة من الفتيات من المدرسة قبل استكمال التعليم الابتدائي، ويرتفع معدل التسرب بالنسبة للفتيات في المناطق الريفية ليصل إلى ٧٥ في المائة.

## صربيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت صربيا على الاتفاقيات ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام الاتفاقية النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ٨٩:** لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، أن قانون العمل المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ لا ينص على حظر عام لعمالة المرأة في الليل، باستثناء المادة ٦٨ (١)، التي لا تسمح للحوامل بالعمل ليلا خلال الأسابيع الثمانية الأخيرة من الحمل. وفضلا عن ذلك فبموجب المادتين ٦٨ (٢) و (٣) من قانون العمل، لا يسمح للعاملة التي تعيل طفلا حتى الثالثة من العمر، أو الأم الوحيدة التي تعيل طفلا حتى السابعة من العمر، أو طفلا شديد الإعاقة، أن تعمل ليلا إلا بناء على موافقتها الخطية. ولذلك فإن اللجنة مضطرة أن تستنتج أن الاتفاقية، لكل الأغراض العملية، لم تعد منطبقة. ولذلك، فبالنظر إلى أن الاتفاقية لم تعد تنفذ قانونا أو عمليا، وبالإشارة إلى الحجة إلى إطار قانوني مناسب يعالج مشاكل العمل الليلي وأخطاره عموما، دعت اللجنة الحكومة إلى إيلاء نظر إيجابي للتصديق على اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، التي تتحول عن التأكيد على فئة محددة من العمال أو قطاعات النشاط الاقتصادي إلى التأكيد على سلامة العمال الليليين وحماية صحتهم بغض النظر عن نوع الجنس في جميع الفروع والمهن تقريبا.

**الاتفاقية رقم ١٠٣:** لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، أن المادة ٧٦ من قانون العمل تحظر على رب العمل فصل العاملة عن عملها خلال الحمل أو إجازة الأمومة، ما لم يكن قد تم تحديد العمالة بفترة زمنية محددة أو ما لم يكن الفصل مستندا إلى أحد الأسس المذكورة في المواد ١٠١ (٣) و (٤) و (٥) و (٧) من هذا القانون (الإخلال بواجبات العمل المنصوص عليها في عقد العمل لخطأ ارتكبهت هي؛ وللإخفاق في التقيد بنظام العمل؛ أي، إذا كان سلوكها يحول دون استمرارها مع رب العمل؛ وارتكاب جريمة في مكان العمل أو فيما يتصل بالعمل؛ وإساءة استعمال الإجازة المرضية). وأشارت اللجنة في هذا الصدد على أنه، بموجب شروط المادة ٦ من الاتفاقية، حين تتغيب المرأة عن العمل في إجازة أمومة، لا يحق لرب العمل أن يصدر إشعارا بفصلها خلال هذا الغياب، أو في وقت ينتهي هذا الإشعار في أثناء ذلك الغياب. وتبعاً لذلك، فنظراً لأن الاتفاقية تحظر على أرباب

العمل إصدار إشعار بفصل النساء عن العمل خلال إجازة الأمومة لأي سبب كان، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين في تقريرها المقبل التدابير التي اعتمدت أو تم تصورها لجعل التشريعات الوطنية تنسجم مع الاتفاقية.

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، أن القانون المتعلق بالتأمين في مجال العمالة والبطالة يحظر التمييز في توفير خدمات العمالة لعدد من الأسباب، لكنه لا يحظر على أساس الجنس. وأوصت بأن يكون الجنس مشمولاً في هذا الحكم بوصفه أساساً لحظر التمييز.

**الاتفاقية رقم ١٥٦:** بعد أن درست اللجنة تقرير الحكومة الأول في إطار الاتفاقية، أصدرت طلباً مباشراً في عام ٢٠٠٦. ولاحظت اللجنة أن التشريع المتعلق بالمساواة بين الجنسين هو قيد الإعداد، فأوصت بأن تعزز التشريعات المستقبلية تطبيق الاتفاقية (مثلاً، من خلال تشجيع مزيد من التقاسم العادل للمسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة). كما أكدت اللجنة ضرورة اتخاذ تدابير لزيادة الوعي وتدابير تعليمية ترمي إلى تعزيز تفهم أوسع لمبدأ المساواة بين الجنسين وقضايا العمل والأسرة، وضرورة معالجة المشاكل التي يواجهها العمال الذين يتحملون مسؤوليات أسرية. وطلبت اللجنة أيضاً معلومات عن طريقة مشاركة منظمات العمال وأرباب العمل في وضع وتنفيذ التدابير الرامية إلى تنفيذ الاتفاقية.

ثالثاً - **التعاون التقني في إطار منظمة العمل الدولية** - أكد الاستعراض القطري لسياسة العمالة<sup>(٢)</sup> الذي أجري واعتمد في آذار/مارس ٢٠٠٦ أهمية دائرة التوظيف العام ودورها في تعزيز فرص العمالة للفئات المحرومة. غير أن الاستعراض لم يحدد أمثلة قامت بها دوائر التوظيف الصربية بنشاط بتعزيز مشاركة المرأة في العمل المأجور لا يقدم اقتراحات مباشرة عن كيفية تحقيق ذلك. وقد انخفضت عمالة المرأة بشدة خلال السنوات الخمس عشرة الماضية في صربيا. وتناقص عدد النساء اللاتي يسجلن أنهن بلا عمل عن عدد الرجال، وعندما تصبح المرأة بلا عمل تحتاج إلى فترة أطول مما يحتاجه الرجل لإيجاد فرص عمل مدفوعة، رغم أن النساء يتمتعن بمستويات من التعليم والتدريب تماثل تلك التي يتمتع بها الرجال. فهن يواجهن التمييز عند اتخاذ قرارات التعيين والفصل، الذي يظهر أحياناً في الإعلانات الرسمية عن الوظائف ومواصفات هذه الوظائف. ونتيجة لذلك، نجد عدداً ضخماً من النساء عاطلات اقتصادياً، رغم أنهن يتقن إلى العمل إن وجدت الفرص وآليات الدعم المناسبة.

(٢) الاستعراضات القطرية لسياسة العمالة هي مبادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومجلس أوروبا تتبع ما يتعلق بإعلان بوخارست لعام ٢٠٠٣ الصادر عن وزراء العمالة لبلدان أوروبا الوسطى والشرقية.

وإزاء هذه الخلفية، نفذت منظمة العمل الدولية مشروعاً للتعاون التقني في صربيا في الفترة من آذار/مارس ٢٠٠٦ إلى آذار/مارس ٢٠٠٧ مصمماً لتسهيل الإصلاح المؤسسي الجاري لدائرة التوظيف الوطنية الصربية مع مراعاة مشكلة عدم المساواة بين الجنسين في سياق سوق العمل الصربية. وقد قصد المشروع بناء قدرة الموظفين في دوائر التوظيف الوطنية من خلال تحسين المواد والوسائل وحلقات التدريب والزيارات الدراسية وركزت الوسائل كما ركز التدريب على تعميم المنظور الجنساني في عمل مكاتب التوظيف، وتصميم واستعمال أدوات لرصد الأداء، وعلى التوجيه في مجال جمع البيانات وتصنيفها لتصميم أهداف تراعي الفروق بين الجنسين.

### سيراليون

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت سيراليون على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١ كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥.

ثانياً - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام الاتفاقية النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ١١١:** طلبت لجنة الخبراء، في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٦، إلى الحكومة اعتماد واتباع سياسية وطنية لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في العمالة والمهنة، على النحو المطلوب بموجب الاتفاقية. وشجعت الحكومة على النظر بعين الحذر إلى تطبيق الاتفاقية بالقانون والممارسة بوصف ذلك جزءاً متكاملًا من الجهود الرامية إلى تعزيز السلم والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة أو المتصورة لتعزيز وكفالة المساواة في الحصول على التدريب التقني والمهني، والعمالة العامة والخاصة، والمساواة في شروط العمالة وظروفها، من خلال البرامج التثقيفية والتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال.

### الجمهورية العربية السورية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الجمهورية العربية السورية على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تخص تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية التي ما زالت مطروحة فيما يتصل بأحكام الاتفاقية النقاط التالية:

**الاتفاقية رقم ١١١:** كررت اللجنة، في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٥، التأكيد على قلقها الذي طال أمده بشأن بيانات الحكومة التي مفادها أن التمييز على الأسس المدرجة في المادة ١ (أ) من الاتفاقية لا يوجد في الجمهورية العربية السورية وأنه لا ضرورة لاتخاذ مزيد من التدابير، نظرا لأن مبدأ المساواة مودع في التشريعات الوطنية. وشرحت اللجنة في هذا الصدد أن من الصعب قبول مثل هذا الموقف لأنه لا يوجد مجتمع خال من التمييز. واعتبرت أن إنكار وجود التمييز هو بمثابة عقبة كأداء في وجه معالجته ويحول دون اتخاذ أي تدبير لتعزيز المساواة في العمالة والمهن. وأشارت اللجنة إلى أن مجرد عدم الإبلاغ عن حالات من التمييز لا يمكن اعتباره دليلا على عدم وجودها. لذلك اضطرت أن تبين أن عدم الاعتراف بوجود أي حالة للتمييز والافتقار إلى معلومات بشأن أي تدابير ملموسة اتخذت لتطبيق أحكام الاتفاقية في الواقع تطبيقا تاما يثير الشكوك بشأن التطبيق المقبول للمادتين ٢ و ٣ من الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة من الإحصاءات التي وفرتها الحكومة في تقريرها أن عدد الإناث من القضاة (١٢ في المائة) لا يزال منخفضا، وأن المرأة التي تمثل ٢٠ في المائة من الموظفين في القطاع العام، تشكل الجزء الأكبر في قطاع التعليم. كما تدل البيانات أن ٢٥,٥ في المائة من العمال المستخدمين في الزراعة و ١٤ في المائة من العمال المستخدمين في الصناعة هم نساء. وكانت اللجنة، في ملاحظاتها السابقة، قد رحبت بعزم الحكومة على معالجة حالات التفاوت القائمة التي تؤثر على تنمية المرأة وطلبت معلومات عن الإجراءات المحددة التي اتخذتها السلطات المسؤولة والاتحاد النسائي الوطني لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية بشأن المرأة. وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام بأنه صدر منذ عام ٢٠٠١ عدد من القوانين والمراسيم بشأن المرأة، منها المرسوم التشريعي رقم ٣٣٠ المؤرخ ٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ بشأن تصديق الجمهورية العربية السورية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. كما أحاطت اللجنة علما ببيان الحكومة بأن نسبة النساء المشاركات في التدريب المهني ازداد ليصل إلى ٢٠ في المائة.

ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، بيان الحكومة بأن التشريعات السورية (المواد ٤٨٩ و ٤٩٠ و ٤٩٢ و ٥١٠ و ٥١١ من قانون العقوبات لعام ١٩٤٩، على النحو المعدل) تحمي المرأة من جميع أشكال العنف والاعتصاب والإساءة المعنوية وبأنه

لا توجد حالات مضايقة جنسية في البلد. وبيّنت اللجنة أن عدم وجود شكاوى بشأن المضايقة الجنسية لا يعني بالضرورة عدم حدوث المضايقة. والواقع أن حساسية هذه المسألة ونقص الوعي والمعرفة بين العمال والعاملات بشأن ما يشكل مضايقة جنسية، وكذلك عدم رغبة الضحية في تقديم شكوى، قد تسهم في إعطاء انطباع خاطئ بأن المضايقة الجنسية لا تكاد تحدث في مكان العمل. لذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر في تقريرها المقبل معلومات عن التدابير المتخذة لزيادة الوعي وإغناء المعرفة حول المضايقة الجنسية بين العمال والعاملات وأرباب العمل، بما في ذلك النتائج المتحققة.

وعلقت اللجنة أيضا على المادة ١٣٩ من قانون الأحوال الشخصية، التي تنص على أنه "لا يسقط حق الحاضنة في حضانة أولادها بسبب عملها إذا كانت تؤمن رعايتهم والعناية بهم بطريقة مقبولة" أن هذا تقييد يبدو أنه لا ينطبق على الحاضن الذكر. وتشعر اللجنة بالقلق من أن هذا الحكم قد يؤثر سلبا على مساواة المرأة في المشاركة في العمالة وحرية اختيارها لها، وفي ذلك ما يتعارض مع الاتفاقية. لذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبيّن في تقريرها المقبل ما يلي: (أ) عدد النساء اللاتي تخلّين عن عملهن للحصول على حضانة أولادهن، ونوع المهن التي كن يعملن فيها؛ (ب) التدابير المحددة المتخذة لمساعدة العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، وخصوصا الحاضنات، على الحفاظ على عملهم والجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

وقد قدمت الحكومة تقريرا عن الاتفاقية رقم ١١١ في عام ٢٠٠٦، ستدرسه لجنة الخبراء في دورتها لعام ٢٠٠٧.

## فانواتو

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت فانواتو مؤخرا على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. كما صدّقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٨٢. وقد سجلت التصديقات على هذه الاتفاقيات في تموز/يوليه وآب/أغسطس ٢٠٠٦.

ثانيا - التعليقات التي أدلت بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - لا توجد تعليقات مطروحة. أما التقارير الأولية بصدد الاتفاقيات المصدّق عليها في عام ٢٠٠٦ فسيحين موعدها في عام ٢٠٠٨.