

Distr.: General  
25 November 2005  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الرابعة والثلاثون  
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت\*  
١٦ كانون الثاني/يناير - ٣ شباط/فبراير ٢٠٠٦  
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

- ١ - دعت الأمانة العامة، باسم اللجنة، أن تقدم إلى اللجنة تقريراً عن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات التي تقع في نطاق أنشطتها، والتي تكمل المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الرابعة والثلاثين.
- ٢ - وتعلق المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة بالأنشطة والبرامج التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية والقرارات المتعلقة بالسياسات العامة التي اتخذتها لتشجيع تنفيذ الاتفاقية.
- ٣ - ويقدم التقرير المرفق امثالاً لطلب اللجنة.

\* CEDAW/C/2006/I/1.



## المرفق

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

جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥

## المحتويات

الصفحة

٤	.....	مقدمة	الجزء الأول -
			الجزء الثاني
٥	.....	كمبوديا	
٩	.....	إريتريا	
١٢	.....	مالي	
١٤	.....	توغو	
١٩	.....	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	
١٩	.....	تايلند	
٢٢	.....	فتزويلا (جمهورية - البوليفارية)	

ملاحظة: ستعمم المعلومات المتعلقة بأستراليا بشكل منفصل.

## الجزء الأول: مقدمة

تناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات البالغ عددها ١٨٥ التي اعتمدت حتى الآن، تتعلق المعلومات الواردة في هذا التقرير أساساً بالاتفاقيات التالية:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٢ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٦٣ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٣٦ دولة عضواً.

ويشار، حسب الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، بما في ذلك الاتفاقيات رقم ٢٩، و ١٠٥، و ١٣٨، و ١٨٢، و ٨٧، و ٩٨، و ١٢٢، و ١٤٢، و ٣، و ١٠٣، و ١٨٣، و ١٧١، و ٤٥، و ١٧٥، و ١٧٧.

ويشرف في منظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وتلخص المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير الملاحظات الهامة والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة (انظر الموقع [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm) على الإنترنت، قاعدة بيانات APPLIS). وللمزيد من التفاصيل، انظر 3. CEDAW/C/2005/I/3/Add.

## الجزء الثاني

## كمبوديا

## المواقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت كمبوديا على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١؛ بالإضافة إلى الاتفاقيات رقم ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٣٨، و ١٢٢.

ثانيا - إن التعليقات المنتظرة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠: العمل المتساوي القيمة.** أثارت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣ الذي يحلل التقرير الأول لكمبوديا عن الاتفاقية تعليقات بشأن الأحكام الواردة في التشريعات المتعلقة بمفهوم تساوي القيمة وتعريف الأجر. ولاحظت اللجنة بشكل خاص أن المادة ٣٦ (٢) من الدستور تنص على أن المواطنين من الخمير "من كلا الجنسين يحصلون على أجر متساو عن العمل المتساوي في القيمة". وعلاوة على ذلك، يتضمن قانون العمل لعام ١٩٩٧ حكيمين يبدو أنهما يوفران بعض الحماية من التمييز في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي في القيمة، وهما: المادة ١٢، التي تحظر التمييز القائم على أساس نوع الجنس في الأجور، والمادة ١٠٦، التي تنص على "تساوي الأجر"، بصرف النظر عن نوع الجنس، عن "العمل في أوضاع ومهارات مهنية ونواتج متساوية". وطلبت اللجنة من الحكومة تأكيد أن عبارة "العمل في أوضاع ومهارات مهنية ونواتج متساوية" الواردة في المادة ١٠٦ تشير بشكل أعم إلى جميع الأعمال ذات القيمة المتساوية. وفي حالة ما إذا كان لتلك العبارة المقتبسة معنى أضيق بموجب القانون، سألت اللجنة الحكومة عما إذا كانت تنظر في تعديل هذا القانون حتى يتوافق مجال تغطيته مع الاتفاقية.

تعريف الأجر. لاحظت اللجنة أن التعريف الوارد في القانون يستثني من تعريف "الأجر" الرعاية الصحية، والاستحقاقات العائلية القانونية، ونفقات السفر والاستحقاقات الممنوحة حصريا للعمال لمساعدتهم على القيام بأعمالهم. وبتوجيه الانتباه للتعريف الواسع للأجر الوارد في الاتفاقية، التي تشمل هذه الأنواع من الأجور، سألت اللجنة الحكومة عن الكيفية التي تكفل بها عدم حدوث التمييز بين الرجال والنساء في الأجر عن القيام بأعمال متساوية في القيمة بالنسبة لأنواع الأجور المستثناة من تغطية قانون العمل. وطلب من

الحكومة إيضاح معنى كلمة "الراتب" الواردة في المادة ١٢. ولاحظت اللجنة أن المادة ١٠٦ تقع في جزء من قانون العمل معنون "الحد الأدنى للأجور"، فطلبت أيضا من الحكومة تأكيد أن المادة ١٠٦ لا تغطي الحد الأدنى للأجور فحسب، بل تغطي أيضا أي أجور يحصلها العمال.

نطاق التطبيق. فيما يتعلق بفئات العمال المحميين من التمييز في الأجور، طلبت اللجنة من الحكومة أن تشير إلى الكيفية التي تنطبق بها الاتفاقية على الموظفين المدنيين، وأفراد الشرطة، والأشخاص الذين يخدمون خدمة في الجيش، والشرطة العسكرية، وفي النقل الجوي والبحري. بما أن هذه الفئات مستثناة من تغطية قانون العمل لعام ١٩٩٧، وتنظم عمالتها تشريعات خاصة. وفي نفس الوقت، لاحظت اللجنة أن القانون يستثني أيضا خدم المنازل من تغطيته.

تحديد الأجور والتقييم الموضوعي للأعمال. طلبت اللجنة من الحكومة تقديم المعلومات الإضافية التالية:

(أ) الطرائق المعمول بها لتحديد معدلات الأجور والكيفية التي يتحقق بها تعزيز تطبيق مبدأ المساواة في الأجور وكفالاته في هذا الصدد.

(ب) نسخ من الاتفاقات الجماعية المعمول بها حاليا في القطاع الخاص، والتي تتضمن حماية المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، وتوضيح التدابير التي اتخذتها منظمات أرباب العمل والعمال لتحقيق المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة من خلال هذه الاتفاقات.

(ج) التدابير التي اتخذت لتشجيع إجراء تقييم موضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين القيام به.

(د) الأنشطة التعويضية والعملية للجنة الاستشارية المعنية بالعمل، بقدر ما تكون ذات علاقة بمسائل المساواة في الأجور.

(هـ) عمليات التفتيش التي يقوم بها مكتب مفتشي ومراقبي العمل، بما في ذلك الإحصاءات ذات الصلة المتعلقة بعدد عمليات تفتيش العمل التي أجريت، وبانتهاكات مبادئ الاتفاقية التي اكتشفت والحلول المطبقة.

التدابير المتخذة للترويج لمبادئ الاتفاقية. أخيرا، فيما يتعلق بلجنة حقوق الإنسان وتلقي الشكاوى ومكتب وزير الدولة لشؤون المرأة المنشأين حديثا، طلبت اللجنة معلومات عن أي أنشطة أو برامج لأي من هاتين الهيئتين لها علاقة مباشرة بمسائل المساواة في الأجر

عن العمل المتساوي في القيمة، بما في ذلك أي حملات إعلامية عامة وغيرها من برامج التوعية، بالإضافة إلى معلومات عن الشكاوى الواردة إلى أي من الهيئتين من العمال فيما يتعلق بالمساواة في الأجور.

**الاتفاقية رقم ١١١:** قامت اللجنة في عام ٢٠٠٤ بتحليل التقرير الأول للجنة وأثارت المسائل التالية في طلب موجه مباشرة إلى الحكومة.

التشريعات التي تحظر التمييز والتحرش الجنسي. أشارت اللجنة إلى ملاحظتها العامة لعام ٢٠٠٢ بشأن التحرش الجنسي، فلاحظت أنه بموجب المادة ١٧٢ من قانون العمل المؤرخ ١٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ "تُحظر جميع أشكال الانتهاك الجنسي (التحرش) بشكل قاطع". وطلبت من الحكومة تقديم معلومات عن التطبيق العملي لهذا الحكم وإنفاذه وأي تدابير أخرى اتخذت للتصدي للتحرش الجنسي في أماكن العمل. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت اللجنة أن المادة ١٢ من قانون العمل تنص على أنه يحظر على أي من أرباب العمل الاستناد إلى أسس العرق، أو اللون، أو نوع الجنس، أو العقيدة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني، أو المنشأ الاجتماعي، أو عضوية النقابات أو النشاط فيها، عند اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالتوظيف، أو التكليف بالعمل، أو التدريب المهني، أو الترقية، أو الترفيع، أو الأجور، أو منح الاستحقاقات الاجتماعية، أو اتخاذ الإجراءات التأديبية، أو إنهاء عقد عمل. ولاحظت أيضاً أنه وفقاً للمادة ١٢، لا يعتبر التمييز أو الرفض أو القبول القائم على أساس المؤهلات اللازمة للقيام بعمل معين تدخل في باب التفرقة. وطلبت اللجنة معلومات عن الكيفية التي تطبق بها الهيئات المختصة هذه الأحكام وتقوم بإنفاذها.

نطاق التطبيق. أشارت اللجنة إلى النطاق الواسع جدا لتطبيق الاتفاقية، فطلبت كذلك من الحكومة بيان كيفية تطبيق الاتفاقية على فئات الموظفين الذين استثنوا من نطاق قانون العمل بموجب المادة ١ منه (القضاة، والموظفون المدنيون، وأفراد الشرطة، والجيش، والشرطة العسكرية، والموظفون في مجال النقل الجوي والبحري بالإضافة إلى خدم المنازل)، وكيفية ضمان عدم التفرقة في إتاحة الحصول على الوظائف.

التطبيق العملي. شددت اللجنة على ضرورة اتخاذ تدابير عملية وملموسة لضمان فهم الأحكام الدستورية والتشريعية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز وتطبيقها وإنفاذها، فطلبت من الحكومة تقديم معلومات عن المسائل التالية:

(أ) التدابير المتخذة لتعزيز قدرة الهيئات والسلطات المكلفة بالإشراف على تنفيذ الأحكام الدستورية والتشريعية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز؛

(ب) إحصاءات عن مشاركة الرجل والمرأة وأفراد فئات الأقليات العرقية في مختلف برامج التدريب المهني، وعن أي تدابير اتخذت لتحسين تدريب ومهارات النساء، بمن فيهن النساء الريفيات، والأقليات العرقية؛

(ج) إحصاءات عن عدد الرجال والنساء وأفراد فئات الأقليات العرقية المشاركين في العمل بالقطاعات الخاص والعام؛

**معلومات إضافية عن الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١:** لم تقدم الحكومة بعد تقريرها عن تطبيق الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١، الذي كان يتعين تقديمه في عام ٢٠٠٥. غير أن هذه المسألة ستناقشها اللجنة في دورتها لتشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

**الاتفاقية رقم ١٢٢:** عمالة المرأة. لاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤ من الموجز القطري الذي أعده مكتب منظمة العمل الدولية لتقرير العمالة في العالم أن معدلات مشاركة القوى العاملة في عام ١٩٩٩ بلغت ٦٦,٣ في المائة للرجال و ٦٥,٩ للنساء، مع تسجيل معدلات أعلى بكثير في الأرياف. وكان معظم العمال يعملون لحسابهم أو أفراد في أسر يعملون بلا أجر (أغلبهم من النساء). علما بأن معدلات البطالة لعام ١٩٩٩ بلغت ٥,٥ في المائة للرجال و ٦,٠ في المائة للنساء، مع تسجيل معدلات أعلى بقليل في الأرياف. وقدرت معدلات العمالة الناقصة لعام ١٩٩٩ بنسبة ٨,٦ في المائة للرجال و ١٤,٧ في المائة للنساء. وأوضحت البيانات كذلك أن النساء متركزات في العمالة المنخفضة والتي لا تتطلب أي مهارات، لا سيما في القطاع غير النظامي، وأنهن لا يمثلن سوى ١١ في المائة من مجموع العاملين المأجورين، لكن يمثلن ٦٤ في المائة من العاملين غير المأجورين، وذلك أساسا في مجال الزراعة. وكانت عمالة المرأة في صناعة الملابس تعكس هذا المنحى إلى حد ما، لكن الفجوة بين الجنسين في مجال التعليم والتدريب تشير إلى احتمال استمرار الفجوة في الأجور.

**الاتفاقية رقم ١٣٨:** استثناء خدم المنازل. لاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤ أنه بموجب المادة ١ (هـ)، لا ينطبق قانون العمل على عمال المنازل أو خدم المنازل الذين يُعرفون بأنهم عمال يستخدمون للعناية بأصحاب المنازل أو أصحاب الممتلكات مقابل أجر. ولاحظت اللجنة أيضا المعلومات التي قدمتها الحكومة والتي مفادها أن المادة ١ (هـ) من قانون العمل تستثني عمال المنازل وخدم المنازل من تطبيق هذا القانون عليهم. وطلبت اللجنة مجددا من الحكومة تقديم معلومات عن المشاورات التي أجريت مع المنظمات المعنية بأصحاب العمل والعمال بشأن استثناء عمال المنازل وخدم المنازل في إطار الفقرة ١ من



المادة ٤ من الاتفاقية. وطلبت كذلك من الحكومة بيان مدى إعمال الاتفاقية فيما يتعلق بهذه الفئة من فئات العمل.

## إريتريا

### المواقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت إريتريا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. فضلا عن الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨.

ثانيا - إن التعليقات المنتظرة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** تعريف الأجر واستبعاد بعض البدلات. في الطلب المباشر المقدم من اللجنة في عام ٢٠٠٤، لاحظت اللجنة المادة ٣ (١٥) من إعلان العمل رقم ٢٠٠١/١١٨، التي لا يحتسب بموجبها في الأجر بمعناه المحدد وفقا لإعلان العمل، نوعان من المدفوعات هما بالتحديد: (أ) المدفوعات المسددة لتغطية ما ينفقه الموظفون أثناء أدائهم لعملهم من مصروفات؛ و (ب) التعويضات عن الخدمات وغير ذلك من الأموال التي يقبضها الموظفون لتعويضهم عن إنهاء عقود عملهم. وتشير اللجنة إلى أن الاتفاقية أعطت الأجر تعريفاً فضفاضاً بأقصى ما يمكن ليشمل أي علاوات إضافية تترتب على تشغيل العمال. وقد طلب من الحكومة أن تبين الطريقة التي تطبق بها مبدأ المساواة في الأجر على العمل المتساوي القيمة عند صرفها لهذين النوعين من المدفوعات.

العمل المتساوي القيمة. تلاحظ اللجنة أن المادة ٤١ (ب) من الإعلان تنص على أن "يصرف رب العمل أجراً ابتدائياً متساوياً لقاء نفس النوع من العمل" وبأنه وفقاً للمادة ٦٥ (١) "لا يجوز التمييز ضد المرأة في الوصول إلى فرص العمل ومعاملتها في مكان العمل أو في صرف الأجر لا لسبب إلا لكونها امرأة". وتلاحظ اللجنة أنه يتضح من قراءة هذين الحكمين معاً أنهما لا يستوفيان بالكامل مبدأ المساواة في الأجر بين العمال من الرجال والنساء لقاء نفس العمل المتساوي في القيمة. فالاتفاقية لا تغطي الأجر الابتدائية لقاء نفس النوع من العمل وإنما هي تشترط المساواة في الأجر لقاء أنواع مختلفة من الأعمال المتساوية القيمة. وقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين الطريقة التي تطبق بها مبدأ المساواة في الأجر على مستوى الممارسة.

تطبيق الاتفاقية من خلال اتفاقات جماعية. أحاطت اللجنة علماً بأن المادة ٤١ (٢) من إعلان العمل تنص على أن الطرفين المتعاقدين هما من يتولى تحديد الأجر على ألا تقل

عن حدها الأدنى المنصوص عليه. بموجب عقود العمل الجماعية. وقد طلبت اللجنة من الحكومة أن توضح نسبة عدد العمال المشمولين بهذه الاتفاقات الجماعية وما إن كانت هذه الاتفاقات تجسد مبدأ الاتفاقية رقم ١٠٠. وطلبت اللجنة أيضا مدها بمعلومات بشأن أي تدابير عملية تم اتخاذها لتشجيع على تطبيق مبدأ المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة على جميع العمال وفقا للمادة ٢ من الاتفاقية.

تحديد الأجور وتقييم العمل. طُلبت من الحكومة معلومات أخرى عن جداول الأجور المنطبقة على الموظفين المدنيين، وعن الآليات الوطنية لتحديد الأجور مثل المجالس المعنية بالأجور أو هيئات تقرير الحد الأدنى للأجور، وعمما اتخذ من تدابير في كلا القطاعين العام والخاص من خلال عقود المفاوضات الجماعية أو سواها للتعريف بأهمية التقييمات الموضوعية للأداء في ضوء العمل المطلوب إنجازه.

التعاون مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. طلبت اللجنة من الحكومة مدها بمعلومات عن سير عمل مجلس العلاقات المهنية والمجلس الاستشاري لدى وزارة العمل ورفاه السكان، واستفسرت عما إن كان هذان الجهازان قد نظرا في مسألة المساواة بين المرأة والرجل في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة.

الإنفاذ. طلبت اللجنة من الحكومة مدها بمعلومات عن عدد وأنواع ونتائج أي منازعات بشأن المساواة في الأجر قد تكون عرضت على وزارة العمل ورفاه السكان بموجب المادة ٦٥ (٢) من إعلان العمل، أو عرضت على محاكم مجلس علاقات العمل. وطلب من الحكومة أيضا تقديم معلومات عن الطريقة التي تتبعها دائرة التفتيش على العمل والأجهزة المختصة الأخرى للإشراف على إنفاذ مبادئ المساواة في الأجر بصيغتها المكرسة في الاتفاقية والتحقق من إنفاذها.

**الاتفاقية رقم ١١١:** نطاق الانطباق والحماية من التمييز في الخدمة العامة. في الطلب المباشر المقدم من اللجنة في سنة ٢٠٠٤، لاحظت اللجنة أن إعلان العمل لا يسري على التوظيف في الخدمة المدنية، والجيش، والشرطة وقوات الأمن، ولا يسري على القضاة والمدعين العامين وبعض المناصب الإدارية. وتلاحظ اللجنة في هذا السياق أن مشروع قانون الخدمة المدنية الذي يوجد حاليا في مرحلة استيفاء إجراءات اعتماده يتضمن بندا يكرس عدم التمييز في التوظيف. وقد طلب من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي اتخذت لكفالة تطبيق الاتفاقية في فيما يتعلق بجوانب العمل التي لا يغطيها الإعلان. وإزاء عدم وجود ما يحظر التمييز في التوظيف في قطاع الخدمة العامة، طلبت اللجنة من الحكومة مدها بمعلومات عن التدابير التي اتخذت لكفالة عدم التمييز في التوظيف في هذا القطاع بما في ذلك

أثناء مرحلة التعيين. وقد لاحظت اللجنة أن وزيرة العمل والرفاه البشري يجوز لها بموجب المادة ٤٠ من الإعلان أن تحدد أي أحكامه التي تسري على الجميع وأحكامه التي لا تسري سوى على فئة محددة من عمال المنازل، ومن ثم فهي تطلب من الحكومة إبلاغها ما إذا كان هذا الأمر قد بُت فيه.

وفيما يتعلق بالمادة ١١٨ (٧) من إعلان العمل رقم ١١٨/٢٠٠١، طلبت اللجنة من الحكومة تأكيد ما إذا كانت هذه المادة أو أي مادة أخرى سواها في التشريعات الوطنية تنص على الحماية من التمييز فيما يتعلق بالوصول إلى فرص العمل على نحو ما تنص عليه الفقرة ٣ من المادة ١ من الاتفاقية. ولاحظت اللجنة أن الباحثين عن العمل يمكنهم - على حد قول الحكومة - أن يقدموا طلبا من خلال دوائر التوظيف في الخدمة المدنية وفقا لما تنص عليه المادة ٥ من الإعلان مما قد يساعد في القضاء على التمييز و يتيح للجميع على قدم المساواة فرص العمل والالتحاق بمهن محددة، ومن ثم فهي تطلب من الحكومة أن تبين الأساليب التي يستعين بها قطاع الخدمة المدنية للتحقق من عدم التمييز وتكافؤ فرص الجميع للوصول إلى فرص العمل والالتحاق بالمهن. وقد طلب من الحكومة أيضا أن توضح ما إذا كانت التشريعات الوطنية ذات الصلة وضعت بغرض تغطية كل من حظر التمييز المباشر وغير المباشر على نحو ما تنص عليه الاتفاقية.

كما لاحظت اللجنة مع الاهتمام أن الدستور يحمي في مادته ٧ (٢) حقوق الإنسان للمرأة وأن المادة ٦٥ من إعلان العمل تحظر التمييز ضدها وتكفل لها سبل الانتصاف. وقد طلبت اللجنة مدها بمعلومات عن تطبيق وأثر هذين الحكمين على مستوى الممارسة ومدها على وجه الخصوص بمعلومات عن عدد الشكاوى المودعة لدى الوزارة عملا بالمادة ٦٥ (٢). كما لاحظت اللجنة مع الاهتمام في هذا السياق أن وزارة التعليم اتخذت بعض التدابير الإجرائية الإيجابية لزيادة عدد النساء في صفوف الملتحقين بمدارس التدريب المهني والتقني. وقد طلبت اللجنة من الحكومة مدها بمعلومات إحصائية عن المستوى الحالي لمشاركة المرأة في مختلف أنواع التعليم والتدريب، ومدها أيضا بمعلومات توضح مستوى مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية، بما في ذلك سوق العمل الرسمية.

معلومات إضافية عن الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١: قدمت الحكومة تقريرها عن تطبيق الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١، وستناقشه اللجنة في دورتها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

الاتفاقية رقم ٩٨ تغطية عمال المنازل. في الطلب المباشر المقدم من اللجنة في عام ٢٠٠٤، أعربت اللجنة عن ارتياحها لما أعلنته الحكومة بشأن اعتزام وزارة العمل والرفاه

البشري ألا تستثني بأي شكل من الأشكال عمّال المنازل من ممارسة حقهم في التجمع وحقهم في إجراء مفاوضات جماعية، وعدم ممانعتها في إدراج هذين الحقين في الاتفاقية في بنودها التي ستضاف إليها في المستقبل. وأعربت اللجنة عن أملها الكبير في أن تسن الوزارة في أقرب وقت بندا يمكن عمّال المنازل من ممارسة حقوقهم النقابية المكفولة لهم بموجب الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

## مالي

### المواقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت مالي على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ فضلا عن الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٨٢.

ثانيا - إن التعليقات المنتظرة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: تطبيق مبدأ المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة. في الطلب المباشر المقدم من اللجنة في عام ٢٠٠٤، لاحظت اللجنة الفجوة الكبيرة القائمة بين أجر الرجل وأجر المرأة في مالي فضلا عن النسبة المتدنية لمشاركة المرأة في الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع الخاص الحديث وفي مناصب صنع القرارات. وأحاطت اللجنة علما كذلك بخطة عام ٢٠٠١ للعمل من أجل تعزيز المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في مالي، وفي الأنشطة المدرجة في إطار المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية ومالي من أجل دعم تنفيذ الإعلان فيما يتعلق بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة، ومبدأ عدم التمييز في الوصول إلى فرص العمل والالتحاق بالمهن. وطلب إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل المشار إليها أعلاه وكذلك في الأنشطة المضطلع بها في إطار المشروع المشترك لدعم تنفيذ الإعلان وأثرها في تحقيق المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة لقاء العمل المتساوي القيمة.

التطبيق العملي. لاحظت اللجنة من المعلومات الإحصائية المتعلقة بنسب أعداد المتحقين بالمدارس أن نسب أعداد البنات أقل من نسب أعداد البنين في الفصول الأساسية وأن عدد البنات يقل كثيرا في الفصول العليا عن نظيره لدى البنين. ولما كانت هذه التفاوتات القائمة في التعليم بين البنين والبنات تشكل مصدرا لعدم المساواة في المستقبل بين أجر الرجل وأجر المرأة في سوق العمل، طلبت اللجنة من الحكومة مدها بمعلومات عن

التدابير التي اتخذتها أو تعزم اتخاذها لتشجيع البنات على الالتحاق بالتعليم والتدريب، ومدى معلومات عن النتائج التي حققتها في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١١١: تعزيز السياسة الوطنية. في الطلب المباشر المقدم من اللجنة في عام ٢٠٠٤، أحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام بما تم إنشاؤه من أجل النهوض بالمرأة من أجهزة جديدة ممثلة في المكتب الوطني للنهوض بالمرأة، واللجنة المشتركة بين الوزارات للنهوض بالمرأة والطفل والأسرة داخل وزارة النهوض بالمرأة والطفل والأسرة وأحاطت علماً كذلك بإنشاء اللجنة الوطنية الاستشارية المعنية بحقوق الإنسان. وطلبت اللجنة من الحكومة مدداً بمعلومات عن الأنشطة التي يقوم بها هذان الجهازان على أن تتضمن هذه المعلومات فيما تتضمن مقتطفات من تقاريرها أو دراساتها أو استقصاءاتها من شأنها أن تمكن اللجنة من التحقق من صحة التقدم المحرز صوب تعزيز تطبيق الاتفاقية.

حصول المرأة على فرص العمل. لاحظت اللجنة ضعف نسبة تمثيل المرأة في الوظائف المدفوعة الأجر، وارتفاع نسبة مشاركتها في قطاعي الاقتصاد والزراعة غير الرسميين ونسبة تمثيلها الضعيفة في المناصب الإدارية، ومن ثم طلبت من الحكومة مدداً بمعلومات عن التدابير المتخذة أو المعتمدة اتخاذها لمعالجة هذه التفاوتات على مستوى الممارسة.

الاتفاقية رقم ٢٩ الاتجار بالأشخاص: لاحظت اللجنة أن القانون الجنائي (القانون رقم ٠١-٧٩-٠١ المؤرخ ٢٠ آب/ أغسطس ٢٠٠١) يتضمن أحكاماً تميز ملاحقة ومحكمة ومعاقبة مرتكبي جرائم الاتجار بالأشخاص وإن لم يكن يضع لها تعريفاً يصفها بصريح العبارة، ومن ثم فهي تطلب من الحكومة مدداً بالمعلومات الكاملة عن التدابير التي اتخذتها أو تعزم اتخاذها لمنع وقمع الاتجار بالأشخاص والمعاقبة عليه، ومدى على وجه الخصوص بأي معلومات عن أي إجراءات قانونية اتخذت بغرض معاقبة المسؤولين عن الاتجار بالأشخاص باستغلالهم في أعمال السخرة.

الاتفاقية رقم ١٠٥: المشاركة في التنمية. في الطلب المباشر المقدم من اللجنة في عام ٢٠٠٣، وصفت اللجنة المادة لام ٦ التي تحظر حظراً غير مشروط أيها من أعمال السخرة أو العمل الإجباري ولا تستثني من ذلك "الأعمال التي يقتضيها الصالح العام بموجب أحكام تشريعية بشأن... المشاركة في التنمية" بأن صياغتها لا تتسق مع الاتفاقية. ولاحظت الجهود التي بذلتها الحكومة لكفالة أن يتم احترام ما تنص عليه الاتفاقية بشأن هذه النقطة في القراءة الجديدة القادمة للقانون، كما لاحظت إعلان الحكومة أن أحكام المادة لام ٦ (٢) من قانون العمل لم تطبق قط وأنه لم يتم اعتماد أي مرسوم أو أمر لتطبيق تلك

الأحكام، ومن ثم فقد طلبت مدها بمعلومات عن أي تقدم أحرز صوب تكييف أحكام المادة لام ٦ (٢) من قانون العمل بما يتفق مع أحكام الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٨٢: نظرت اللجنة في التقرير الأول المقدم من الحكومة في عام ٢٠٠٣ ولاحظت مع الاهتمام أنه تم في عام ١٩٩٧ إنشاء إدارة لشؤون الأطفال وأنه تم في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ اعتماد قانون لحماية الطفل.

التدابير الفعالة والمحددة زمنياً. أحاطت اللجنة علماً بأنه تم الاضطلاع بأنشطة لإذكاء الوعي وتعزيز المؤسسات استهدفت بعض الفئات من الأطفال ممن يعملون في المناطق الريفية والحضرية وفي مصادر الذهب، أي مناطق التنقيب عن الذهب، أو يعملون في القطاع غير الرسمي. وأحاطت علماً أيضاً بمختلف البرامج التي اضطلعت بها الحكومة فيما يتعلق بتعزيز فرص التحاق البنات بالتعليم والتدريب. فقد أنشأت الحكومة دورة للتدريب المهني للعاطلين ومشروع لقياد البنات يرمي إلى زيادة نسبة الملتحقات منهن بالتعليم وخفض معدلات رسوبهن وانقطاعهن عن التعليم وزيادة عدد المدرسات في المرحلة الأولى من التعليم الأساسي. وتم الاضطلاع كذلك ببرنامج عشري للنهوض بالتعليم يهدف إلى رفع نسبة عدد الملتحقين بالتعليم الابتدائي إلى ٩٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٠ ورفع معايير طلب العلم، وتعليم الفتيات، والنظافة والصحة. ولاحظت اللجنة أن إجمالي عدد الملتحقين بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسي ارتفع من ٤٧ في المائة في ١٩٩٦-١٩٩٧ إلى ٥٨ في المائة في ١٩٩٩-٢٠٠٠. وقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل مدها بمعلومات عن نتائج هذه البرامج.

الأطفال المعرضون بشكل خاص للمخاطر. لاحظت اللجنة أن لجنة حقوق الإنسان أعربت عن قلق بالغ بشأن حالة البنات المهاجرات اللاتي يغادرن الأرياف للعمل في المنازل في المناطق الحضرية واللاتي يعملن، وفقاً لبعض المصادر، لمدة تصل في المتوسط إلى ١٦ ساعة في اليوم لقاء أجور زهيدة جداً أو بلا أي أجر، وغالباً ما يتعرضن للاغتصاب، وسوء المعاملة ويرغمن على ممارسة البغاء. وقد طلبت اللجنة من الحكومة أن توضح السبل التي تنتهجها للتأكد من أن الأطفال العاملين في خدمة المنازل ممن لا تشملهم التشريعات السارية هم في مأمن من التعرض لأسوأ أشكال تشغيل الأطفال.

## توغو

### المواقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية صدقت توغو على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١؛ علاوة على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - إن التعليقات المنتظرة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** تطبيق المبدأ من خلال الاتفاقات الجماعية. أشارت اللجنة، في طلب مباشر يعود إلى عام ٢٠٠٤، فيما يتعلق باستخدام القوالب النمطية لتقييم الوظائف الواردة في قوائم الاتفاقات الجماعية، إلى بيان الحكومة الذي يفيد بأن الشركاء في التنمية سيشرعون على الأرجح، فور الفراغ من تنقيح قانون العمل، في اتخاذ خطوات من أجل إعادة صياغة الاتفاقات الجماعية القائمة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن أية خطوات تتخذ لتشجيع شركاء التنمية على تفادي استخدام القوالب النمطية الجنسانية والتحيز المستند إلى نوع الجنس في إعادة صياغة الاتفاقات الجماعية القائمة والمستقبلية وعقدتها، بما في ذلك الاتفاق الجماعي بشأن الأجر المشترك بين المهن، كي لا يحدث تفاوت في الأجور بين الجنسين.

التعاون مع الشركاء الاجتماعيين. طلبت اللجنة معلومات معينة عن الأنشطة المحددة التي يعمل من خلالها المجلس الوطني المعني بتشريعات العمل والتشريعات الاجتماعية على تنفيذ مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي في القيمة.

التطبيقات العملية والإحصائيات. لاحظت اللجنة من إحصائيات عام ٢٠٠٤ أن المرأة تشكل نسبة ٢١,٤ في المائة فقط من موظفي الخدمة العامة، وأن أعدادها تتركز في وزارتي الصحة والتعليم، وبدرجة أقل في وزارات الاقتصاد والزراعة والنهوض بالمرأة. وبينت الإحصائيات كذلك أن المرأة ما زالت ممثلة بدرجة أقل مما يجب في فئات الوظائف العليا ومواقع صنع القرار (حيث تشكل المرأة نسبة ١٢ في المائة فقط من الموظفين في الدرجة ألف ١، ونسبة ١٢,٥ في المائة في الدرجة ألف ٢). وطلبت اللجنة معلومات عن النتائج التي توصلت إليها وزارة النهوض بالمرأة والشؤون الاجتماعية، من أجل معالجة مسألة العزل المهني، وتعزيز إمكانية حصول المرأة على وظائف ذات مراكز أعلى وأجر أفضل، وعلى وظائف المديرين، في القطاع العام. ولاحظت اللجنة أيضا بيان الحكومة بشأن عدم توفر إحصائيات عن أجور الرجل والمرأة في القطاعين العام والخاص، ومن ثم أكدت على أن هذه المعلومات مطلوبة من أجل تقييم الكيفية التي يطبق بها مبدأ الأجر المتساوي للمرأة والرجل على العمل المتساوي في القيمة، على أرض الواقع. وشجعت الحكومة على العمل تجاه تجميع أية معلومات متاحة عن مستويات أجور المرأة والرجل، مصنفة حسب الفرع والنشاط الاقتصادي والوظيفة، في كل من القطاعين العام والخاص.

الإفناذ بواسطة مفتشية العمل. فيما يتعلق بالمصاعب التي تواجهها مفتشية وقوانين العمل في مجال إنفاذ مبدأ الأجر المتساوي على العمل المتساوي في القيمة، لاحظت اللجنة أن الحكومة ترغب في إجراء دراسة لتحديد الخطوط العريضة للمصاعب التي يواجهها مفتشو العمل في مجال إنفاذ المبدأ وتقييم احتياجات التدريب. وستشكل الدراسة أساس وضع برنامج تدريب مستقبلي في هذا الميدان.

**الاتفاقية رقم ١١١:** التحرش الجنسي. لاحظت اللجنة، في طلب مباشر يعود إلى عام ٢٠٠٤، أن المادة ٦٣ في مشروع قانون العمل تحظر فصل الموظف أو فرض جزاءات عليه لرفضه الاستجابة للتحرشات الجنسية بواسطة صاحب العمل أو ممثله أو أي شخص آخر، على أساس المعاوضة. ورحبت اللجنة بأحكام هذه المادة، لكنها أشارت إلى أن المادة لا تشمل التحرش الجنسي الناشئ عن بيئة العمل العدائية. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تغتنم الحكومة الفرصة لإدخال هذه الأحكام في مشروع قانون العمل؟ ولاحظت كذلك أن خطتي العمل المتعلقين بحماية المرأة وتعزيز حقوقها تشتملان على مسألة التحرش الجنسي، ومن ثم طلبت إلى الحكومة توفير معلومات عن النتائج المحرزة في تنفيذ هاتين الخطتين، فيما يتصل بتوفير الحماية الفعالة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل.

حظر التمييز في مجال التوظيف والمهنة. لاحظت اللجنة أن المادة ٣ في مشروع قانون العمل تحظر جميع أشكال التمييز في مجال التوظيف والمهنة. ولاحظت أيضا أن مشروع المادة ٦٢ يحظر التمييز على أساس "الأصل أو نوع الجنس، أو الأخلاقيات، أو الحالة الأسرية، أو الأصول الإثنية، أو الجنسية، أو الانتماء العرقي، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو أنشطة تكوين الجمعيات، أو المعتقد الديني" فقط فيما يتعلق بالتعيين أو الجزاءات التأديبية أو الفصل، وأن المادة ٦٧ توفر الحماية ضد التمييز فيما يتصل بالفصل على جميع الأسس الواردة في الاتفاقية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة توضيح الكيفية التي يمكن بها توفير الحماية ضد التمييز خارج ممارسات التعيين والفصل والجزاءات التأديبية، كشروط التوظيف مثلا. ولاحظت اللجنة أيضا أن المواد ٦٢ و ٦٣ و ٦٧ من مشروع قانون العمل تنطبق فقط على العاملين بعقود دائمة، ومن ثم طلبت إلى الحكومة أيضا توضيح الكيفية التي ستوفر بها الحماية للعاملين بعقود مؤقتة ضد التحرش الجنسي والتمييز فيما يتصل بالتعيين والفصل. وأعربت عن أملها في أن تستغل الحكومة عملية التنقيح المستمرة للقانون كفرصة لكفالة امتثال تشريعها بشكل كامل لمتطلبات الاتفاقية.



التمييز على أساس نوع الجنس. لاحظت اللجنة مع الاهتمام بيان الحكومة الذي يوضح أن مشروع قانون الأسرة الجديد يعزز مركز المرأة ويهدف إلى جعل التشريعات الوطنية متسقة مع أحكام الاتفاقية.

مساواة المرأة في المعاملة وفرص الحصول على التدريب المهني والتعليم. لاحظت اللجنة الإحصائيات التي تلقي الضوء على التقدم المحرز فيما يتعلق بإمكانية حصول المرأة والفتاة على التعليم والتدريب المهني. وشكرت اللجنة الحكومة على هذه البيانات، لكنها لاحظت أن البيانات تشير أيضا إلى أن ممارسات عدم المساواة بين المرأة والرجل ما زالت مستمرة. ولاحظت اللجنة الإجراءات التي اتخذتها الحكومة لتشجيع الفتاة على الالتحاق بالمزيد من دورات التدريب التقني، ومن أجل معالجة القوالب النمطية في مجال التعليم. وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن (١) تأثير هذه الأنشطة، فضلا عن أية تدابير أخرى لمعالجة العقبات العملية التي تقف أمام تعليم الفتاة وحضورها في مختلف مستويات وأنواع التعليم؛ (٢) عدد النساء المستفيدات من التدريب في المراكز الإقليمية للتعليم التقني والتدريب المهني، ومعلومات عن النساء اللاتي أنشأن شركات خاصة بهن.

توظيف المرأة في القطاع العام. لاحظت اللجنة أن حصة المرأة في وظائف القطاع العام بلغت نسبة ٢١,٤ في المائة فقط، وأن أعدادهن تتركز في وزارتي الصحة والتعليم. وتمثل المرأة أيضا نسبة ١٢ في المائة و ١٢,٥ في المائة من عدد الموظفين في الدرجتين ألف ١ وألف ٢ على التوالي، وهي أقل تمثيلا في مواقع صنع القرار، ويشمل ذلك قطاع التعليم الذي توظف فيه أعداد أكبر نسبيا من النساء. ولاحظت اللجنة الأنشطة التي تنفذ بمساعدة المجتمع المدني ونقابات العاملين، من أجل تعزيز تولي المرأة للمناصب القيادية، وطلبت إلى الحكومة توفير معلومات عن الكيفية التي ساعدت بها هذه الجهات المرأة على تسليق السلم الوظيفي، بما في ذلك قطاع التعليم. ولاحظت بشيء من القلق أن خطة العمل المتعلقة بالنهوض بالمرأة، للفترة ١٩٩٦-٢٠٠٥، لم تُنفذ بسبب انعدام الموارد المالية ومن ثم أعريت عن أملها في أن تتمكن الحكومة من تخصيص الموارد الضرورية لتنفيذ الخطة في المستقبل. وطلبت إلى الحكومة في غضون ذلك، مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز تحرك المرأة إلى أعلى وحصولها على نطاق أوسع من الوظائف المتنوعة في القطاع العام.

**الاتفاقية رقم ٢٩: الاتجار بالأطفال.** أثارَت اللجنة بشكل رئيسي، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٤، مسائل تتصل بالاتجار بالأطفال من أجل استغلالهم جنسيا وفي العمل القسري، بما في ذلك العمل كخدم في المنازل. ولاحظت اللجنة التدابير المختلفة التي اتخذتها الحكومة، لكنها أشارت إلى أن الاتجار بالأطفال يمثل انتهاكا خطيرا للاتفاقية. وطلبت إلى الحكومة

تقديم معلومات تفصيلية عن النتائج التي تحققت من خلال التدابير المختلفة التي اعتمدت لمكافحة الاتجار بالأطفال، وعن أية صعوبات تكتنف تنفيذ هذه التدابير. وطلب إلى الحكومة أيضا أن توضح ما إذا كانت تدابير قانونية جديدة قد اعتمدت بهدف قمع الاتجار بالأطفال، وعمّا إذا كانت إجراءات قانونية قد اتخذت ضد المسؤولين عن هذه الأعمال، مع توضيح العقوبات الموقعة عليهم.

**الاتفاقية رقم ١٣٨:** عمل الفتيات في خدمة المنازل. لاحظت اللجنة مع الاهتمام، في طلبها المباشر الذي يعود إلى عام ٢٠٠٤، أن المعلومات التي قدمتها الحكومة عن خطط العمل المتعلقة بمكافحة تشغيل الأطفال، بما في ذلك برامج التوعية من أجل مكافحة استغلال الفتيات للعمل في المنازل، فضلا عن استخدام الأطفال كحمالين في لومي، وبرنامج بناء القدرات من أجل تعزيز قدرات نقابات العاملين في مجال مكافحة تشغيل الأطفال. وفيما يتعلق بتوظيف الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٤ سنة كخدم في المنازل في القطاع غير الرسمي، أو كعمال زراعيين، وعن الممارسات غير الجادة لمفتشي العمل المسؤولين عن التبليغ بهذه الحالات، أوضحت الحكومة أن برنامجا لتعزيز قدرات مفتشي العمل على التدخل قد صُمم في إطار مشروع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية، وأن هذا البرنامج سينفذ قريبا.

**الاتفاقية ١٨٢:** الاتجار بالفتيات. حللت اللجنة، في طلبها المباشر الذي يعود إلى عام ٢٠٠٤، التقرير الأول للحكومة عن الاتفاقية. ولاحظت على وجه الخصوص أن توغو أعدت مسودة مشروع قانون، في ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، لتعريف الاتجار بالأطفال. واعتمد أمين عام الحكومة مشروع نص القانون، الذي قُدم بعد ذلك إلى مجلس وزراء العدل والعمل والشؤون الاجتماعية، من أجل التوقيع عليه قبل فحصه والموافقة عليه بواسطة مجلس الوزراء. ولاحظت اللجنة أيضا أنه جرى تقديم مشروع قانون يتعلق بالأطفال إلى البرلمان، في عام ٢٠٠٢، وأن ذلك أدى إلى تشكيل اللجنة الحكومية المعنية برعاية الأطفال من ضحايا الاتجار وإدماجهم اجتماعيا، في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٢.

وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة، وفقا للمعلومات المدرجة في موجز تقرير البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية، لعام ٢٠٠٠، من أجل برنامج لوترينا لمكافحة الاتجار بالأطفال (صفحة ١٣)، أن الدراسات بينت أن الأطفال يُؤخذون من توغو عبر بنن ونيجيريا إلى غابون. ولاحظت اللجنة في ما يتعلق بـ ٩٦ طفلا من ضحايا الاتجار أعيدوا إلى ديارهم، أن أعمار نسبة ٧٣ في المائة منهم تراوحت بين ٦ سنوات و ١٤ سنة، وأن نسبة ٧٠ في المائة منهم كانت من الفتيات. ولوحظ أيضا أن نسبة ٧٦ في المائة من الأطفال الذين وُجهت إليهم أسئلة كانت من الذين تسربوا من المدارس

الابتدائية، وأن نسبة ٤٦ في المائة تعمل في مجال التجارة ونسبة ٣١ في المائة تعمل قطاع الزراعة. غير أن جميع الفتيات اللاتي نقلن إلى بوركينا فاسو أو النيجر يعملن في مجال تقديم الخدمات العامة في المطاعم الصغيرة. ولاحظت اللجنة، في سياق هذا البرنامج، أن الشركاء في التنمية عاكفون على تجميع الأرقام المتعلقة بالاتجار بالأطفال، وأنه سيجري تأسيس مصرف للبيانات بهدف توعية السكان وتحسين فهم هذه المشكلة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة توفير معلومات عن تأثير برنامج لوترينا لمكافحة الاتجار بالأطفال على إبعادهم عن مجال الاتجار بهم، وتغطية تكاليف إعادة تأهيلهم وإدماجهم اجتماعياً.

تعليم الفتيات. لاحظت اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة عن إعفاء الفتيات بشكل جزئي أو بصورة كاملة من الرسوم الدراسية، وعن البرامج التي تهدف إلى زيادة معدل التحاق البنات بالمدارس. ولاحظت اللجنة، نقلاً عن اليونيسيف في هذا الصدد، أن نسبة ٣٩ في المائة من الفتيات اللاتي كن في سن الدراسة لم يكن ملتحقات بالمدارس أو تسربن منها.

### جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة

#### المواقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١؛ فضلاً عن التصديق على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٥٦ و ١٨٢.

ثانياً - تكاد لا توجد تعليقات منتظرة من خبراء اللجنة، بسبب أنه لم ترد حتى الآن سوى بضعة تقارير فيما يتصل بالاتفاقيات، التي جرى التصديق عليها جميعاً عدا واحدة، في عام ١٩٩١. ولم تثر التقارير الواردة أية تعليقات معينة من جانب اللجنة.

### تايلند

#### المواقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - صدقت تايلند على الاتفاقية رقم ١٠٠، وكذلك على الاتفاقيات أرقام ٢٩، ١٠٥، ١٢٢، ١٣٨، ١٨٢.

ثانياً - إن التعليقات المنتظرة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠: العمل المتساوي القيمة.** أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٢، إلى أن قانون حماية العمل لعام ١٩٩٨ يكفل أجوراً متساوية في الحالات التي يكون العمل فيها له نفس الطابع والتنوعية ومتساو في الكم. وذكرت اللجنة بأنه بموجب الاتفاقية، يتعين تحديد أجر متساو لجميع الأعمال المتساوية القيمة وليس فقط لنفس العمل أو للعمل المتساوي. ولذلك فهي تشجع الحكومة على النظر في تعديل المادة ٥٣ حتى يجري التعبير بشكل كامل عن مبدأ الاتفاقية. كما لاحظت اللجنة أن قانون حماية العمل يحرص أوجه حمايته للعمال في القطاع الخاص فقط. وبناء على ذلك، طلبت اللجنة من الحكومة أن تُبين كيفية كفالة مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة فيما يخص موظفي القطاع العام.

تحديد الأجور. لاحظت اللجنة أن قانون المرتبات وبدلات المناصب لعام ١٩٩٥، ينشئ لجنة وطنية للأجور، مكلفة بصياغة التوصيات المتعلقة بالأجور لمختلف فئات الموظفين العامين. وتستخدم اللجنة، بصفتها هذه، معايير لتحديد الأجور من قبيل تكلفة المعيشة، والأجور في القطاع الخاص، و”الفروق في الدخل فيما بين المسؤولين في المستويات المختلفة في نفس المصالح أو في مصالح مختلفة“. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تُبين كيف قامت اللجنة الوطنية للأجور بتطبيق مبدأ الاتفاقية في صياغة توصياتها المتعلقة بالأجور، وأن تقدم كذلك بيانات إحصائية مفصلة حسب نوع الجنس فيما يتعلق بعدد النساء والرجال المستخدمين في كل من مستويات المناصب المبينة في الجدول المرفق بقانون المرتبات وبدلات المناصب.

التعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال. كما لاحظت اللجنة إشارة المؤتمر الوطني للعمال التايلنديين بأن تطبيق الاتفاقية لم يكن واضحاً بسبب نقص المعلومات الواردة من الحكومة. وأشارت اللجنة إلى التزام الدول بتأمين تعاون منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية بغرض إنفاذ مبدأ المساواة في الأجر، طالبة من الحكومة أن تبين أساليب تأمين هذا التعاون، بما في ذلك تدابير توفير المعلومات للمنظمات المعنية بخصوص تطبيق الاتفاقية.

الإنفاذ. ولاحظت اللجنة أخيراً من بيان المؤتمر الوطني للعمال التايلنديين أن إنفاذ القوانين والأنظمة ذات الصلة لم يكن كافياً بسبب نقص مفتشي العمل، وأنه لا تزال هناك انتهاكات لقواعد الحد الأدنى للأجور، ولا سيما في قطاع المشاريع الصغيرة. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لضمان قيام إدارة حماية ورفاه العمال بإنفاذ الأنظمة المتعلقة بالمساواة في الأجر وأحكام الاتفاقية، إنفاذاً فعالاً.

**معلومات إضافية عن الاتفاقية رقم ١٠٠:** قدمت الحكومة عام ٢٠٠٤ تقريراً ستقوم اللجنة بدراسته في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

**الاتفاقية رقم ٢٩:** الاتجار بالنساء والفتيات. لاحظت اللجنة مع الاهتمام ضمن ملاحظتها لعام ٢٠٠٣، الخطوات الإيجابية التي اتخذتها الحكومة لاعتماد تشريعات ووضع إطار متماسك لسياسة وطنية لمعالجة مشكلة البغاء والاتجار بالنساء والأطفال.

وفي تعليقاتها السابقة، طلبت اللجنة معلومات عن تطبيق قانون منع وقمع البغاء لعام ١٩٩٦. وفي هذا الخصوص، لاحظت اللجنة مع الاهتمام المعلومات المتعلقة بأنشطة مراكز الرعاية الاجتماعية لتوفير الحماية والتطوير المهني المنشأة بموجب القانون، بما في ذلك المعلومات الإحصائية. كما أشارت اللجنة إلى مذكرة تفاهم بشأن مبادئ توجيهية مشتركة لممارسات الوكالات المعنية بالحالات التي تكون فيها النساء والأطفال ضحايا الاتجار بالبشر، مؤرخة عام ٢٥٤٢ بالسنة البوذية (التايلندية) (أي ١٩٩٩ م)، والذي كانت تعمل بمقتضاها وزارة التنمية الاجتماعية والأمن الإنساني بالتعاون مع الوكالات المعنية الأخرى لمساعدة النساء المتجرهن من خلال توفير المأوى المؤقتة لهن قبل إعادتهن إلى بلدتهن، ومن خلال إدارة برامج إنعاش تمكنهن من معاودة الاندماج في المجتمع. ورغم هذه المبادرات، أشارت اللجنة بقلق بالغ إلى ازدياد الاتجار بالنساء والأطفال في الوقت الحاضر، وإلى زيادة خطورة المشكلة بصورة كبيرة جداً لأن الجماعات الإجرامية المنظمة عبر الوطنية تستخدم تايلند كمكان لتحقيق أرباح ضخمة من الاتجار في النساء والأطفال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن تطبيق المذكرة المذكورة أعلاه عملياً، ومعلومات عن التطبيق العملي لقانون تدابير منع وقمع الاتجار بالنساء والأطفال لعام ١٩٩٧.

وأشارت اللجنة باهتمام كذلك في ملاحظاتها إلى المعلومات المفصلة التي قدمتها الحكومة فيما يتعلق بالبرامج الوقائية التي تجريها وزارة التعليم. وأشارت على وجه الخصوص إلى (١) المعلومات المتعلقة بالتقدم في تنفيذ مشروع سيما للتنمية الحياتية، الذي بدأته وزارة التعليم لمنع الفتيات المعرضات للخطر من الأسر الفقيرة في خمس مقاطعات شمالية بتايلند من السقوط في تجارة الجنس، والذي تمكن من مساعدة عدد كبير من الفتيات (٥٩ ٨٩٥) خلال الفترة (١٩٩٤-٢٠٠١) عن طريق تخصيص أموال لمنح دراسية؛ (٢) ومؤشرات الحكومة المتعلقة بالبرامج الوقائية الأخرى المنفذة بالتعاون مع وزارة الصحة العامة (دراسة التمريض) ومع اليونيسيف (العمل أثناء الدراسة)، وكذلك برامج التعليم الأساسي؛ (٣) والمعلومات عن التدابير التي تتخذها وزارة التنمية الاجتماعية لزيادة فرص العمل للشابات من أجل

تمكينهن من أن يعشن حياة مستقلة وأن يتجنبن خطر أن يصبحن ضحايا الاتجار. وتشجع اللجنة الحكومة على الاستمرار في هذا السبيل وعلى اتخاذ إجراءات فعالة لتنفيذ البرامج والتدابير المذكورة أعلاه.

**الاتفاقية رقم ١٢٢:** توظيف النساء وتدريبهن مهنيًا. لاحظت اللجنة مع الاهتمام في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٢، الدراسة التي أجراها المكتب بدعم من السلطات الوطنية بشأن البعد الجنساني لتنمية المهارات في التدريب المهني بتايلند، والتي استعرضت برامج تنمية المهارات المقدمة في سبع مقاطعات. وهناك دراسة أخرى عن المساواة بين الجنسين والعمل اللاتق في تايلند، أعدت في إطار مشروع مساعدة تقنية إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي، أظهرت أن النساء في تايلند متضررات في سوق العمل. فبينما تتمتع النساء والرجال بنفس فرص الحصول تقريباً على جميع مستويات التعليم فيما عدا التعليم المهني، توجد هناك قوالب نمطية جنسانية في التعليم العالي. وتضررت الخبرة الوظيفية للمرأة بشكل أكبر جراء التدريب المهني الذي يظل مركزاً في المجالات التقليدية التي تحد من فرص التوظيف والترقي. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن الإجراءات المتخذة من أجل تعزيز توظيف النساء وسكان الريف والجماعات المحرومة الأخرى وزيادة فرصهم في العمل.

وفضلاً عن ذلك، لاحظت اللجنة مع الاهتمام أن الحكومة عقدت مشاورات مع ممثلي القطاع الريفي من خلال إنشاء صناديق قروية يديرها ممثلون من القرويين. وفيما يتعلق بالقطاع غير الرسمي، تقوم شعبة إدارة العمل المتري برعاية العاملين المتريين من خلال إدارة متجر لبيع منتجاتهم. وطلبت اللجنة من الحكومة مواصلة توسيع نطاق المشاورات بشأن سياسات التوظيف مع ممثلي العمال القرويين وغير الرسميين بما في ذلك، متى كان منطبقاً، ممثلي المنظمات التي تعمل بتعاون وثيق مع القرويين والعاملين المتريين.

## فتزويلا (جمهورية - البوليفارية)

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - صدقت فتزويلا على الاتفاقية رقم ١٠٠ و ١١١؛ وكذلك على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٥٦.

ثانياً - إن التعليقات المنتظرة من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** الفجوة في الأجور والبيانات الإحصائية. في طلب مباشر لعام ٢٠٠٤، واصلت اللجنة مناقشتها بشأن الطريقة التي تيسر بها السياسات والإصلاحات إمكانية وصول المرأة إلى وظائف بمسؤوليات أكبر وتساهم في تضييق الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء. وبالرغم من ملاحظة اللجنة للبيانات الإحصائية التي قدمتها الحكومة، فإنها لاحظت أن هذه البيانات لا تشير إلى الفئات المهنية المختلفة للعاملين والعاملات. وكررت طلبها إلى الحكومة بتقديم معلومات إحصائية مفصلة حسب نوع الجنس تشير إلى الإيرادات المكتسبة وعدد الموظفين من الرجال والنساء في مختلف الفئات المهنية في القطاعين العام والخاص على السواء وفقا لملاحظتها العامة لعام ١٩٩٨.

التقييم الموضوعي للوظائف. ذكّرت اللجنة بأن الإشارة في المادة ٣ من الاتفاقية إلى التقييم الموضوعي للوظائف تختلف عن مفهوم تقييم أداء المستخدم وأوضحت أن التقييم الموضوعي للوظائف يتضمن اعتماد أسلوب ما لقياس القيمة النسبية للوظائف المضطلع بها ومقارنتها بصورة موضوعية. وتأمل اللجنة في أن تعتمد الحكومة تدابير لتعزيز هذا التقييم وطلبت منها أن تطلع اللجنة أول بأول على التقدم المحرز.

**الاتفاقية رقم ١١١:** التحرش الجنسي. أشارت اللجنة باهتمام في طلب مباشر لعام ٢٠٠٤ إلى أن البند ١٩ من قانون العنف ضد المرأة والأسرة يرسخ للتحرش الجنسي بوصفه جريمة يعاقب عليها بالسجن. وإخفاق أي شخص أو مستخدم أو سلطة عليا على علم بحدوث شيء من هذا القبيل في اتخاذ إجراء لمعالجته أو منع تكرار حدوثه، يعتبر جريمة يعاقب عليها بالغرامة.

تطبيق عملي - السياسة الوطنية بشأن المساواة. لاحظت اللجنة أن المرأة، وفقا لآخر البيانات المتاحة للمكتب، لم تكن تمثل سوى ٣٥,٣٥ في المائة من القوى العاملة في عام ١٩٩٨. وقد طلبت اللجنة مرة أخرى من الحكومة تقديم معلومات بشأن التدابير التي اعتمدها لتعزيز إمكانية وصول المرأة مباشرة إلى العمل والتوجيه المهني ومهن محددة، بغرض تحقيق المزيد من المساواة بين العاملين والعاملات في العمل والمهن. وطلبت أيضا إلى الحكومة تقديم معلومات عن الأنشطة التي يضطلع بها المعهد الوطني للمرأة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في العمل والمهن. وطلبت اللجنة أيضا معلومات عن أي تدابير اتخذت لضمان الممارسة الكاملة لحقوق العاملات في القطاع غير الرسمي والنساء اللاتي يقدمن خدمات شخصية حسبما هو وارد في المادة ٥٤ من قانون تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة والرجل المؤرخ ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.

الإنفاد. طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن أي شكاوى قدمت إلى النيابة العامة للدولة للدفاع عن حقوق المرأة والتدبير العلاجي والتدابير التوفيقية التي اتخذت.

**الاتفاقية رقم ١٥٦:** يرجع تأريخ آخر التعليقات التي أبدتها اللجنة إلى عام ١٩٩٩. وسيطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريراً بشأن هذه الاتفاقية في عام ٢٠٠٦. وفي الوقت نفسه، لا بد من أخذ التطورات والمسائل التالية التي أشارت لها اللجنة في طلبها المباشر لعام ١٩٩٩ في الاعتبار:

الأحكام التشريعية. لاحظت اللجنة أن البند ١٢٣ من اللوائح المنفذة لقانون العمل التأسيسي ينص على أن "أي شخص يود أن يحصل على عمل ولديه مسؤوليات أسرية يجب أن يعطيه صاحب العمل الأفضلية، في حالة تساوي جميع الأشياء الأخرى، بموجب أحكام البند ٢٩ من قانون العمل التأسيسي". ولاحظت اللجنة باهتمام أن نص المادة المذكورة أشار إلى العاملين الذين لديهم مسؤوليات أسرية على عكس المادة ٢٩ من قانون العمل التأسيسي الذي ينص على إعطاء الأفضلية لأرباب الأسر بغض النظر عن نوع الجنس. وتود اللجنة أن تعرف ما إذا كانت الحكومة قد قررت تعديل المادة ٢٩ من قانون العمل التأسيسي، إذ أن تطبيقه حرفياً قد يؤدي إلى تمييز ضد النساء العاملات اللاتي لديهن مسؤوليات أسرية وهن لسن ربات أسر. وأشارت اللجنة إلى أن الغرض من الاتفاقية التأكد من أن المسؤوليات الأسرية للعاملين، سواء كانوا نساء أو رجالاً، لن تصبح أسباباً للتمييز أو تستحدث أشكالاً جديدة من التمييز، على سبيل المثال فيما يتعلق بالعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية وليسوا أرباب أسر أو للعاملين الذين ليست لديهم مسؤوليات أسرية. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن التطبيق العملي للمادتين المذكورتين.

وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضاً أن تمددها بمعلومات عن التدابير التي اتخذتها فيما يتعلق بشروط العمل والضمان الاجتماعي من أجل تنفيذ المادة (ب) من الاتفاقية. وعلى سبيل المثال، تود اللجنة أن تعرف مدى التدابير التي اعتمدت لغرض تنفيذ البند ٢٣ (١) و (٢) الخاص بالتوصية المتعلقة بالعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)، التي تغطي الغياب المأذون في حالة مرض طفل معال، أو أي فرد آخر من أفراد أسرة العامل المباشرين الذين يحتاجون إلى رعاية العامل أو دعمه.

مرافق رعاية الطفل. ولاحظت اللجنة أن المادة ١٢٣ من القاعدة تنص على أن أصحاب العمل المشار إليهم في المادة ٣٩١ من قانون العمل التأسيسي يكفل لأولئك العاملين الذين يتلقون أجراً شهرياً نقداً لا يتجاوز ما يعادل الأجر الأدنى خمس مرات ولديهم أطفال حتى سن الخامسة، سيزودوا بخدمات الاهتمام بالأطفال أثناء أيام العمل، ومن ثم



طلبت معلومات عن التطبيق العملي لهذا التدبير. ويمكن أن تشمل هذه المعلومات نسبة العاملين الذين سيستفيدون من هذه الخدمة أو نسبة الأطفال المعنى بهم بموجب هذه القاعدة، والصعوبات المواجهة في تغطية النسبة التي لا تتلقى هذه الخدمة. فضلا عن ذلك، طلبت اللجنة معلومات عن خدمات رعاية الطفل المتاحة للعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية ولديهم أطفال أكبر من سن ٥ سنوات.

**الاتفاقية رقم ٣:** مستحقات الأمومة. أشارت اللجنة، في ملاحظة عام ٢٠٠٣، إلى اعتماد القانون التأسيسي بشأن نظام الضمان الاجتماعي في ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وبالإشارة إلى التعليقات التي ظلت تبديها اللجنة لعدة سنوات بشأن حجم نظام الضمان الاجتماعي عمليا، لاحظت أن البند ٤ من القانون الجديد يكفل الضمان الاجتماعي لجميع الرعايا الفنزوليين الذين يعيشون على الأراضي الوطنية بالإضافة إلى الرعايا الأجانب المقيمين بطريقة مشروعة في البلد. كما لاحظت اللجنة، مع ذلك، أن قانون التأمين الاجتماعي ظل يطبق حتى نهاية الفترة الانتقالية التي حددت لبدء سريان القانون التأسيسي الجديد (المادة ١٢٠ من القانون التأسيسي) وان كثيرا من مناطق البلد لا تزال غير مشمولة بنظام الضمان الاجتماعي. وفي ظل هذه الظروف، يلزم التذكير بالحاجة إلى اتخاذ كل التدابير اللازمة في أقرب وقت ممكن لتوسيع نظام الضمان الاجتماعي عمليا في مسائل مستحقات الأمومة، فيما يتعلق بالرعاية الطبية والمستحقات النقدية في جميع أنحاء الأراضي الوطنية لضمان تغطية جميع النساء العاملات في المؤسسات الصناعية أو التجارية، سواء كانت عامة أو خاصة، بنطاق تطبيق الاتفاقية والاستفادة من الحماية التي يوفرها هذا الصك.

التطبيق العملي. طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم إحصاءات عن المناطق المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي وتلك التي لا تزال مستبعدة فيما يتعلق بمستحقات الأمومة. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات إحصائية عن عدد النساء العاملات في المؤسسات العامة والخاصة الصناعية والتجارية المشمولات بنظام ضمان اجتماعي كامل فيما يتصل بالعدد الإجمالي لهؤلاء العاملات. وأخيرا، طلبت اللجنة معلومات مفصلة عن التطبيق العملي للقانون التأسيسي بشأن نظام الضمان الاجتماعي الذي اعتمد في عام ٢٠٠٢.