

Distr.: General
10 April 2006
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الخامسة والثلاثون

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

١٥ أيار/مايو - ٢ حزيران/يونيه 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 - قامت الأمانة العامة، باسم اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بدعوة منظمة العمل الدولية إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات التي تقع في نطاق أنشطتها، والتي ستشكل تكملة للمعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية، التي سينظر فيها خلال الدورة الخامسة والثلاثين للجنة.

٢ - وتتعلق المعلومات الأخرى التي التمسستها اللجنة بالأنشطة والبرامج التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية والقرارات التي اتخذتها في مجال السياسات العامة، بغرض تعزيز تنفيذ الاتفاقية.

٣ - والتقرير المرفق طيه مقدم امتثالا لطلب اللجنة.

*CEADW/C/2006/II/1.



مرفق

تقرير منظمة العمل الدولية

المحتويات

الصفحة

٣		أولا - مقدمة
٥		ثانيا - البيانات المتعلقة بالحالة في بعض فرادى البلدان
٥		البوسنة والهرسك
٦		قبرص
١٠		غواتيمالا
١٣		ملاوي
١٦		ماليزيا
١٧		رومانيا
٢٠		سانت لوسيا
٢٢		تركمانستان

أولا - مقدمة

يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتتعلق المعلومات الواردة في هذا التقرير بشكل رئيسي بالاتفاقيات التالية من بين الاتفاقيات البالغ عددها ١٨٦ اتفاقية:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٦٢ دولة من الدول الأعضاء؛
- اتفاقية التمييز في العمالة والمهنة، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٦٤ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٣٦ دولة عضواً؛

وقد أشير، حيثما ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى المتصلة بعمل المرأة على النحو التالي:

العمل الجبري

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

عمل الأطفال

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

حرية تكوين الجمعيات

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

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

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

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 غير المتفرغ

- اتفاقية العمل غير المتفرغ، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وفي إطار منظمة العمل الدولية، تتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، 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 منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالإسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية)، فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يُعلن عنها. وهي تنشر في وقت لاحق، على قاعدتي بيانات منظمة العمل الدولية للأنشطة الإشرافية ILOLEX و APPLIS.

ويمكن الاطلاع على تعليقات لجنة الخبراء ذات الصلة المشار إليها في الفرع الثاني على الموقع www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm ثم الرجوع إلى قاعدة بيانات APPLIS.

أما فيما يتعلق بالدول التي لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة، تقدم المعلومات إلى منظمة العمل الدولية في إطار متابعة الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي اعتمد في عام ١٩٩٨. وحيثما تكون هذه المعلومات وثيقة الصلة بالموضوع، سيتم أيضا إرسالها.

ثانيا - البيانات المتعلقة بالحالة في بعض فرادى البلدان

البوسنة والهرسك

١

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت البوسنة والهرسك على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. كما صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢ و ١٥٦ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة مع الارتياح في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥ إلى أن القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين قد اعتمد على مستوى الدولة. وينص هذا القانون بالتحديد على أن التمييز على أساس نوع الجنس في العمل وفي مجال الاستخدام يشمل "عدم دفع أجور متساوية ومزايا أخرى لنفس العمل أو العمل المتساوي القيمة" (البند ٨). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات تتعلق بتنفيذ القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين، وبشأن أي تقدم محرز في إدراج مبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة في تشريعات الكيان.

وإضافة إلى ملاحظتها، أشارت اللجنة إلى أنه في إطار اعتماد القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين، سيكون من المناسب اعتماد أدوات لتساعد في تنفيذ مبدأ المساواة في الأجر. ولذلك، طلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أي مبادرات لوضع أدوات أو اعتمادها، بما في ذلك تقييم الوظائف، لتنفيذ مبدأ الاتفاقيات.

الاتفاقية رقم ١١١: تناولت اللجنة في التعليقات التي أبدتها لعام ٢٠٠٥، قانون المساواة بين الجنسين المعتمد حديثا بهدف واضح يتمثل في تنظيم مبدأ المساواة بين الجنسين وتعزيزه وحمايته وضمان الفرص المتكافئة في المجالين العام والخاص وفي جميع قطاعات المجتمع.

ويحظر القانون التمييز المباشر وغير المباشر على أساس نوع الجنس والتوجه الجنسي (البند ١ و ٢ و ٣). ويفرض أيضا واجبا صريحا بمنع التحرش الجنسي والتمييز القائم على نوع الجنس (البند ٨)، ويتوخى سياسات وبرامج لتعزيز المساواة (البندان ٢١ و ٢٣). وقد طلب إلى الحكومة تقديم معلومات تتعلق بتنفيذ القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

وأشارت اللجنة أيضا أن أحكام القانون المذكور لا تحظر "القواعد أو المعايير أو الممارسات التي يمكن أن تبرر بموضوعية تحقيق نسبة قانونية من الهدف [هكذا وردت] فيما يتعلق بالتدابير الضرورية والمبررة...." (البند ٣). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التطبيق العملي لهذا النص، آملة في أن تقتصر الاستثناءات المسموح بها بموجب هذا النص على المسائل المتعلقة بالمقتضيات الخاصة بالوظيفة. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة معلومات عن أداء ومبادرات الوكالة المعنية بالمساواة بين الجنسين والمراكز الجنسانية في الكيانين، والتي تقوم بدور رئيسي في رصد تنفيذ القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين والإشراف عليه.

الاتفاقية رقم ١٢٢: أشارت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤ إلى أن كلا من الكيانين المكونين للبوسنة والهرسك، وهما اتحاد البوسنة والهرسك وجمهورية صربسكا، مستقل فيما يتعلق بمسؤولية قضايا العمل والعمالة. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات ضمن أشياء أخرى، حول ما إذا كانت هناك تدابير محددة معتمدة بالنسبة لتدريب وتنسب الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في إيجاد عمل أو الاحتفاظ به مثل النساء والشباب والعمال المسنين والمعوقين.

قبرص

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت قبرص على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢ و ١٧١ و ١٧٥ و ١٨٢ و ١٨٣.

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة مع الارتياح، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥، إلى اعتماد قانون كفالة مساواة الأجر بين الرجال والنساء للعمل المتساوي أو للعمل المتساوي القيمة. وينص القانون، تمشيا مع المادة ١ (ب) من الاتفاقية، على أن مبدأ المساواة في الأجر

يعني "عدم وجود أي نوع من التمييز المباشر أو غير المباشر القائم على نوع الجنس فيما يتعلق بنفس العمل أو العمل المتساوي القيمة"، ويعرّف العمل المتساوي القيمة بأنه "أي عمل يقوم به رجال ونساء يكون متطابقا في طبيعته أو متطابقا ماديا أو متساوي القيمة بناء على معايير موضوعية". ولأغراض المقارنة، يضع القانون معايير لطبيعة الواجبات ودرجة المسؤولية والمؤهلات والمهارات والأقدمية و المتطلبات المتصلة بالمؤهلات والشروط التي يتم بموجبها العمل (البند ١٨).

وبالإضافة إلى ما ورد في ملاحظة اللجنة، أشارت اللجنة باهتمام إلى اعتماد القانون المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمالة والتدريب المهني (القانون (2002/1(205))، الذي ينص على إنشاء لجنة للمساواة بين الجنسين. وبالإشارة إلى أن لجنة المساواة بين الجنسين يمكن أن تبادر بإصدار شكاوى وتتلقى شكاوى تحولها إلى كبير المفتشين الذي يعالج القضية، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التطبيق العملي للقانون وإنفاذه وأن توضح عدد القضايا التي عالجتها لجنة المساواة بين الجنسين بخصوص المساواة في الأجر والنتائج المحرزة.

وأشارت اللجنة كذلك إلى أن الفوارق في الأجور قد استقرت في السنوات الأخيرة وإلى أنه من المتوقع أن يستمر تناقص اتجاه الفوارق في الأجور في الأجل الطويل. ومع ذلك، وبالرغم من أن الفجوة بين معدلات عمل الرجل والمرأة في تناقص، إلا أن المرأة لا تزال متركزة في قطاع الخدمات (٨٣ في المائة) و ٢٧ في المائة فقط من النساء يعملن كمديرات واختصاصيات وفيات. وبالإشارة إلى التدابير المختلفة التي اتخذتها الحكومة لتعزيز المساواة في الفرص ومعاملة المرأة في سوق العمل، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن تأثيرها فيما يتعلق بتقليل فجوة الأجور بين الرجل والمرأة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة مع الاهتمام، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٤، إلى أنه باعتماد قانون عام ٢٠٠٢ المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمالة والتدريب المهني، أصبح لدى قبرص لأول مرة تشريعا شاملا بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في العمالة والمهن. ويحظر القانون التمييز المباشر وغير المباشر على السواء على أساس الجنس وكذلك على أساس الحمل أو الولادة أو الرضاعة أو الأمومة أو المرض بسبب الحمل أو الولادة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم لها معلومات عن تطبيق القانون وإنفاذه.

وأشارت اللجنة في طلبها المباشر، إضافة إلى ما ورد في ملاحظتها، إلى أن القانون المذكور أعلاه يحظر أيضا التحرش الجنسي في العمالة والمهن بوصفه شكلا من

أشكال التمييز الجنسي، إلا أنه يعرفه بوصفه تحرشا عدائيا في بيئة العمل فقط دون إدراج العناصر المقابلة له. فضلا عن ذلك، لاحظت اللجنة أن بعض الأنشطة الفنية تم استبعادها من نطاق القانون لأن نوع الجنس يشكل عاملا ذا أهمية حاسمة لتنفيذها. وتشمل هذه الأنشطة العمل في بعض الوظائف التي تتطلب توفير خدمات ذات طابع شخصي، مثل رعاية المسنين أو المعوقين. وتقوم الجهات المختصة بإعادة فحص الاستثناءات كل خمس سنوات على الأقل لتحديد ما إذا كان ينبغي الإبقاء عليها في ضوء التطورات الاجتماعية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم لها معلومات عن التنفيذ العملي لهذه الأحكام، آملة في أن يتم قصر الاستثناءات على المسائل المتعلقة بالمتطلبات الخاصة بالوظيفة.

وأحاطت اللجنة علما بالفجوة المستمرة في نسبة المشاركة في القوى العاملة التي كانت ٥٩ في المائة في عام ٢٠٠٢ للنساء مقارنة بـ ٧٨,٨ في المائة للرجال لنفس الفترة. ولاحظت اللجنة، مع ذلك، الزيادة في عدد النساء العاملات في المهن العالية المهارة، بما في ذلك شغل المرأة لمناصب من قبيل مراجع الحسابات العام للجمهورية وأمين المظالم للجمهورية ووزير الصحة والمفوض القانوني التي كان يتولاها الرجال في السابق. بيد أن اللجنة لاحظت أيضا اختلافات كبيرة بين مهن النساء والرجال الحاصلين على تعليم عال؛ إذ أن هناك تركيزا عاليا للنساء الحاصلات على تعليم عال في الوظائف الكتابية وتمثيلهن ضئيل بين المشرعين والمديرين. ولذلك طلبت اللجنة معلومات من الحكومة عن التدابير التي اتخذتها لزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة وتيسير إمكانية وصول النساء الحاصلات على تعليم عال إلى وظائف المشرعين والمديرين. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تستعرض الارتفاع الجلي في نسبة تركيز النساء الحاصلات على التعليم العالي في الوظائف الكتابية وأن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لتجنب التفرقة المهنية للنساء.

الاتفاقية رقم ١٧٥: أشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣، إلى عزم الحكومة على سنّ قانون جديد لغرض المواءمة مع توجيهات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بإمكانية الحصول على العمل والتدريب المهني والترقية وشروط العمل (76/207/EEC). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تطلعها على أي تطورات أخرى في هذا الصدد.

وعلمت اللجنة أيضا على شروط الاشتراكات التي ينص عليها تشريع الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالحصول على علاوة الأمومة. وأشارت الحكومة إلى أن الأحكام ذات الصلة تطبق بنفس الطريقة على العاملين المتفرغين وغير المتفرغين وأن معظم النساء

العاملات في إطار التشريع الحالي اللاتي يتقدمن للحصول على علاوة الأمومة مستوفيات لهذه الشروط. وطلبت اللجنة، بالنظر إلى صلة حماية الأمومة الخاصة بالعمل غير المتفرغ، في ضوء العدد الكبير من النساء العاملات لبعض الوقت الملاحظ عموماً، إلى الحكومة أن تجمع بيانات إحصائية تتعلق بالمعدل المتوسط للعاملات غير المتفرغات اللاتي يمكن استبعادهن من استحقاقات علاوة الأمومة لعدم استيفائهن لمتطلبات الأهلية، وتبلغ بها اللجنة. كما طُلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن التدابير التي اتخذت أو المتوخى اتخاذها لضمان تلقي العاملات غير المتفرغات لمعاملة مماثلة للعاملات المتفرغات فيما يتعلق بالجوانب الأخرى المتصلة بحماية الأمومة، مثل إجازة الأمومة، والحماية الصحية للأم والطفل، والنقل إلى عمل أكثر ملاءمة، والحماية من الفصل، واستمرار الدخل.

الاتفاقية رقم ١٨٢: أشارت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤ إلى أن الاتجار بالأطفال دون سن الثامنة عشرة محظور بموجب القانون رقم ٣ (١) المتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص والاستغلال الجنسي للأطفال فقط فيما يتعلق بغرض الاستغلال الجنسي أو المعاملة السيئة. ولذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات بشأن التدابير التي اتخذتها أو تتوخى اتخاذها لحظر بيع الأطفال دون سن الثامنة عشرة أو الاتجار بهم لاستغلالهم في العمل. وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ١٦ و ١٨ سنة والفتيات دون سن ١٨ غير مشمولين بالحماية من استغلالهم أو تحريضهم أو استخدامهم في البغاء، وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لضمان حظر هذا الشكل من أشكال عمل الأطفال.

ولاحظت اللجنة كذلك ما أوضحته الحكومة في أنها لم تضطلع ببرامج عمل محددة بسبب عدم وجود أسوأ أشكال عمل الأطفال في البلد. وفي هذا الصدد، قامت اللجنة بالتذكير بالشواغل التي أعربت عنها لجنة حقوق الطفل والمقرر الخاص بأن الاتجار بالأطفال لأغراض الاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي التجاري لن تعلم به السلطات طالما ظل مخفياً، وأن قبرص تستخدم كنقطة عبور للاتجار بالشابات من النساء بمن فيهن القصر. وطلبت إلى الحكومة أن تشير إلى الخطوات التي تتوخى اتخاذها لضمان عدم وجود أسوأ أشكال عمل الأطفال، لا سيما الاتجار بالأطفال دون سن الثامنة عشرة للاستغلال في العمل أو الاستغلال الجنسي أو الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال أو عدم نشوئه في قبرص.

غواتيمالا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت غواتيمالا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٢٩، و ٤٥، و ٨٧ و ٨٩، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٥٦، و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٣، إلى المعلومات التي أرسلها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة بشأن الفرق الشاسع في الأجور بين الرجل والمرأة، ومشاركة المرأة الضئيلة في الوظائف الجيدة الأجر ومركزها الضعيف في صناعة تجهيز الصادرات. وردا على ذلك، أوضحت الحكومة أن التمييز في الأجور على أساس الجنس نادر في صناعة تجهيز الصادرات بسبب الأعمال التي ينطوي عليها العمل، وأنه إذا كان هناك تركيز من المرأة على هذا القطاع، فهذا لأنها تمتلك المهارات الحركية اللازمة لأداء الأعمال المطلوبة. وأشارت اللجنة في هذا الصدد إلى تقرير الحكومة عن الاتفاقية رقم ١١١ الذي اعترفت فيه الحكومة بأن هناك ميلا إلى استخدام النساء في الوظائف الأقل مهارة واستقرارا وأدى أجرا مما يعكس "تأنيثا للوظيفة" في الوظائف من الرتب الدنيا وتقليل اقتصادي واجتماعي من شأن الوظائف التي تؤديها المرأة. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي اعتمدها أو تفكر في اعتمادها لتعزيز التقييم الموضوعي للوظائف بغرض تثبيت الأجور لضمان عدم تبخيس الوظائف التي تهيمن عليها المرأة اقتصاديا واجتماعيا.

وأشارت اللجنة أيضا إلى أن المادة ١٠٢ (ج) من الدستور تشير إلى الأجر المتساوي للعمل المتساوي، بينما تستخدم الاتفاقية مصطلح "العمل المتساوي القيمة"، وهو مفهوم يسمح بالمقارنة بين الوظائف المختلفة ولكنها تكفل نفس الأجر. وذكرت اللجنة أيضا الحكومة بأن البند ٨٩ من قانون العمل يضيّق نطاق تطبيق الاتفاقية باقتضائه أن يكون العمل المقارن لتقييم المساواة ينبغي أن يتم داخل نطاق المؤسسة نفسها. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة لعكس مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة في القانون. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أنشطة اللجنة الثلاثية المعنية بقضايا العمل الدولية التي من المفترض أن تجري مناقشات وتقرح إصلاحات تستند إلى تعليقات اللجنة.

وإضافة إلى ملاحظتها، أشارت اللجنة باهتمام إلى الأنشطة التي تقوم بها إدارة النهوض بالعاملات لتعزيز ونشر حقوق المرأة في العمل. وأشارت بوجه خاص إلى الحلقات الدراسية التي عقدت بمشاركة مفتشي العمل وبالإشارة إلى الشكاوى المتعلقة بالتخفيضات غير القانونية في أجور النساء. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن هذه التخفيضات غير القانونية وعن الدورات التدريبية الخاصة لمفتشي العمل فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة في ملاحظتها لعام ٢٠٠٣ إلى أن الإصلاح المقرر لقانون العمل سيضيف النوع والسن والتوجه الجنسي والمجموعة العرقية والإعاقة إلى أسس التمييز المحظورة في مراكز العمل. وأشارت إلى أن الإصلاح يترك أسسا أخرى عدت في الاتفاقية وهي اللون والأصل الوطني والمنشأ الاجتماعي، وطلبت إلى الحكومة أن تتوخى إمكانية تعديل البند ١٤ مكررا من قانون العمل حتى يمكن حظر التمييز على جميع الأسس التي عدت في الاتفاقية.

وأشارت اللجنة أيضا إلى المعلومات التي وفرتها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والتي تشير إلى أن التمييز ضد المرأة في العمل أمر شائع في غواتيمالا، خاصة في قطاع تجهيز الصادرات حيث ظروف العمل سيئة للغاية. ولاحظ الاتحاد أيضا أن التحرش الجنسي والاعتداء البدني شائع، وأن العاملات، كقاعدة، لا يشتركن في النقابة بسبب التخويف والتهديد بالانتقام من جانب أصحاب العمل. ووفقا للحكومة، فإن أكثر أسباب انتهاكات حقوق المرأة في العمل شيوعا في قطاع تجهيز الصادرات ذات صلة بالفصل أثناء الحمل أو أثناء فترة الرضاعة؛ وسوء المعاملة والإيقاف غير القانوني والتخفيضات غير القانونية في الأجور؛ وانعدام الاجازات وعمليات الفصل الجماعية. وبالنظر إلى خطورة الانتهاكات المذكورة أعلاه، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن النتائج الملموسة التي حققتها التدابير المعتمدة أو التي يتوخى اعتمادها لمنع التمييز ضد المرأة في سوق العمل ومكافحته.

وأشارت اللجنة في الطلب المباشر الذي قدمته في السنة نفسها إلى أن مشروع تعديل لقانون العمل يتعلق بحظر التحرش الجنسي والمعاقبة عليه قد أرسل إلى كونغرس الجمهورية. وتأمل اللجنة في أن يشمل تعريف التحرش الجنسي عناصر رئيسية من قبيل "المعارضة" و "بيئة العمل المعادية". وأشارت أيضا إلى إعداد إصلاح يشمل القواعد الداخلية لجميع الإجراءات التأديبية في المؤسسات لمنع التحرش الجنسي في العمل وتجنبه والمعاقبة عليه.

وفيما يتعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل، أشارت اللجنة إلى أن القطاع العام عموماً يستخدم عدداً قليلاً للغاية من النساء. ففي مكتب رئيس الجمهورية ٧٧ في المائة من الموظفين من الذكور؛ وفي وزارة الداخلية ٨٩ في المائة، والتوجه في الإدارات الحكومية الأخرى هو نفسه بالرغم من أنه أقل وضوحاً. وأشارت اللجنة أيضاً إلى المناقشات الجارية بشأن عدد من مشاريع القوانين لتحسين وضع المرأة وبرامج أخرى تتعلق بهذا الأمر، وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أنشطة هذه البرامج ومشاريع القوانين ونتائجها وبشأن أي تدابير أخرى اعتمدت لتشجيع وجود نسبة أعلى من النساء في سوق العمل ونسبة مشاركة أكبر من النساء في مواقع المسؤولية.

وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن المنتدى الوطني للمرأة وأمانة المرأة قد نجحا في إنشاء لجنة فرعية لنوع الجنس تشارك في اجتماعات المجلس الاستشاري المعني بإصلاح التعليم، في سياق إصلاح التعليم، وأن مقترحات قد قدمت نتيجة لذلك، من أجل إدماج نوع الجنس في مجال تدريب المدرسين. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم الملموس الذي أحرز في هذا المجال.

الاتفاقية رقم ١٥٦: ترجع آخر التعليقات التي أبدتها اللجنة على مدة الاتفاقية إلى عام ١٩٩٩. وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريراً عن هذه الاتفاقية في عام ٢٠٠٦. وفي الوقت نفسه، ينبغي أخذ التطورات والمسائل التالية التي أبدتها اللجنة في طلبها المباشر الذي تقدمت به في عام ١٩٩٩ في الحسبان:

لاحظت اللجنة عدم وجود نص تشريعي بشأن الغياب المأذون في حالة مرض طفل أو فرد من أفراد الأسرة المعالين، وتصريح الحكومة بأنه لا توجد في البلد، فيما يبدو، ظروف تستدعي إقرار هذا النوع من الإجازة عن طريق تشريع. ومع ذلك أشارت الحكومة إلى عدد كبير من الاتفاقات الجماعية تم فيه تحسين نظام منح الإجازات وتوسيعه. وبناء على ذلك، طلبت اللجنة نسخاً من هذه الاتفاقات الجماعية ومعلومات عن أي تدابير أخرى اعتمدت لتعزيز هذا الحكم من أحكام الاتفاقية. وطلبت اللجنة أيضاً إبلاغها بما إذا كانت الحكومة تنوي تطبيق هذه الإجازة في قطاع الإدارة العامة.

ولاحظت اللجنة أيضاً مع الاهتمام وضع برنامج الدور المجتمعية وافتتاح مكتب لتنظيم مراكز الرعاية النهارية للأطفال وطلبت أن يتم إبقاؤها على علم بانتظام بشأن التقدم المحرز في هذه الأنشطة. ولاحظت اللجنة كذلك المعلومات الواردة في دليل حقوق والتزامات المرأة العاملة، التي تنص على أنه يقع على صاحب العمل التزام بإنشاء مراكز لرعاية الأطفال إذا كانت تعمل في مؤسسته أو مكان عمله مجموعة مكونة من أكثر من ٣٠ امرأة. وطلبت

اللجنة معلومات دقيقة عن تطبيق هذا التدبير وأعربت عن أملها في توسيع نطاق التدابير الرامية إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية، مثل خدمات رعاية الأطفال، لتشمل الرجال أيضا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن ترسل نسخا من القرارات المتخذة بشأن الطعون المقدمة والاتفاقات الجماعية أو القرارات القضائية التي تشير إلى أن المسؤوليات الأسرية لا يمكن أن تشكل سببا وجيها لإنهاء الخدمة.

ملاوي

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت ملاوي على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٥٦ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أحاطت اللجنة علما، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥، بالنظام الجديد للدرجات الوظيفية وهياكل الأجور بالخدمة المدنية، والذي يتألف من ١٨ جدولاً للدرجات والأجور. وذكرت الحكومة أن المرأة تشغل نسبة قدرها ١٤,٣ في المائة من مناصب الإدارة في مجال الخدمة المدنية. ولاحظت اللجنة انخفاض نسبة تولي المرأة مناصب الإدارة، وأشارت إلى أن أحد أسباب تفاوت الأجور بين الرجال والنساء هو التمييز الأفقي والعمودي في مجال العمالة ضد المرأة الذي يحد منها في وظائف ومهن أدنى أجرا. ولذا، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتعزيز مبادئ الاتفاقية من خلال سياسات رامية إلى القضاء على التمييز في سوق العمل، وما لذلك من أثر على تضيق فجوة الأجور بين الرجل والمرأة. وطلبت كذلك معلومات إحصائية عن تمثيل الرجل والمرأة في مختلف درجات الخدمة العامة ومستويات الأجور المقابلة لها.

وفيما يتعلق بالتفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة في المناطق الريفية، أحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة بشأن اضطلاع مفتشي العمل بمهمة إطلاع أرباب العمل وسكان الريف بالمتطلبات التي تفرضها الاتفاقية والتشريعات الوطنية فيما يتعلق بالمساواة في الأجر، وبشأن عدم وجود تفاوت في الأجور بين الرجال والنساء في المناطق الريفية. وذكرت الحكومة أيضا أن لدى ملاوي نظاما للحد الأدنى للأجور ذا مستويين ينطبق على جميع القطاعات فيما عدا القطاع الزراعي، غير أن النساء في معظم أعمالهن الزراعية يفضلن العمل ساعات أقل من الرجال نظرا لأعبائهن الأسرية والمنزلية.

وشددت اللجنة على أهمية تعزيز التدابير اللازمة لتيسير التوفيق بين العمل والأعباء الأسرية، وتقاسم الرجل والمرأة أعباء الأسرة بالتساوي، وطلبت إلى الحكومة تحديد ما إذا كانت تعترم وضع حد أدنى للأجور بالنسبة للقطاع الزراعي أو اعتماد غير ذلك من التدابير الملائمة لكفالة تحسين طريقة تطبيق مبدأ تساوي أجور العاملين والعاملات في هذا القطاع لقاء القيام بعمل متساوي القيمة. وطلب إلى الحكومة كذلك تحديد التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لمساعدة النساء في المناطق الريفية على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأعباء الأسرية، ولتعزيز تقاسم العاملين والعاملات الأعباء الأسرية تقاسما يتسم بالإنصاف.

وفضلا عما أوردته اللجنة في ملاحظتها، أشارت إلى أن بعض فئات الوظائف في النظام الجديد للدرجات الوظيفية وهياكل الأجور بالخدمة العامة تنطوي على تسميات نمطية دالة على نوع الجنس منها على سبيل المثال "توظيف ممرضة/قابلة، ورسام، وعامل قياس، وعامل يدوي، وبحار، وعامل نظافة، وعامل بدار حضانة" وغير ذلك. وأشارت اللجنة إلى أن الفروق بين الجنسين في الأجور كثيرا ما تأتي نتيجة نظم تصنيف مهنية تتضمن تسميات للوظائف دالة على نوع جنس من يقوم بها، وهو ما قد يكون له أثره في رفع شأن بعض الوظائف التي يقوم بها الرجل أو المرأة أو التقليل من شأن البعض الآخر. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين كيف تكفل للرجل والمرأة فرصة الاشتغال بكافة المهن في مجال الخدمة المدنية، وما هي التدابير المتخذة والتي يُزمع اتخاذها لتعديل أي تسميات للوظائف دالة على نوع الجنس ترد في الهيكل التصنيفي للحكومة.

الاتفاقية رقم ١١١: فيما يتعلق بانخفاض نسبة شغل المرأة لمناصب الإدارة في مجال الخدمة العامة، ذكرت اللجنة في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥ أن الحكومة لم تقدم أية تفاصيل عن تدابير محددة اتخذت لتعزيز شغل المرأة وظائف الخدمة العامة التي تنخفض فيها نسبة تمثيلها ولتحقيق هدفها الذي يقضي بأن تصل نسبة تمثيل المرأة في الهيئات السياسية وهيئات صنع القرار ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٥. لذا طلبت اللجنة إلى الحكومة تحديد التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها من أجل زيادة نسبة تمثيل المرأة عموما في الوظائف العليا في مجال الخدمة العامة، لا سيما فيما يتعلق بالسياسة الحكومية للتوظيف والتدريب.

وفيما يتصل بتكافؤ فرص الحصول على التعليم، أحاطت اللجنة علما بالجهود المتواصلة التي تبذلها الحكومة للتغلب على التفاوت في فرص التعليم المتاحة للفتيان والفتيات، بما في ذلك برامج من قبيل برنامج تحصيل الفتيات للتعليم الأساسي ومحو الأمية، والسياسة الرامية إلى تيسير التحاق المرأة بالجامعات.

وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بمبادرات الهدف منها التمكين الاقتصادي للمرأة في المناطق الريفية، ومنحها قروضا ميسرة من الرابطة الوطنية لسيدات الأعمال ومؤسسة المساعدة المقدمة من المجتمع الدولي. وإذ رحبت اللجنة بهذه المبادرات، فإنها أحاطت علماً أيضاً بالمعلومات التي قدمها الاتحاد الملاوي للنقابات التجارية التي بينت أن النساء في المناطق الريفية يعانين من شروط إقراض مجحفة، وهو الأمر الذي تنفيه الحكومة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن الإجراءات المتخذة أو المزمع اتخاذها لتيسير حصول الريفيات على القروض الميسرة، وعن غير ذلك من التدابير الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص لصالحهن ومعاملتهم على قدم المساواة في مجال العمل الإنتاجي.

وفضلاً عما أوردته اللجنة في ملاحظتها، أشارت اللجنة إلى أن الحظر الذي تفرضه القوانين على التحرش الجنسي في أماكن العمل يشمل حالات التحرش الجنسي التي تأتي في سياق المعايضة أو الناشئة عن بيئة العمل المعادية. ولاحظت اللجنة أيضاً اتساع نطاق الحماية، فضلاً عن امتلاك كل مؤسسة آلياتها الإدارية الخاصة بها للتصدي للتحرش الجنسي بما يتفق والقوانين الوطنية؛ وأحاطت علماً بالتدابير التي تُنفذ في جميع أنحاء ملاوي والرامية إلى رفع مستوى الوعي بشأن التحرش الجنسي، وبتعاون منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال في تناول هذه المسألة عن طريق السياسات والاتفاقات الجماعية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن مدى تطبيق القوانين واللوائح ذات الصلة على أرض الواقع، وكذلك تفاصيل إضافية عن الآليات الإدارية المعتمدة للتصدي للتحرش الجنسي، بما في ذلك عدد حالات التحرش الجنسي التي تناولتها هذه الآليات أو نظرت فيها المحاكم أو أُبلغ بها مكتب العمل، وكيفية تسويتها.

وفي حين رحبت اللجنة بالتحاق عدد من الطالبات بدورات تدريبية مهنية في مجالات لم تجر العادة على التحاق الإناث بها، فإنها لاحظت أيضاً أن النساء لا يزلن يتركزن في مجالات دراسية نمطية مثل أعمال السكرتارية ومسك الدفاتر. وأشارت اللجنة إلى اعتراف الحكومة في إطار السياسة الوطنية للشؤون الجنسانية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ بأن انعدام الإرشاد في المجال المهني ساهم في استمرار النساء في اختيار المهن التي جرت التقاليد على اشتغال المرأة بها. وطلبت إلى الحكومة موافاتها بمعلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لمواصلة تشجيع النساء على طرق مجالات تدريب لا تعد من الناحية التقليدية أو النمطية خاصة بالإناث، إضافة إلى غير ذلك من التدابير المتخذة لتصحيح التفاوت السائد في فرص التعليم للرجال والنساء بغية تعزيز إمكانية حصول المرأة على عمل إنتاجي وإتاحة الفرصة لها لتنمية مهاراتها. وطلبت اللجنة أيضاً معلومات عن التدابير المتخذة لتعزيز تطبيق قانون العمالة لعام ٢٠٠٠ فيما يتعلق بأسس التمييز الواردة في القانون.

الاتفاقية رقم ١٨٢: أحاطت اللجنة علما في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤ بالشواغل التي أعربت عنها لجنة حقوق الطفل فيما يتعلق بمزاعم عن حدوث حالات اتجار بالأطفال، وبانعدام السياسات والبرامج التي تتناول هذه المسألة. ولاحظت اللجنة أيضا أن الدراسة الاستقصائية بشأن عمل الأطفال في ملاوي التي أجرتها الحكومة ومنظمة العمل الدولية/البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في عام ٢٠٠٢ أفادت بأن ما يزيد على ٥٠٠ طفل يقعون فريسة الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية، لا سيما البغاء. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة غياب التشريعات التي تحظر استغلال الصغار ممن تقل أعمارهم عن ١٨ عاما أو قوادهم أو عرضهم لأغراض البغاء وإنتاج المواد الإباحية أو لتأدية عروض إباحية. ولذا طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لوضع تشريع وطني يحظر هذا النوع من عمل الأطفال. وطلبت إلى الحكومة أيضا تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتوسيع نطاق هذا الحظر على بيع الصغار والاتجار بهم ليشمل جميع البنات والأولاد ممن تقل أعمارهم عن ١٨ عاما.

وخلصت اللجنة من الدراسة الاستقصائية التي أجريت بشأن عمل الأطفال في ملاوي إلى أن جميع الأطفال الذين وقعوا ضحايا للاستغلال الجنسي، بما في ذلك البغاء، كانوا من الإناث. ولاحظت أن سبع فتيات تقريبا من كل عشر فتيات ممن تعرضن للاستغلال الجنسي التجاري فقدن أحد الوالدين أو يجهلن مكانه، وأن فتاة واحدة من كل اثنتين فقدت كلا الوالدين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين كيف تعتزم إيلاء هؤلاء الفتيات العناية الخاصة وانتشلهن من أسوأ أشكال عمل الأطفال. وطلب إلى الحكومة أيضا أن تقدم تقريرا عما اتخذ من تدابير فعالة ذات إطار زمني لكفالة إعادة تأهيل هؤلاء الفتيات وإدماجهن اجتماعيا.

ماليزيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدقت ماليزيا على الاتفاقية رقم ١٠٠. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٩٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤ انعدام المراجع القانونية المتعلقة بتساوي الأجر لقاء القيام بعمل متساوي القيمة. إضافة إلى ذلك، فإن أيا من الدستور وقانون العمالة وقانون مجلس الأجور لا يحظر التمييز في الأجور على أساس نوع

الجنس. وإذا لاحظت اللجنة تشكيل لجنة ثلاثية في عام ٢٠٠١ لاستعراض جميع التشريعات المتعلقة بالعمل، فقد أعربت عن أملها في أن تقترح هذه اللجنة تدابير لحظر التمييز على أساس نوع الجنس، وأن تقوم، على وجه الخصوص، بوضع مبدأ تساوي الأجر بين العاملين والعاملات لقاء القيام بعمل متساوي القيمة في إطار قانوني. وطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عما تقوم به اللجنة من عمل في مجال استعراض التشريعات المتعلقة بالعمل وموافاتها بنسخ من أية تشريعات اقترحت أو جرى اعتمادها.

ولاحظت اللجنة كذلك أن السياسة الوطنية المعنية بالمرأة لعام ١٩٨٦ تهدف إلى إدماج المرأة في عملية التنمية عن طريق وضع القوانين لحماية العاملات، بما في ذلك منع التحرش الجنسي، وصياغة توصيف للوظائف وتحديد الأجور بغض النظر عن نوع الجنس. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها بموجب السياسة الوطنية المعنية بالمرأة من أجل تعزيز مبدأ تساوي الأجر بين العاملين والعاملات لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.

وبالإضافة إلى ذلك، خلصت اللجنة من المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة إلى أن عدد النساء اللاتي يعملن في جهاز الخدمة الإدارية للدولة ويتلقين أجراً يزيد على ٥٠٠١ رينغيت ماليزي لا يتجاوز الست وذلك بالمقارنة بـ ٢٩٧ رجلاً يحصلون على الأجر نفسه. وطلب إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتعزيز حصول العاملات في القطاع العام على وظائف أعلى درجة وأجراً.

ثالثاً - المعلومات المقدمة في إطار متابعة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

أشارت الحكومة في تقريرها لعام ٢٠٠٦ المقدم بموجب الإعلان إلى أن وزارة شؤون المرأة والأسرة والتنمية المجتمعية تصوغ سياسة وطنية معنية بالمرأة تهدف إلى تناول انعدام المساواة بين الجنسين في العمالة وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

رومانيا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت رومانيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٨٢ و ١٨٣.

ثانياً - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ٨٩: لاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣ أن الحظر العام على عمل المرأة ليلاً قد أُبطل في أعقاب اعتماد قانون العمل الجديد رقم ٢٠٠٣/٥٣، وأصبحت بذلك أحكام الاتفاقية غير سارية. وأشارت اللجنة إلى أن اتفاقية العمل الليلي لعام ١٩٩٠ (رقم ١٧١) استهدفت البلدان التي كانت بصدد إلغاء جميع القيود المنظمة للعمل الليلي ذات الصلة بالمرأة، وهي ترمي إلى تحسين ظروف عمل ومعيشة جميع العاملين ليلاً. ولذلك تدعو اللجنة الحكومة إلى أن تنظر بعين التأييد في التصديق على اتفاقية العمل الليلي لعام ١٩٩٠ (رقم ١٧١).

الاتفاقية رقم ١٠٠: أعربت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥ عن أسفها لعدم اغتنام فرصة اعتماد قانون العمل الجديد (القانون رقم ٢٠٠٣/٥٣) لوضع الإطار القانوني الكامل لمبدأ تساوي الأجر بين العاملين والعاملات لقاء القيام بعمل متساوي القيمة. فقانون العمل لا يزال يشير إلى المفهوم الأضيق القائل بتساوي الأجر لقاء العمل نفسه (الجزء ٦(٢)). بيد أن اللجنة أشارت إلى أن القانون رقم ٢٠٠٢/٢٠٢ بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال يلزم أرباب العمل بكفالة تساوي الأجور لقاء العمل المتساوي القيمة. وأوصت اللجنة بمواءمة قانون العمل مع أحكام القانون رقم ٢٠٠٢/٢٠٢ ومبدأ الاتفاقية وذلك بإدخال تعديل عليه يشير إلى تساوي الأجر بين العاملين والعاملات لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.

وفيما يتعلق بتحديد الأجر، لاحظت اللجنة أن الأجور في القطاع الخاص توضع عن طريق التفاوض الفردي بين رب العمل والعامل على أساس عقود عمل جماعية. وطلب إلى الحكومة تقديم معلومات عن الأساليب التي يتبعها أرباب العمل في القطاع الخاص لتحديد قيمة العمل عند وضعهم الأجور، وكيفية مراعاة مبدأ تساوي الأجر بين العاملين والعاملات لقاء القيام بعمل متساوي القيمة في سياق المفاوضة الجماعية. وفيما يتعلق بالقطاع العام، أحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام باعتماد الجدول ١ الملحق بالأمر العام رقم ١٩٩٨/٧٤٩، الذي يضع خمسة معايير موضوعية لتقييم العمل، ويعرف محتوى كل منها. وطلب إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات عن تطبيق هذه المنهجية على أرض الواقع، بما في ذلك أثرها على مستويات الأجور التي يحصل عليها الموظفون الذين تُطبق عليهم، ذكورا وإناثا.

وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت اللجنة أن أجور النساء في عام ٢٠٠٣ انخفضت في المتوسط عن أجور الرجال بنسبة قدرها ٢٨ في المائة. وطلبت إلى الحكومة مواصلة تقديم بيانات إحصائية بشأن أجور الرجال والنساء، بما في ذلك بيانات عن أجور الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص.

الاتفاقية رقم ١١١: أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، بأن رومانيا تواصل سنّ التشريعات لحظر التمييز وتعزيز المساواة في مجال العمالة والمهن، وتشمل هذه التشريعات ما يلي:

- البند ٥ من قانون العمل الجديد (القانون رقم ٢٠٠٣/٥٣) الذي يحظر أي تمييز مباشر أو غير مباشر يمارس ضد موظف ويقوم على أسس مثل نوع الجنس، والميول الجنسية، والسمات الوراثية، والسن، والأصل القومي، والعرق، واللون، والأصل الإثني، والديانة، والاتجاه السياسي، والنشأة الاجتماعية، والإعاقة، والظروف أو الأعباء الأسرية، والانتماء إلى اتحاد أو نشاط معين؛ ويقدم القانون أيضا تعريفات للتمييز المباشر وغير المباشر.

- القانون رقم ٢٠٠٢/٢٠٢ بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، بصيغته المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٤/٥٠١ الذي يحظر التمييز على أساس نوع الجنس في كافة مراحل العمالة، ويلزم أرباب العمل باتخاذ تدابير معينة لضمان عدم حدوث تمييز وتعزيز تكافؤ الفرص.

- القانون رقم ٢٠٠٤/٢٧ الذي يضيف أسسا جديدة يُحظر التمييز على أساسها (السن، والإعاقة، والإصابة بأمراض مزمنة غير معدية أو بفيروس نقص المناعة البشرية)، ويضع تعريفا جديدا للتمييز غير المباشر، وأحكام عن الإيذاء والوساطة والمساعدة القانونية والجزاءات.

وطلب إلى الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق التشريعات المذكورة أعلاه على أرض الواقع.

وأحاطت اللجنة علما مع الاهتمام بإنشاء وكالة وطنية لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة تختص بعدة أمور منها تلقي الشكاوى ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، وإجراء بحوث ودراسات، ووضع سياسات حكومية. ولاحظت اللجنة أيضا أن اللجنة الاستشارية السابقة المشتركة بين الوزارات والمعنية بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة قد حلت محلها اللجنة الوطنية لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة التي تتألف من ممثلين للوزارات وغيرها من الهيئات الإدارية المركزية، وممثلين لمنظمات العمال ومنظمات أرباب العمل فضلا عن منظمات غير حكومية. وطلبت لجنة الخبراء إلى الحكومة تقديم معلومات عن الأنشطة الملموسة التي قامت بها اللجنتان السابقتان الذكر لتعزيز وضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة والمساواة في المعاملة بينهما في العمالة والمهن.

ولاحظت اللجنة في طلبها المباشر للعام نفسه أن القانون رقم ٢٠٠٢/٢٠٢ يحظر حالات التحرش التي تأتي في سياق المعايضة أو الناشئة عن بيئة العمل المعادية، ويُلزم أرباب العمل باعتماد وتنفيذ سياسات للتصدي للتحرش الجنسي على مستوى الشركات ومنعه. وطلب إلى الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق أحكام القانون المتعلقة بالتحرش الجنسي وإنفاذها على أرض الواقع.

وخلصت اللجنة من المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة لعام ٢٠٠٣ إلى أن المرأة لا تزال ذات تمثيل ضعيف في الفئات المهنية التالية: التشريع وكبار الموظفين والمديرون (٣١،٢ في المائة). وفيما يتعلق بمشاركة الرجل والمرأة في مختلف فروع النشاط الاقتصادي، لاحظت اللجنة تركيزا عاليا للمرأة في مجال التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، بينما تظل قطاعات مثل البناء والنقل والطاقة يغلب عليها الرجال. ويبدو أن هناك اتجاهًا نحو تمثيل عام أكثر توازنا للرجل والمرأة في مجال الإدارة العامة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن تدابير محددة اتخذت أو يُزمع اتخاذها للتغلب على ما هو قائم من تمييز أفقي وعمودي في مجال العمالة على أساس نوع الجنس، بما في ذلك التدابير الرامية إلى تشجيع تقاسم الرجل والمرأة الأعباء الأسرية بشكل أكثر إنصافًا، وإلى تعزيز تدريب وتوظيف المرأة والرجل في مجالات طالما كانا ذوي تمثيل ضعيف فيها، وتشجيع تولي المرأة مناصب الإدارة.

الاتفاقية رقم ١٢٢: أحاطت اللجنة علما في ملاحظتها لعام ٢٠٠٥ بخطة العمل الوطنية للعمالة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ والاستراتيجية الوطنية للعمالة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ اللتين تهدفان إلى تحقيق جملة أمور منها مكافحة التمييز في سوق العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن النتائج التي أسفر عنها تنفيذ التدابير المقترحة في الوثيقتين السابقتي الذكر، وعن التقدم المحرز في هذا الشأن، بما في ذلك معلومات عن حالة العمالة فيما يتصل بالفئات الضعيفة اجتماعيا مثل النساء الباحثات عن وظائف.

سانت لوسيا

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

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لم يبت فيها والمتعلقة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: سألت اللجنة الحكومة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥ والذي كان تكررًا لتعليقها الذي أبدته في عام ٢٠٠٤، عن تعريفها لمصطلح "الأجر" وتطبيق هذا التعريف وفقًا للبند ٦ من قانون تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمالة والمهن لعام ٢٠٠٠.

ولاحظت اللجنة أيضًا أن الاتفاقات الجماعية في القطاع الزراعي انتهى فيها وضع أجور مختلفة للرجال والنساء، وأن الحالة في مزارع الموز، حيث كانت أغلب أجور العاملين تتسم بالتمييز، قد عدّلت بحيث تتفق مع مبدأ الاتفاقية. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة تأكيد ما إذا كانت أية اتفاقات جماعية قائمة على التمييز ما زالت سارية في مزارع الموز.

الاتفاقية رقم ١١١: أحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، وكان أيضًا تكررًا لتعليقات سابقة، باعتماد قانون تكافؤ الفرص والمساواة في العمالة والمهن لعام ٢٠٠٠. ولاحظت على وجه الخصوص أن القانون لا يحظر التمييز المباشر وغير المباشر بأنواعهما بناءً على كافة الأسس التي توردها الاتفاقية فحسب، بل إن البند ٣ من القانون يشمل أيضًا التمييز على أساس الأعباء الأسرية، والحالة الاجتماعية، والحمل، والسن، والإعاقة.

ولاحظت اللجنة أيضًا وجود العديد من الاستثناءات الصريحة المتعلقة بالتوصيف المهني التي تخالف مبدأ عدم التمييز (البند ٥)، بما في ذلك وظائف يقوم شاغلها بتقديم خدمات شخصية للأفراد لتحسين صحتهم أو رفاههم أو تعليمهم، ولا يستطيع القيام بهذه الخدمات بفعالية قصوى سوى شخص من جنس معين (البند الفرعي ٥ (٢) (ز)). وأشارت اللجنة إلى أن التعابير المستخدمة في هذا البند الفرعي من شأنها السماح باستثناء بعض المهن من مبدأ الاتفاقية بناءً على مواصفات لا علاقة لها بما تتطلبه الوظيفة. ولذا فقد طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن تطبيق هذا النص على أرض الواقع.

ولاحظت اللجنة أن القانون يحظر التمييز في كافة مجالات العمالة والمهن، بما في ذلك الإعلان عن الوظائف، وتصنيفها، والتدريب المهني. وإذ أشارت اللجنة إلى أهمية إعلان وتعزيز قبول سياسة مناهضة للتمييز في جميع أنحاء البلد، فقد طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن أية تدابير اتخذت أو يُزمع اتخاذها لتعزيز التشريع الجديد وتنفيذه، بما في ذلك برامج تعليمية عن عدم التمييز.

تركمانستان

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

ثانيا - تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية - لا توجد تعليقات للجنة الخبراء تنتظر البت فيها نظرا لعدم تقديم تركمانستان التقارير المقررة عن الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٥ و ١١١ منذ عام ١٩٩٩ ولمدة ستة سنوات متعاقبة.