

Distr.: General
13 April 2012
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

البلاغ رقم ٢٨/٢٠١٠

آراء اعتمدها اللجنة في دورتها الحادية والخمسين، المعقودة في الفترة من ١٣
شباط/فبراير إلى ٢ آذار/مارس ٢٠١٢

المقدم من: ر. ك. ب. (تمثلها المحامية أوزغ يلدز أرسلان)

الشخص المدعى أنه ضحية: صاحبة البلاغ

الدولة الطرف: تركيا

تاريخ البلاغ: ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٩ (تاريخ الرسالة الأولى)

الوثائق المرجعية: أحيلت إلى الدولة الطرف في ٢٨ تشرين الأول/

أكتوبر ٢٠١٠ (لم تصدر في شكل وثيقة)

تاريخ اعتماد القرار: ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١٢

المرفق

آراء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بموجب الفقرة ٣ من
المادة ٧ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة (الدورة الحادية والخمسون)

بشأن

البلاغ رقم ٢٨/٢٠١٠**

المقدم من: ر.ك. ب. (تمثلها المحامية أوزغ يلدرز أرسلان)

الشخص المدعى أنه ضحية: صاحبة البلاغ

الدولة الطرف: تركيا

تاريخ البلاغ: ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٩ (تاريخ الرسالة الأولى)

الوثائق المرجعية: أحيلت إلى الدولة الطرف في ٢٨ تشرين الأول/

أكتوبر ٢٠١٠ (لم تصدر في شكل وثيقة)

إن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، المنشأة بموجب المادة ١٧ من اتفاقية
القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

وقد اجتمعت في ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١٢،

تعتمد ما يلي:

آراء بموجب الفقرة ٣ من المادة ٧ من البروتوكول الاختياري

١- صاحبة البلاغ هي السيدة ر.ك. ب.، وهي مواطنة تركية ولدت في ١ كانون
الثاني/يناير ١٩٦٩. وتدعي أنها ضحية انتهاك تركيا لحقوقها المكفولة بالمادة ١، والفقرتين (أ)
و(ج) من المادة ٢، والفقرة (أ) من المادة ٥، والفقرتين ١(أ) و(د) من المادة ١١، من اتفاقية

* شارك في اعتماد آراء اللجنة بشأن هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: السيدة نيكول أملين، السيدة
ماغاليس أروتشا دومينغيث، السيدة فيوليت تسييسغا أوري، السيدة باربرا إيفلين بيلي، السيدة أوليندا
باريرو بوباديا، السيد نيكلاس برون، السيدة نائلة محمد جبر، السيدة سوليداد موريو دي لايبغا، السيدة
فاوليتا نوياور، السيدة براميل باتن، السيدة فيكتوريا بويشكو، السيدة زهرة راسخ، السيدة باتريسيا
شولتز، السيدة دوبرافكا شيمونوفيتش، السيدة زو شياوشياو.

** يرد في هذه الوثيقة نص رأي فردي (مؤيد)، بتوقيع السيدة براميل باتن.

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الاتفاقية). وتمثل صاحبة البلاغ محامية هي السيدة أوزغ يلدز أرسلان. وقد دخلت الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري حيز النفاذ بالنسبة لتركيا في ١٩ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ و ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ على التوالي.

بيان الوقائع

١-٢ كانت صاحبة البلاغ تعمل، منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، أمينة صندوق وماسكة دفاتير مبتدئة وفنية تجميل في محل حلاقة للجنسين في كوكايلي. وفي ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦، أنهى عقدها، بحسب زعمها، بحجة اشتكائها أحد الزبائن منها. ولم تتلق أي معلومات أخرى عن أسباب فصلها. وتشير صاحبة البلاغ في رسالتها الأولى المقدمة إلى اللجنة إلى شهادة السيدة ج. د. التي أكدت أن أحد مديري المحل حاول حملها، قبل مغادرتها مكان العمل، على توقيع وثيقة تثبت أنها استفادت من جميع حقوقها. ووفقاً للشاهدة نفسها، هدد المدير صاحبة البلاغ بأنها إن لم توقع تلك الوثيقة، "أذاع شائعات عن علاقتها برجال آخرين". وقالت صاحبة البلاغ، وهي متزوجة، إنها رفضت توقيع الوثيقة المذكورة رغم أنها كانت "فرعة جداً" من أن ذلك قد يؤذيها.

٢-٢ وفي ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٦، رفعت صاحبة البلاغ دعوى أولى أمام محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل للحصول على تعويض لإنهاء الخدمة وغيره من التعويضات المرتبطة بالعمل، بما أن عقد عمل صاحبة البلاغ أنهى دون سبب وجيه. وتدعي صاحبة البلاغ أن على رب العمل، بمقتضى المادة ١٩ من قانون العمل، أن يوضح أسباب إنهاء عقد الموظف. وطلبت صاحبة البلاغ من محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل أن تمنحها تعويضاً قدره ١ ٧٥٠ ليرة تركية. ورفعت قيمة التعويض المطلوب، بموجب التماس تعديل، إلى ١٩ ٤٢٤,١٤ ليرة تركية.

٣-٢ وفي ١ أيار/مايو ٢٠٠٦، قدم رب العمل، في دفاعه عن نفسه، إلى المحكمة المذكورة رسالة يرد فيها على ما تقدّم؛ وقدم في تاريخ غير محدد، نسخة من بيان فسخ العقد، المؤرخ ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦، مدعياً أن صاحبة البلاغ حُذرت شفويّاً مراراً وتكراراً من سلوكها الذي ينافي آداب المهنة وأنها امتنعت عن تبرير ذلك السلوك. وادعى رب العمل في تلك الوثيقتين أن صاحبة البلاغ أثارت الشائعات بإظهار "ما يبدو وكأنه علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر في مكان العمل"، تتجاوز حدود الصداقة العادية. ودفع رب العمل أمام المحكمة المذكورة بأن من الحيوي في مجال نشاطه ألا يخل الموظفون بالآداب أدنى إخلال، وطلب رفض الدعوى. واحتج أيضاً بأن صاحبة البلاغ لا يحق لها أن تطالب بتعويضات عن إنهاء الخدمة وعدم الإشعار، وأن كل تعويضات العمل قد دفعت إليها كاملة، وأن الأجل النهائي لكل التعويضات قد انقضى، وأن صاحبة البلاغ وقعت قسائم الدفع دون اعتراض، وأن راتبها لشهر شباط/فبراير ٢٠٠٦ قد دفع إليها بواسطة حوالة بريدية.

٢-٤ وفي أثناء الإجراءات القضائية، استمعت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل إلى شهود كلا الطرفين. فشهد زوج صاحبة البلاغ أمام المحكمة المذكورة بتراهة زوجته الأخلاقية، وقدم دليلاً على أن زميلها، السيد د. أ.، الذي أُشيع أن علاقة كانت تربطها به، ليس سوى صديق للأسرة. وشهد زوج صاحبة البلاغ أيضاً بأن معظم الرجال المتزوجين الذين يعملون في محل الحلاقة مع صاحبة البلاغ لهم علاقات خارج نطاق الزواج وبأن زوجته أعربت أحياناً عن امتعاضها لهذا الوضع. وقدمت الزميلة السابقة لصاحبة البلاغ، السيدة ج. د.، دليلاً يؤكد رواية صاحبة البلاغ التي مفادها أن السيد د. أ. طلب من صاحبة البلاغ بعد فصلها، التنازل عن الدعوى وإلا أتهمها رب العمل بأنها على علاقة غرامية برجل يدعى السيد م. ي. وأكدت السيدة ج. د. أيضاً أن صاحبة البلاغ لم تكن لها أي علاقة بالسيد د. أ.، وأنها تعتقد أن مشاكلها بدأت عندما رفضت إعطاء مفاتيح بيتها إلى المدير الثاني لحل الحلاقة، السيد م. أ.، الذي أراد أن يحضر صديقه هناك، رغم أنه رجل متزوج.

٢-٥ واستمعت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل أيضاً إلى شهود رب العمل. وعن الأسباب المزعومة لفصل صاحبة البلاغ، قال شاهد من شهود رب العمل، وهو السيد ه. أ.، إن زبوناً اشتكى منها. ومن بين شهود رب العمل الآخرين، ادعى مدير المحل، السيد م. أ.، أن صاحبة البلاغ كانت على علاقة بأحد المديرين، وهو السيد د. أ. وأضاف أن صاحبة البلاغ والسيد د. أ. كانت تربطهما أصلاً علاقة عندما كانا أعزبين، وأن هذه العلاقة استمرت بعد أن تزوج كل منهما بآخر منذ حوالي سنتين أو ثلاث سنوات قبل فصل صاحبة البلاغ. وشهد السيد م. أ. أيضاً بأن العلاقة بين صاحبة البلاغ والسيد د. أ. أثرت في عملها. وشهد بالخصوص بأن رد فعل صاحبة البلاغ على تعامل السيد د. أ. مع الزبونات إظهار الغيرة وإحداث بلبلة بين الزملاء والزبائن. وأضاف أن صاحبة البلاغ والسيد د. أ. كانا يتجولان معاً، ويأكلان معاً خارج المحل، وأنها كانت تستغل علاقتها بالسيد د. أ. فقد كانت تأتي إلى العمل متأخرة أحياناً. وعلى مدى السنوات الخمس الأخيرة، لم تكن تضع مواد التجميل على وجوه الزبائن الذين لم تكن تحبهم، لكنه تُسهل مع سلوكها هذا. وشهد السيد م. أ. أيضاً بأن زبونة، هي السيدة أ. أ.، اشتكت إلى صاحب المحل، السيد أ. ج.، قُبيل فصل صاحبة البلاغ، قائلةً إن صاحبة البلاغ "واقعة في علاقة غرام طائشة" بأحد الزملاء. ووفقاً للسيد م. أ.، طُلب إلى صاحبة البلاغ توضيح الأمر، لكنها لم تفعل، ففصلت. وقال السيد م. أ. أيضاً إن طلبه مفاتيح بيوت زملائه الآخرين (انظر الفقرة ٢-٤ أعلاه) من خصوصياته، وإن الأمر لا علاقة له البتة بصاحبة البلاغ.

٢-٦ وتذكر صاحبة البلاغ أنها "عرفت للمرة الأولى" من خلال الرسالة التي رد بها رب العمل وبيان فسخ العقد المقدمين في إطار إجراءات المحاكمة أن عقدها قد فُسخ بسبب "إظهار ما يبدو وكأنه علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر". وفي ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، رفعت صاحبة البلاغ دعوى إضافية تتعلق بفصلها الجائر. وقالت إنه إذا كان رب العمل قد ادعى أن فصلها جاء نتيجة علاقتها بالسيد د. أ.، وأن السيد د. أ.

لم يُنه عمله، فإن تصرف رب العمل هذا يشكل "مظهراً من مظاهر التمييز الجنساني في العمل". بمقتضى المادة ٥ من قانون العمل^(١). وطلبت إلى المحكمة بالتالي أن تمنحها ٤ ٤٤٦ ليرة تركية (أي ما يقابل الراتب الشهري الإجمالي لأربعة أشهر) وفقاً لحكم المادة المذكورة. وفي ٥ تموز/يوليه ٢٠٠٧، ضمت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل الدعويين المتعلقين (أ) بتعويض إنهاء الخدمة وتعويض البطالة؛ و(ب) التعويض بسبب التمييز الجنساني.

٧-٢ وفي ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، قضت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل بأن فسخ العقد كان دون سبب وجيه. وبعد أن نظرت المحكمة في بيان فسخ العقد المؤرخ ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦ وبيانات شهود الطرفين، قررت أن رب العمل لم يقدم أي أدلة ملموسة على إقامة صاحبة البلاغ "علاقات ذات طابع جنسي بأشخاص من الجنس الآخر". وقبلت المحكمة الحجة التي ساقتها صاحبة البلاغ ومفادها أنه لا يمكن ادعاء انتهاكها آداب المهنة بحجة قيامها بأفعال مثل "الأكل معاً والجنجىء إلى العمل معاً ومغادرته معاً" بصحبة السيد د. أو. مما يقتضي فسخ عقد عملها فوراً. وعن فحوى شكوى الزبونة، السيدة أ. أ. من صاحبة البلاغ، وجدت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل أن الشهود قدموا شهادات متناقضة. وخلصت المحكمة إلى أن إنهاء عملها غير مبرر بالنظر إلى مهلة إنهاء الخدمة. وحُكم على رب العمل بأن يدفع إلى صاحبة البلاغ تعويضات عن إنهاء الخدمة وعدم الإشعار، وقيمتها الإجمالية ١٥ ٢٩٥,٠٤ ليرة تركية، عملاً بتقييم الخبير لأقساط التأمين الذي أجري وفقاً للممارسة المهنية المتبعة.

(١) تنص المادة ٥ من قانون العمل رقم ٤٨٥٧ (٢٠٠٣) 'مبدأ المساواة في المعاملة' على ما يلي:

لا يُسمح في علاقات العمل بالتمييز على أساس اللغة، أو العرق، أو نوع الجنس، أو الرأي السياسي، أو المعتقد الفلسفي، أو الدين، أو الطائفة، أو ما شابه ذلك من أسباب.

ما لم توجد أسباب أساسية تبرر اختلاف المعاملة، يجب على رب العمل ألا يقوم بأي تمييز بين الموظفين المتفرغين وغير المتفرغين أو بين موظف يعمل بموجب عقد مبرم لمدة محددة وآخر يعمل بموجب عقد مبرم لفترة غير محددة.

باستثناء الأسباب البيولوجية أو الأسباب المرتبطة بطبيعة العمل، يجب على رب العمل ألا يقوم بأي تمييز، مباشر كان أو غير مباشر، ضد موظف لدى إبرام عقد عمله وفي شروطه وفي تنفيذه وفي فسخه بسبب نوع الجنس أو الأمومة.

لا يُسمح بتقديم أجر مختلف عن الوظائف المتماثلة أو عن العمل المتساوي في القيمة. يجب ألا يُتخذ تطبيق أحكام حماية خاصة بسبب نوع جنس الموظف مبرراً لدفع أجر أقل له.

متى أحل رب العمل بالأحكام المذكورة أعلاه في إنفاذ علاقة العمل أو إنهائها، جاز للموظف أن يطالب بتعويض تصل قيمته إلى ما يعادل أجره خلال أربعة أشهر فضلاً عن الاستحقاقات الأخرى التي يحرم منها. ويتم التحفظ على المادة ٣١ من قانون نقابات العمال.

مع التحفظ على أحكام المادة ٢٠، يظل عبء الإثبات فيما يتعلق بانتهاك رب العمل الأحكام المذكورة أعلاه يقع على عاتق الموظف.

ومع ذلك، إذا أثبت الموظف وجود احتمالات قوية على حدوث مثل هذا الانتهاك، فإن عبء إثبات عدم وقوع الانتهاك المزعوم يقع على عاتق رب العمل.

٢-٨ وفيما يتعلق بادعاء صاحبة البلاغ أن عقد عملها ألغى بسبب التمييز الجنساني وأنه ينبغي من ثم تعويضها عملاً بالمادة ٥ من قانون العمل، خلصت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل إلى أنه لا يمكن الجزم بأنها فصلت لمجرد كونها "أنثى". ثم إن استمرار محل الحلاقة في توظيف السيد د. أ. لا يكفي لإثبات وجود تمييز جنساني. ومن غير الممكن أيضاً الخلوصل إلى أن رب العمل أدخل بواجب المساواة في المعاملة بخصوص "العلاقة العاطفية" بين صاحبة البلاغ والسيد د. أ. وإذا كانت تلك العلاقة هي التي ادّعى أنها سبب فصلها، فإن رب العمل لم يثبتها وصاحبة البلاغ لم تقبلها. وإذا كان يجوز لصاحبة البلاغ أن تطالب بتعويض أخذاً بسبب قانوني آخر نتيجة دفاع رب العمل، المذكور آنفاً، فإنه لا يمكن اعتبار موقف رب العمل هذا مناقضاً لمبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة ٥ من قانون العمل. وخلصت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل إلى هذا الاستنتاج بعد أن نظرت في الطريقة التي فصلت بها صاحبة البلاغ؛ والملازمات التي سبقت فصلها؛ وبيانات شهود الطرفين؛ واستعمال صيغة الجمع في الجملة "مع أشخاص من الجنس الآخر" في البيان الذي يطلب إلى صاحبة البلاغ أن تقدم توضيحات؛ والإشارة إلى شكوى الزبون باعتبارها سبب الفصل؛ وكون صاحبة البلاغ أنكرت أنه كان بينها وبين السيد د. أ. علاقة "عاطفية ولا أخلاقية"؛ وكون محل الحلاقة يشترط توظيف النساء خصوصاً.

٢-٩ وفي ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٦، رفعت صاحبة البلاغ أيضاً دعوى تشهير جنائية ضد مدير محل الحلاقة، السيد م. أ. وموظفين آخرين، لأهم صاغوا بيان فسخ العقد الذي يشير إلى أن صاحبة البلاغ سلكت سلوكاً مخلاً بالآداب بإقامتها علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر في مكان العمل. وفي ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، أصدر رئيس النيابة العامة بكوكايلي لائحة اتهام بالتشهير في حق مدير محل الحلاقة، السيد م. أ.، وموظفين آخرين، الذين صاغوا بيان فسخ العقد. وقدمت صاحبة البلاغ لائحة الاتهام إلى محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل كدليل. وخلصت محكمة الصلح الأولى بكوكايلي، في قرارها الصادر في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، إلى أن مدير محل الحلاقة، السيد م. أ.، وموظفاً آخر، مدانان بالتشهير مستنتجةً أن شهادة الشهود المقدمة فيما يتصل ببيان فسخ العقد الصادر في ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦ تتعلق بالكامل بالحياة الخاصة لصاحبة البلاغ.

٢-١٠ ورفعت صاحبة البلاغ دعوى طعن في قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل أمام محكمة النقض، واحتجت بأن القرار المذكور لا يتعارض مع مبدأ المساواة في المعاملة في قانون العمل فحسب، بل والتزامات تركيا بموجب الاتفاقية أيضاً. وادعت صاحبة البلاغ في الطعن الذي قدمته أن الأسباب التي تكمن وراء فصلها تشكل تمييزاً جنسياً، وطلبت إلغاء قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل. وفي ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، رفضت محكمة النقض الطعن دون أية إشارة إلى ادعاءات صاحبة البلاغ بحدوث تمييز جنساني بموجب الاتفاقية.

الشكوى

٣-١ تدعي صاحبة البلاغ أنها ضحية انتهاك الفقرة (أ) من المادة ٢ من الاتفاقية. ومع أن المادة ٥ من قانون العمل تكفل مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في المعاملة، فإن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل لم تطبقه، وكذلك محكمة النقض. وتضيف صاحبة البلاغ أنها احتجت بالتحديد أمام محاكم محلية بأن تركيا دولة طرف في الاتفاقية، وأن الاتفاقية تشكل بمقتضى المادة ٩٠ من دستور الدولة جزءاً من القانون الداخلي، وأنه ينبغي للمحاكم أن تطبقها. غير أن كلتا المحكمتين أهملت حجج صاحبة البلاغ وتجاهلت الأدلة التي ساققتها لإثبات ادعائها المتعلق بالتمييز الجنساني. وبالإضافة إلى ذلك، لم تقدم محكمة النقض أي تبرير أو توضيح لسبب رفضها الطعن الذي قدمته.

٣-٢ وتدعي صاحبة البلاغ أيضاً أنها ضحية انتهاك أحكام الفقرة (ج) من المادة ٢ من الاتفاقية لأن الدولة الطرف لم تحمها من التمييز الجنساني رغم ورود مبدأ المساواة بين الجنسين في المادة ٥ من قانون العمل.

٣-٣ وتزعم صاحبة البلاغ من جهة أخرى انتهاك الفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية. فرغم المادة ٥ من قانون العمل، ما تزال المحاكم الوطنية تتبع نفس الأنماط التي كانت تتبعها فيما مضى. فقد تجاهلت دعواها المتعلقة بالتمييز الجنساني، وأبانت عن تحيز اجتماعي في حقها، ولم تعترض على طعن رب عملها الذكر في أخلاقها وخصوصيتها لأنها امرأة، في حين أن السلوك الأخلاقي لموظفيه من الذكور لم يخضع قط للتحقيق. وإذا كان رب العمل تجاهل التصرفات غير المشروعة للموظفين الذكور، فإنه اعتبر ما زُعم من تصرفات غير مشروعة منسوبة إليها سبباً وجيهاً لفصلها، ذلك أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل خلصت إلى أن الفصل غير قانوني البتة لأن رب العمل لم يقدم أي أدلة ملموسة على إقامة صاحبة البلاغ علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر.

٣-٤ وتدعي صاحبة البلاغ أنها ضحية انتهاك الفقرة ١ (أ) و(د) من المادة ١١ من الاتفاقية. فقد حاول رب عملها إرغامها على توقيع وثيقة جاء فيها أنها استفادت من جميع حقوقها بحيث لا يكون في مقدورها ملاحقته قضائياً. فإن لم تفعل، هددتها بإشاعة أنها تقيم علاقات برجال آخرين. وقد تعرضت بذلك لتمييز جنساني - أي "لمضايقة" - من رب عملها، لم تتصد له المحاكم ولم تقدم إليها تعويضاً عنه. كما أن مبدأ المساواة في المعاملة قد انتهك عن طريق فصل موظفة بصفتها أنثى بدعوى إقامة علاقة غرامية خارج نطاق الزواج في العمل.

٣-٥ وأخيراً، تدعي صاحبة البلاغ انتهاك المادة ١ من الاتفاقية. فهي تزعم أن الدولة الطرف، بتساهلها مع انتهاك أحكام عدة من الاتفاقية، لم تف بالتزاماتها بموجب المادة ١ من الاتفاقية.

ملاحظات الدولة الطرف على المقبولة والأسس الموضوعية

٤-١ اعترضت الدولة الطرف، في ملاحظاتها المؤرخة ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠١١، على مقبولة البلاغ بموجب الفقرتين ٢(ب) و(ج) من المادة ٤ من البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية. وعن الوقائع، تدفع الدولة الطرف بأن صاحبة البلاغ، وفق ما جاء على لسان رب العمل، كانت كثيراً ما تأتي إلى العمل متأخرة وتعترض على أداء بعض مهامها. لكن رب العمل كان يتحمل هذا الوضع إلى أن قدم أحد الزبائن شكوى. وطلب إلى صاحبة البلاغ أن تقدم توضيحات بشأن هذه الشكوى، لكنها لم ترد وقررت عدم المجيء إلى العمل في الأيام التالية.

٤-٢ وتدفع الدولة الطرف بأن ادعاء انتهاك الفقرة (أ) من المادة ٢ من الاتفاقية يتعارض مع أحكام الاتفاقية، وهو واضح البطلان، ولا يستند إلى أدلة كافية، لأن صاحبة البلاغ لم تشر في بلاغها إلى أي قصور تشريعي، ولأن الدولة الطرف سنت منذ أواخر التسعينيات تشريعات مهمة عن حقوق النساء والمساواة بين الجنسين. وتشير الدولة الطرف تحديداً إلى إدراج المادة ٢ من الاتفاقية في المادة ١٠ من دستورها في عام ٢٠٠٤^(٢). وتضيف أن الدولة الطرف تعهدت ألا تكتفي بالامتناع عن التمييز الجنساني، وبأن تتجاوزته إلى اتخاذ جميع التدابير اللازمة واعتماد ما يلزم من سياسات تساوي بين النساء والرجال في الحقوق وفي وسائل تمتعهم بها.

٤-٣ وتدفع الدولة الطرف أيضاً بأن ادعاء انتهاك الفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية يتعارض مع أحكام الاتفاقية، وواضح البطلان، ولا يستند إلى أدلة كافية، لأن صاحبة البلاغ لم تشر إلى أي نمط اجتماعي وثقافي لم تتخذ الدولة الطرف ما يلزم من تدابير لتغييره. وعليه، فإنه لا يوجد علاقة واضحة بين فصل صاحبة البلاغ ونمط اجتماعي وثقافي معين.

٤-٤ وتدفع الدولة الطرف أيضاً بأن ادعاء انتهاك الفقرة ١ من المادة ١١ من الاتفاقية واضح البطلان ولا يستند إلى أدلة كافية. وترى أن صاحبة البلاغ لم تقدم معلومات مهمة كافية عن أي ارتباط محتمل بين فصلها وعلاقتها المزعومة بالسيد د. أو. أو عن أي تمييز بينها وبين السيد د. أو.. وتدفع الدولة الطرف بأن صاحبة البلاغ فصلت بسبب عدم حضورها العمل في أوقات منتظمة وبسبب مخالفتها آداب المهنة، في حين أن السيد د. أو. لم تكن لديه مشاكل في مواعيد الدوام ولم يشتك أي زبون منه.

٤-٥ وفيما يتعلق بالأسس الموضوعية للبلاغ، تشير الدولة الطرف إلى قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل الذي جاء فيه أن "المدعى عليه فسخ عقد عمل المدعية دون سبب وجيه"، وأمر المدعى عليه بأن يدفع إلى المدعية تعويضاً مالياً قدره نحو ١٥ ٠٠٠ ليرة تركية.

(٢) تنص المادة ١٠ من الدستور على أن "الرجال والنساء يتمتعون بنفس الحقوق. ومن واجب الدولة أن تكفل تحقيق هذه المساواة على أرض الواقع".

وحكمت المحكمة أيضاً بأن "عدم فصل رب العمل السيد د. أو. لا يكفي لإثبات وجود تمييز جنساني [...]". وعليه، خلصت إلى أنه لا يوجد أي سند للحصول على تعويض إضافي". وتدفع الدولة الطرف بأن صاحبة البلاغ، بحسب ما جاء في قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل الذي اتخذته استناداً إلى المادة ٥ من قانون العمل التركي وبخلاف ما تدعيه صاحبة البلاغ، لم تُفصل نتيجة علاقتها بالسيد د. أو. وإنما لأنها لم تكن تأتي دائماً إلى عملها في الوقت المحدد ولأنها كانت تسلك سلوكاً ينافي آداب المهنة. وعلى هذا، تخلصت الدولة الطرف إلى أن ادعاء صاحبة البلاغ لا يتضمن أي عناصر جديدة تشكل سبباً لقرار يختلف عن قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل.

تعليقات صاحبة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

١-٥ ادعت صاحبة البلاغ، في تعليقاتها المؤرخة ٣ حزيران/يونيه ٢٠١١، أن الدولة الطرف فهمت ادعاءاتها المعروضة على اللجنة وقرارات المحاكم الوطنية فهماً خاطئاً. وتقر صاحبة البلاغ بأن الدولة الطرف أدخلت بعض التغييرات المبتكرة والمهمة في تشريعاتها وفي الدستور بخصوص المساواة بين الجنسين. بيد أنها تدعي أن تلك الأحكام الجديدة لا تُنفذ على أرض الواقع. وعليه، فهي لا تدعي عدم وجود تشريعات وإنما القصور في تنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين على أرض الواقع.

٢-٥ وعن الانتهاك المزعوم للفقرة ١(د) من المادة ١١ من الاتفاقية، تدفع صاحبة البلاغ بأن الدولة الطرف فهمت ادعاءات كل طرف في النزاع المعروضة على محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل فهماً خاطئاً. لذا، فهي تؤكد أنها حين فصلت، قال لها رب العمل إن سبب فصلها هو شكوى قدمها زبون، ولم يقدم أي توضيح آخر. وتشير صاحبة البلاغ إلى أنه قد جاء في شهادة السيدة التي شهدت لها، ج. د.، أن أحد المديرين حاول إجبارها على توقيع وثيقة تقر فيها بأنها استفادت من جميع حقوقها، وهددها، إن هي رفضت التوقيع، بنشر شائعات مفادها أن كانت بينها وبين أحد الزبائن علاقة. ولم توقع صاحبة البلاغ الوثيقة المذكورة وقدمت شكوى إلى محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل للحصول على تعويض إنهاء الخدمة والتعويضات الأخرى المتعلقة بالعمل.

٣-٥ بيد أن رب العمل قدم إلى محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل، في أثناء الإجراءات، رسالة عرض فيها رده وبياناً بفسخ العقد ادعى فيه أن صاحبة البلاغ فصلت لأنها كانت على علاقة بزميل لها، وأنها أظهرت هذه العلاقة ذات الطابع الجنسي، وأنها كانت تتصرف تصرفات غير أخلاقية، مخلة بذلك بآداب المهنة، وأنها كانت سبباً في بث شائعات داخل مكان العمل. وشهد شخص أيضاً لرب العمل، وهو السيد م. أ.، قائلاً إن صاحبة البلاغ كانت على علاقة بزميلها السيد د. أو.. ولذلك فإن صاحبة البلاغ تشدد على أن رب العمل هو صاحب تلك الادعاءات، خلافاً لما تؤكد الدولة الطرف. ورداً على ادعاءات رب العمل، رفعت صاحبة البلاغ دعوى إضافية بالتمييز الجنساني في مكان العمل

إلى محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل التي ضمت كلتا الدعويين. وتدفع صاحبة البلاغ بأن هذه المحكمة لم تقبل ادعاء رب العمل بأنه طلب إليها تقديم توضيحات وأنها لم تفعل، وأنها لم تكن تأتي إلى عملها في الوقت المحدد، وأنها أخلت بآداب المهنة. وكان هذا هو السبب الحقيقي الذي جعل المحكمة المذكورة تأمر رب العمل بأن يدفع إلى صاحبة البلاغ تعويضاً عن إنهاء الخدمة وتعويضات أخرى متعلقة بالعمل.

٥-٤ وتدعي صاحبة البلاغ، إضافة إلى ذلك، أنه كان ينبغي لمحاكم الدولة الطرف أن تنظر في مجمل العناصر التالية: ادعاء رب العمل بأنها كانت على علاقة بزميلها، وبيان فسخ العقد الذي قدمه رب العمل، وشهادات الشهود. فهذه العناصر، مجتمعة، تبين أن القواعد المطبقة على الموظفين تختلف باختلاف جنس الموظف، وأن العاملات والعمال لا يعاملون بالمساواة، لا سيما عند تقييم عملهم. وعلاوة على ذلك، لم تأخذ محاكم الدولة الطرف في الحسبان لائحة الاتهام التي أصدرها رئيس النيابة العامة في ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ والتي قدمتها صاحبة البلاغ دليلاً على ما تدعيه (انظر الفقرة ٢-٩ أعلاه). ولم تأخذ محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل هذه العناصر بعين الاعتبار في قرارها المتعلق بدعوى صاحبة البلاغ عن تعرضها للتمييز الجنساني. وعند الطعن، لم تستدل محكمة النقض على قرارها بتأييد قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل. وعلى هذا، فإن المحاكم انتهكت حق صاحبة البلاغ في المساواة في المعاملة بمقتضى الفقرة ١(د) من المادة ١١ من الاتفاقية.

٥-٥ وتحتج صاحبة البلاغ أيضاً بانتهاك الفقرة (أ) من المادة ٢ من الاتفاقية لأن الدولة الطرف لم تُنفذ المادة ٥ من قانون العمل. وتدعي أيضاً في هذا الصدد انتهاك الفقرة (ج) من المادة ٢ لأن الدولة الطرف لم توفر الحماية القانونية لحقوق النساء على قدم المساواة مع الرجال ولا هي وفرت، بواسطة محاكم وطنية مختصة، الحماية الفعالة للنساء من أي عمل من أعمال التمييز.

٥-٦ وفيما يتعلق بانتهاك المزعوم للفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية، ترى صاحبة البلاغ أنها أثبتت أن كلاً من محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل ومحكمة النقض اتخذت قرارها وفق الممارسات والأعراف السابقة. وتؤكد صاحبة البلاغ أنه بالرغم من أنه كان على المحاكم، بموجب المادة ٥ من قانون العمل، أن تحقق فيما إذا كان رب عمل يمارس التمييز الجنساني، فإنها تجاهلت في قضيتها جميع الوقائع والأدلة التي قدمتها بشأن هذا النوع من التمييز، وأقرت الأدوار والسلوكيات النمطية المرسخة لهيمنة الذكور التي مورست في حق صاحبة البلاغ. ويضاف إلى ذلك أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل قالت في قرارها إن مكان عمل صاحبة البلاغ يوظف نساء أساساً، وهو زعم لم يُبدَ أثناء الإجراءات ولا يطابق الوقائع. لذا، ترى صاحبة البلاغ أن زعماً من هذا القبيل يصل أيضاً إلى حد التحيز.

معلومات أخرى قدمتها الدولة الطرف

٦-١ في ٢٦ تموز/يوليه ٢٠١١، أكدت الدولة الطرف ملاحظاتها السابقة بشأن المقبولة والأسس الموضوعية المؤرخة ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠١١. وعن الأسس الموضوعية، تدعي الدولة الطرف أن قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل، بخلاف ما تدعيه صاحبة البلاغ، اتخذ عملاً بمبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة ٥ من قانون العمل. فهي لم تُفصل بسبب علاقتها بالسيد د. أو. وإنما بسبب تأخرها عن مواعيد العمل أحياناً وعدم تقيدها بآداب المهنة.

٦-٢ وفي ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، قدمت الدولة الطرف، بناء على طلب اللجنة، نسخة من قرار محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل ومحكمة النقض بلغتهما الأصلية ومترجمين إلى الإنكليزية.

المسائل والإجراءات المعروضة على اللجنة

النظر في المقبولة

٧-١ يجب على اللجنة، حسبما تقتضيه المادة ٦٤ من نظامها الداخلي، أن تبت فيما إذا كان البلاغ مقبولاً أم لا. بموجب البروتوكول الاختياري.

٧-٢ وترى اللجنة، استناداً إلى المعلومات المعروضة عليها ونظراً إلى عدم اعتراض الدولة الطرف، أن صاحبة البلاغ استنفدت جميع سبل الانتصاف المتاحة محلياً وأنها استوفت الشروط المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٤ من البروتوكول الاختياري.

٧-٣ وعملاً بالفقرة ٢(أ) من المادة ٤ من البروتوكول الاختياري، اطمأنت اللجنة إلى أن المسألة نفسها لم يسبق النظر فيها، وأنها ليست قيد النظر في إطار أي إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية.

٧-٤ وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف تصر على أنه ينبغي اعتبار البلاغ غير مقبول، عملاً بالفقرة ٢(ب) و(ج) من المادة ٤ من البروتوكول الاختياري، على اعتبار أن ادعاءات صاحبة البلاغ المتعلقة بالمواد ٢ و٥ و١١ من الاتفاقية تتعارض مع أحكام الاتفاقية، وواضحة البطلان، ولا تستند إلى أدلة كافية. كما تلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف تؤكد أن صاحبة البلاغ لم تشر في بلاغها إلى أي قصور تشريعي؛ وأنها لم تشر إلى أي نمط اجتماعي وثقافي لم تتخذ الدولة الطرف بشأنه ما يلزم من تدابير لتغييره؛ وأن صاحبة البلاغ لم تقدم معلومات مهمة كافية عن أي ارتباط محتمل بين فصلها وعلاقتها المزعومة بالسيد د. أو. أو عن أي تمييز بينها وبين السيد د. أو..

٧-٥ وتلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ، رداً على تلك الحجج، تدفع بأن الدولة الطرف فهمت ادعاءاتها المعروضة على اللجنة وقرارات المحاكم الوطنية فهماً خاطئاً. فصاحبة البلاغ

تذكر أنها لا تدعي عدم وجود تشريعات وإنما تشكو من القصور في تنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين على أرض الواقع؛ وأن الدولة الطرف لم توفر الحماية القانونية لحقوق النساء على قدم المساواة مع الرجال ولا هي وفرت، بواسطة المحاكم الوطنية المختصة، الحماية الفعالة للنساء من أي عمل من أعمال التمييز.

٦-٧ وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد أن ادعاءات صاحبة البلاغ تعرضها للتمييز الجنساني تستند أساساً إلى احتجاج رب العمل بما "يبدو وكأنه علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر في مكان العمل" للدفاع عن نفسه و/أو عن معاونيه أثناء الإجراءات القضائية؛ وأن زميلاً لها يُدعى أنها كانت على علاقة به استمر في العمل في محل الحلاقة، في حين فُسخَ عقدها هي؛ وافترضها تساهل رب العمل في علاقات زملاتها الذكور خارج نطاق الزوجية وعدم النظر إلى تلك العلاقات البتة من زاوية الأخلاق.

٧-٧ وتلاحظ اللجنة أيضاً أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل خلصت إلى أن عقد صاحبة البلاغ فُسخَ دون سبب وجيه، وأمرت رب العمل بدفع تعويضات عن إنهاء الخدمة وعدم الإشعار. بيد أن المحكمة رأت أن الأدلة المعروضة عليها لا تكفي لاستنتاج وقوع تمييز جنساني. وتلاحظ أيضاً أن محكمة الصلح الأولى بكوكايلي حكمت بأن مدير محل الحلاقة، السيد م. أ.، وموظفاً آخر، مدانان بالتشهير لأنهما تناولا شؤوناً شخصية محضة في بيان فسخ العقد إذ أشارا إلى أن صاحبة البلاغ سلكت سلوكاً ينافي الأخلاق بإقامتها علاقات جنسية مع أشخاص من الجنس الآخر.

٨-٧ وفي ضوء بيان الوقائع المحدد هذا، ترى اللجنة أنه لا يمكن اعتبار ادعاءات صاحبة البلاغ واضحة البطلان، ولكنها ترى أن القضايا المتعلقة بقبولية ادعاءات صاحبة البلاغ بموجب البروتوكول الاختياري للاتفاقية ومستوى البرهنة عليها في هذا البلاغ من الاتصال الوثيق بالأسس الموضوعية للدعوى بحيث يكون من الأنسب البت فيها عند مرحلة النظر في الأسس الموضوعية من الإجراءات. وترى اللجنة من ثم أن ادعاءات صاحبة البلاغ في إطار المادة ١، والفقرتين (أ) و(ج) من المادة ٢، والفقرة (أ) من المادة ٥، والفقرتين ١ (أ) و(د) من المادة ١١ من الاتفاقية قد أقيم الدليل عليها بما يكفي لأغراض المقبولية، وتعلن بالتالي أن البلاغ مقبول.

النظر في الأسس الموضوعية

٨-١ نظرت اللجنة في هذا البلاغ في ضوء جميع المعلومات التي أتاحتها لها صاحبة البلاغ والدولة الطرف، كما هو منصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٧ من البروتوكول الاختياري.

٨-٢ وفيما يتعلق بانتهاك الدولة الطرف المزعوم لالتزامها بموجب الفقرتين (أ) و(ج) من المادة ٢ من الاتفاقية بتوفير حماية فعالة للنساء من أي عمل من أعمال التمييز بقوة القانون وبواسطة المحاكم الوطنية المختصة وغيرها من المؤسسات العامة، تلاحظ اللجنة أن الدولة

الطرف أبرزت عدم ادعاء صاحبة البلاغ بوجود أي أوجه قصور تشريعية، وشددت على أنها استحدثت منذ أواخر التسعينات تشريعات هامة تتعلق بحقوق المرأة وبالمساواة بين الجنسين، كما أنها أدمجت في عام ٢٠٠٤ المادة ٢ من الاتفاقية في المادة ١٠ من دستورها. وأشارت الدولة الطرف كذلك إلى أنها أوفت بالتزامها بشجب التمييز الجنساني، وليس هذا فحسب، بل اتخذت أيضاً كل التدابير اللازمة واعتمدت السياسات الضرورية لتحقيق المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل وتوفير الوسائل التي تكفل التمتع بتلك الحقوق.

٨-٣ وتلاحظ اللجنة في هذا البلاغ أنه أثناء الإجراءات القضائية أمام محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل، كانت الحجة الرئيسية التي دفع بها رب العمل في رسالة الرد وبيان فسخ العقد لتبرير فصل صاحبة البلاغ هي الادعاء بأنها "أثارت الإشاعات بإظهارها ما يبدو وكأنه علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر". كما شهد مدير محل الحلاقة السيد م. أ. بأن صاحبة البلاغ كانت على علاقة بأحد المديرين، هو السيد د. أو.، مما أثر على عملها حسب الادعاء. وهي علاقة ترجع حسب زعمه إلى وقت كانا أعزبين واستمرت بعد أن تزوج كل منهما بآخر. ومن جهة أخرى، شهد شهود بتراهة أخلاق صاحبة البلاغ، وبأن معظم الرجال المتزوجين الذين يعملون في محل الحلاقة لهم علاقات خارج نطاق الزواج وأن صاحبة البلاغ كثيراً ما أعربت عن اعتراضها وامتعضها بشأن هذا الوضع. كما تلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ احتجت أمام المحاكم المحلية بأن الدفاع المتحيز جنسانياً الذي دفع به رب العمل انتهك مبدأ المساواة في المعاملة بموجب المادة ٥ من قانون العمل. وتشير اللجنة في هذا الشأن إلى أنه، عملاً بهذه المادة، إذا أظهر الموظف وجود احتمال قوي بوقوع انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة، فإن عبء إثبات عدم وقوع الانتهاك المزعوم يقع على عاتق رب العمل.

٨-٤ وتسلم اللجنة بأن محاكم الدولة الطرف هي من يتولى تقييم الوقائع والأدلة في القضايا المرفوعة أمامها. وتلاحظ أنه في هذه القضية، خلصت محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل، بعد أن استمعت إلى الشهود ونظرت في الأدلة، إلى أن إنهاء عمل صاحبة البلاغ كان غير مبرر وغير قانوني، وحكمت لها بتعويض عن إنهاء الخدمة. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن المحكمة خلصت إلى عدم وجود انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة وفقاً للمادة ٥ من قانون العمل، وأنه من غير الممكن القول بأن صاحبة البلاغ قد فصلت بسبب كونها "أنثى"، وأن احتفاظ السيد د. أو. الذي يُزعم أنها كانت على علاقة به بوظيفته أمر لا يكفي لإثبات التمييز الجنساني. وتلاحظ اللجنة أنه خلال إجراءات المحكمة، دفع رب العمل بأن "من الحيوي في مجال نشاطه ألا يخل الموظفون بالآداب أدن إخلال". وتلاحظ اللجنة كذلك ادعاء صاحبة البلاغ الذي لم يُرد عليه بأن معظم الموظفين الذكور في مكان العمل لهم علاقات خارج نطاق الزواج وأنها كثيراً ما أعربت عن امتعضها لهذا الوضع، وأن السيد د. أو. وهو المدير الذي زُعم أنها على علاقة به خارج نطاق الزواج لا يزال محتفظاً بوظيفته.

٨-٥ وفضلاً عن ذلك، أثناء المحاكمة التي نظرت فيها محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل، وبعد شهادة أحد الشهود بأن مشاكل صاحبة البلاغ مع السيد م. أ. بدأت عندما رفضت أن تعطيه مفاتيح بيتها ليحضر فيه صديقته، لم يجادل السيد المذكور الذي طعن في النزاهة الأخلاقية لصاحبة البلاغ أمام المحكمة في ذلك، بل قال للمحكمة إن طلبه مفاتيح بيوت زملائه الآخرين من خصوصياته ولا علاقة له البتة بصاحبة البلاغ. وترى اللجنة أنه على الرغم من قرار المحكمة بعدم قانونية الفصل وأمرها بصرف تعويض عن إنهاء الخدمة لصاحبة البلاغ، فإنها لم تول الاعتبار الواجب لادعاء صاحبة البلاغ تعرضها للتمييز الجنساني وللأدلة الداعمة لهذا الادعاء. وترى اللجنة أن المحكمة فسرت مبدأ "المساواة في المعاملة" الوارد في المادة ٥ من قانون العمل تفسيراً ضيقاً للغاية عندما ذكرت أنه يتعذر التيقن من أن صاحبة البلاغ قد فصلت لمجرد كونها أنثى، وأن كون السيد د. أ. لا يزال في وظيفته بمحل الحلاقة غير كافٍ لإثبات التمييز الجنساني. وترى اللجنة أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل لم تول أي اعتبار لكون حجة رب العمل تستند إلى العلاقة المزعومة بين صاحبة البلاغ والسيد د. أ.، وهو مدير، أي شخص في مركز سلطة وكان من واجبه بالتأكيد أن يتحلى بالسلوك النموذجي وأن "يبتنع عن الإخلال بالآداب أدنى إخلال". وتلاحظ اللجنة أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل تجاهلت الدليل الذي ساقته صاحبة البلاغ بأن المدعو السيد د. أ. قد طلب منها أن تسحب دعواها ضد رب العمل وإلا أتهمها رب العمل بأنها على علاقة غرامية مع رجل آخر، يدعى السيد م. ي..

٨-٦ وترى اللجنة أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل ومحكمة النقض لم تواجهها التمييز الذي تعرضت له صاحبة البلاغ، عملاً بالمادة ٥ من قانون العمل، ومن ثم كشفتنا عن عدم مراعاتهما للاعتبارات الجنسانية. ولم تول المحكمتان الاعتبار الواجب للمؤشر الواضح الوجيهة على الإخلال بالتزام ضمان المساواة في المعاملة في مجال العمالة. وتعرب اللجنة عن قلقها بشكل خاص بشأن الأسلوب الذي اتبعته محكمة النقض في رفض الطعن المقدم من صاحبة البلاغ من دون حتى تبرير قراراتها. كما تجاهلت المحكمة أن السيد م. أ.، وهو الشاهد الرئيسي لرب العمل، وموظفاً آخر قد أدينا بالتشهير الجنائي وأن محكمة الصلح الأولى في كوكايلي قررت أن المزاем الواردة في بيان فسخ العقد تتعلق بالحياة الخاصة لصاحبة البلاغ. وتذكر اللجنة بملاحظاتها في توصيتها العامة رقم ٢٨ (٢٠١٠) بشأن الالتزامات الأساسية للدول الأطراف بموجب المادة ٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي يرد فيها أنه "وفقاً للفقرة الفرعية (ج)، يجب أن تضمن الدول الأطراف أن تنقيد المحاكم بتطبيق مبدأ المساواة كما تجسده الاتفاقية وأن تفسر القانون، بأقصى قدر ممكن، بما يتماشى مع التزامات الدول الأطراف بموجب الاتفاقية". وفي هذه الظروف، ترى اللجنة أن الدولة الطرف انتهكت التزاماتها بموجب الفقرتين (أ) و(ج) من المادة ٢، مقرّورتين بالاقتران مع المادة ١ من الاتفاقية، لأنها لم تكفل التحقيق العملي لمبدأ المساواة في المعاملة المنصوص عليه في قانون العمل ولا توفير الحماية الفعالة للمرأة من أي عمل من أعمال التمييز الجنساني.

٧-٨ وفيما يتعلق بادعاء صاحبة البلاغ بانتهاك الفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية، تلاحظ اللجنة أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل خلصت إلى أن فصل صاحبة البلاغ كان غير مبرر لأن رب العمل لم يقدم أي أدلة ملموسة على إقامة صاحبة البلاغ "علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر"، وإلى وجود تناقضات في إفادات الشهود. وتلاحظ اللجنة مع القلق أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل لم تعلق في أي وقت من الأوقات تعليقاً سلبياً على الطابع التمييزي المتحيز جنسياً للدليل المقدم باسم رب العمل. وبدلاً من أن تعرب عن رفضها المطلق لهذا النوع من الدفاع من قبل رب العمل، الذي يشكل بوضوح تمييزاً جنسياً ضد صاحبة البلاغ في حرق لمبدأ المساواة في المعاملة، نظرت المحكمة في الأدلة التي ساقها رب العمل مدققة فقط في النزاهة الأخلاقية لصاحبة البلاغ، الموظفة "الأنثى"، دون النزاهة الأخلاقية للموظفين الذكور، وعلى وجه التحديد السيد م. أ. والسيد د. أ. وبخلاف محكمة الصلح الأولى في كوكايلي، لم ترفض محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل ولا محكمة النقض في أي وقت من الأوقات الأدلة التي ساقها رب العمل باعتبارها مسألة تتعلق "بالكامل بالحياة الخاصة" لصاحبة البلاغ. وترفض اللجنة دفع الدولة الطرف بأن ادعاء صاحبة البلاغ واضح البطلان ولا يستند إلى أدلة كافية لأن صاحبة البلاغ لم تشر إلى أي نمط اجتماعي وثقافي لم تتخذ الدولة الطرف ما يلزم من تدابير لتغييره. وترى اللجنة أنه في هذه القضية، استندت إجراءات المحكمة إلى التصور النمطي بخطورة تورط المرأة في علاقات خارج نطاق الزواج، وبأن تلك العلاقات مقبولة للرجل وغير مقبولة للمرأة، وأن المرأة فقط هي التي من واجبها "الامتناع عن الإحلال بالآداب أدنى إحلال".

٨-٨ وتشدد اللجنة على أن التنفيذ الكامل للاتفاقية يتطلب ألا تكتفي الدول الأطراف باتخاذ خطوات للقضاء على التمييز المباشر وغير المباشر وتحسين وضع المرأة في الواقع، بل أن تعمل أيضاً على تعديل وتحويل الأنماط الجنسانية والقضاء على التمييز الجنساني الضار الذي يشكل سبباً ونتيجة أساسيين للتمييز ضد المرأة. وترى اللجنة أن الأنماط الجنسانية تجري إدامتها من خلال طائفة من الوسائل والمؤسسات بما فيها القوانين والأنظمة القانونية، وأن بالإمكان إدامتها على يد الجهات الفاعلة التابعة للدولة في كل فروع الحكومة ومستوياتها وعلى يد جهات فاعلة خاصة. وفي هذه القضية، ترى اللجنة أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل سمحت بوضوح لاستدلالها القائم على القانون والوقائع بأن يتأثر بالقوالب النمطية. أما محكمة النقض، بعدم تناوئها للجانب الجنساني هائياً، فقد أدامت التمييزات الجنسانية بشأن دور المرأة والرجل التي تعتبر أنه من المقبول أن يكون للرجل علاقات خارج نطاق الزواج. ومن ثم تخلص اللجنة إلى أن الدولة الطرف قد انتهكت الفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية.

٩-٨ وفيما يتعلق بادعاء صاحبة البلاغ بأن الدولة الطرف انتهكت حقوقها بموجب الفقرتين ١(أ) و(د) من المادة ١١، تلاحظ اللجنة ادعاءها بأنها تعرضت "للمضايقة" أو التحرش قبل أن تترك مكان العمل من قبل أحد معاوني رب العمل، وهو تحديداً أحد مديري

محل الحلاقة، وتعرضت للضغط من أجل توقيع وثيقة تفيد بأنها تلقت كل مستحقاتها واستفادت من كل حقوقها وإلا أطلقوا شائعات بأن لها "علاقات خارج نطاق الزواج مع رجال آخرين". وتلاحظ اللجنة أنه في حال توقيعها الوثيقة نتيجة لما تعرضت له من ضغط كانت ستحرم من مقاضاة رب العمل. وتلاحظ اللجنة كذلك إلى أن صاحبة البلاغ، رغم عدم توقيعها الوثيقة، ذكرت أن التهديدات أفزعتهما للغاية نظراً لكونها امرأة متزوجة. وترى اللجنة أن الضغط الذي مورس على صاحبة البلاغ وطابع التهديد والتحرش كان سببهما أنها امرأة، وامرأة متزوجة، ويشكلان انتهاكاً لمبدأ المساواة في المعاملة. وترى اللجنة كذلك أن التزام رب العمل بالامتناع عن التمييز الجنساني، بما فيه التحرش، لا ينتهي بفسخ عقد العمل. وتلاحظ اللجنة، في هذه القضية، أن رب العمل لم يكتف بتهديد صاحبة البلاغ بنشر شائعات حول إقامتها علاقات مزعومة خارج نطاق الزواج، بل دفع أيضاً أمام محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل بأنها أظهرت "ما يبدو وكأنه علاقات ذات طابع جنسي مع أشخاص من الجنس الآخر في مكان العمل". وتلاحظ كذلك أن مدير محل الحلاقة وموظفاً آخر قد أدانتهم محكمة الصلح الأولى في كوكايلي بالتشهير نظراً لأنهما ذكرا في بيان فسخ العقد أن صاحبة البلاغ كانت تسلك سلوكاً غير أخلاقي بإقامتها علاقات جنسية مع أشخاص من الجنس الآخر. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أن معاملة رب العمل السابقة الذكر لصاحبة البلاغ، في سياق الإنهاء غير القانوني لعقد عملها، بانتهاك حقها في العمل والمساواة في المعاملة شكلت تمييزاً جنسياً. بموجب أحكام الفقرتين ١(أ) و(د) من المادة ١١ من الاتفاقية، وبالتالي فإن صاحبة البلاغ تعرضت إلى انتهاك حقوقها بموجب تلك الأحكام، ولم تقم محاكم الدولة الطرف بالتصدي لذلك الانتهاك.

٨-١٠ وترى اللجنة، عملاً بالفقرة ١ من المادة ٧ من البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية، وفي ضوء جميع الاعتبارات المذكورة آنفاً، أن الدولة الطرف لم تف بالتزاماتها بموجب الفقرتين ١(أ) و(ج) من المادة ٢، مقروءتين بالاقتران مع المادة ١، وبموجب الفقرة ١(أ) من المادة ٥ والفقرتين ١(أ) و(د) من المادة ١١ من الاتفاقية، وتقدم التوصيات التالية إلى الدولة الطرف:

(أ) بشأن صاحبة البلاغ:

جبر الضرر على النحو الملائم، بما في ذلك تقديم التعويض الكافي، وفقاً للمادة ٥ من قانون العمل؛

(ب) توصيات عامة:

'١' اتخاذ تدابير تكفل تنفيذ المادة ٥ من قانون العمل وتنفيذ الاتفاقية على أرض الواقع من قبل المحاكم الوطنية المختصة والمؤسسات العامة الأخرى بغية توفير الحماية الفعالة للمرأة من أي عمل من أعمال التمييز الجنساني في العمل؛

'٢' تقديم التدريب المناسب والمنتظم على الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري والتوصيات العامة إلى القضاة والمحامين وموظفي إنفاذ القوانين بطريقة مراعية للاعتبارات الجنسانية، ضماناً لعدم تأثير أوجه التحيز والقيم النمطية في اتخاذ القرارات.

٨-١١ ووفقاً للفقرة ٤ من المادة ٧ من البروتوكول الاختياري، على الدولة الطرف أن تولي الاعتبار اللازم لآراء اللجنة ولتوصياتها كذلك، وأن تقدم إلى اللجنة، في غضون ستة أشهر، رداً مكتوباً، يتضمن معلومات عن أي إجراء تكون قد اتخذته في ضوء آراء اللجنة وتوصياتها. ويرجى أيضاً من الدولة الطرف أن تنشر آراء اللجنة وتوصياتها وأن تترجمها إلى اللغات الوطنية الرسمية وأن تعممها على نطاق واسع كي تصل إلى جميع الشرائح المعنية في المجتمع. [اعتمد بالإسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية، علماً بأن النص الإنكليزي هو النص الأصلي.]

تذييل

رأي فردي (مؤيد) أدلت به عضو اللجنة السيدة برامبلا باتن

على الرغم من اتفاقي مع معظم الآراء التي أعربت عنها اللجنة بأن الدولة الطرف قد انتهكت التزاماتها بموجب الفقرتين (أ) و(ج) من المادة ٢، مقروءتين بالاقتران مع المادة ١ من الاتفاقية، وانطلاقاً من استدلالها، أود أن أبدي عدداً من النقاط الإضافية. أولاً فيما يتعلق بانتهاك الفقرة (ج) من المادة ٢، أود التشديد على أن التزام الدولة الطرف بـ "ضمان الحماية الفعالة" لحقوق الإنسان المكفولة للمرأة في إطار أنظمتها الوطنية هو التزام صارم بتحقيق غاية. فالحماية "الفعالة" بموجب الفقرة (ج) من المادة ٢، تتعلق بتوفير انتصاف ملزم قانوناً أو انتصاف فعال إزاء انتهاك الحقوق، يكون في الوقت نفسه انتصافاً متاحاً بشكل عملي. وفي هذه القضية، من الصعب القول بأن المادة ٥ من قانون العمل وفرت حماية فعالة لصاحبة البلاغ.

ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه على الرغم من اشتغال قانون العمل في الدولة الطرف على بند محدد يضمن مبدأ المساواة في المعاملة، فإن المادة ٥ من القانون لا تنص إلا على تعويض بحد أقصى أجر أربعة أشهر، ولا تضم بنداً يتعلق بأي إعادة ممكنة للوضع السابق. كما أحيط علماً بأنه بموجب نفس البند، يقع عبء الإثبات المتعلق بالانتهاك على الموظف، ولا ينتقل هذا العبء إلى رب العمل إلا إذا تمكن الموظف من إظهار "احتمال قوي لحدوث ذلك الانتهاك".

وكثيراً ما أشارت اللجنة إلى أن وضع الأحكام التشريعية غير كافٍ، وأن الاتفاقية تتجاوز المساواة الرسمية المحضة، فهي معنية بالمساواة الفعلية. ووفقاً للفقرة (ج) من المادة ٢، يجب أن تضمن الدول الأطراف تطبيق المحاكم مبدأ المساواة كما تجسده الاتفاقية وتفسيرها القانون، بأقصى قدر ممكن، بما يتماشى مع التزامات الدول الأطراف بموجب الاتفاقية.

وفي هذه القضية، وطوال الدعاوى المنظورة أمام المحاكم المحلية، ادعت صاحبة البلاغ بأنها تعرضت لتمييز جنساني وأن مبدأ المساواة في المعاملة قد انتهك. وفور الإحاطة علماً بالادعاءات الموجهة ضدها، على النحو المبين في رسالة الرد وبيان فسخ العقد، رفعت صاحبة البلاغ دعوى إضافية ضد رب العمل في إطار المادة ٥ من قانون العمل رقم ٤٨٥٧ (٢٠٠٣)، التي تنص على أنه يجب على رب العمل ألا يقوم "بأي تمييز، مباشر كان أو غير مباشر"، ضد موظف لدى إبرام عقد عمله وفي شروطه وفي تنفيذه وفي فسخه بسبب نوع الجنس أو الأمومة. وبما أن المحكمة ضمت القضيتين اللتين رفعتهما صاحبة البلاغ، استندت دعوى صاحبة البلاغ بشكل كامل إلى ما تعرضت له من تمييز جنساني وفصلها من عملها بسبب نوع الجنس. بل إن صاحبة البلاغ رفعت دعوى تشهير جنائية ضد السيد م. أ. وموظفين

آخرين، لأنهم صاغوا بيان فسخ العقد الذي يتضمن الادعاءات المسيئة لها. وفي هذه القضية، لم تول محكمة كوكايلي الثالثة ومحكمة النقض الاعتبار الواجب لادعاء صاحبة البلاغ بتعرضها للتمييز الجنساني والأدلة الكثيرة الداعمة لذلك الادعاء. فقد فسرت المحكمتان مبدأ "المساواة في المعاملة" الوارد في المادة ٥ من قانون العمل تفسيراً ضيقاً للغاية ورفضتا ادعاء صاحبة البلاغ في إطار المادة المذكورة.

وفيما يتعلق بما ادعته صاحبة البلاغ من انتهاك لحقوقها في إطار الفقرة (أ) من المادة ٢، فإنها لم تزعم انعدام التشريع بل عدم التنفيذ الفعلي لمبدأ المساواة بين الجنسين. وأرى أن الدولة الطرف أبدت عدم الفهم الواضح لالتزامها بكفالة التحقيق العملي لمبدأ المساواة. فقد كررت الدولة الطرف في تقريرها المقدم للجنة القول بأنها استحدثت تشريعاً هاماً عن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وأنها أوفت بالتزامها بشجب التمييز الجنساني، ولكنها لم تبد اهتماماً بملاحظات صاحبة البلاغ التي أقرت بوجود بعض التغييرات المبتكرة والمهمة في التشريع والدستور بخصوص المساواة بين الجنسين في حين شددت على أن تلك الأحكام الجديدة لا يتم إنفاذها في الممارسة العملية.

وتبرز الفقرة (أ) من المادة ٢ أهمية التمتع بالحقوق في الواقع وليس فقط من الناحية القانونية الرسمية، وهو تمييز تشير إليه اللجنة بوضوح وبانتظام. بل إن اللجنة، فيما وضعت من مبادئ توجيهية لتقديم التقارير الخاصة بالاتفاقية، تطلب أن تشمل تقارير الدول الأطراف معلومات ذات طابع تحليلي أكثر عن أثر القوانين.

وفي هذه الظروف، أرى أن الدولة الطرف انتهكت التزاماتها بموجب الفقرتين (أ) و(ج) من المادة ٢، مقروءتين بالاقتران مع المادة ١ من الاتفاقية، بعدم ضمانها التحقيق العملي لمبدأ المساواة في المعاملة الذي ينص عليه قانون العمل، وحماية المرأة من أي عمل من أعمال التمييز الجنساني.

وأعرب عن دعمي الكامل لاستدلال رأي الأغلبية في اللجنة، المتمثل في أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل تركت استدلالها يتأثر بالقوالب النمطية عوضاً عن إسناده إلى القانون والوقائع. كما أن محكمة النقض، بعدم إبطائها قرار المحكمة الأقل درجة، تدم القوالب النمطية الجنسانية بشأن دور المرأة والرجل، حيث يُسمح للرجل بإقامة علاقات خارج نطاق الزواج. وبالتالي أرى أن الدولة الطرف انتهكت الفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية.

وأتفق مع رأي أغلبية أعضاء اللجنة في أن الدولة الطرف انتهكت حقوق صاحبة البلاغ في إطار الفقرتين ١(أ) و(د) من المادة ١١. إلا أنني لا أؤيد الاستدلال الذي أعرب عنه رأي الأغلبية فيما يتعلق بالانتهاكات المذكورة.

ودعماً لادعائها بانتهاك حقوقها في إطار الفقرتين ١(أ) و(د) من المادة ١١ من الاتفاقية، ادعت صاحبة البلاغ أن رب العمل حاول إجبارها على توقيع وثيقة تفيد بأنها

حصلت على حقوقها كافة، وعندما لم توقع هدها بنشر إشاعات بأنها تقيم علاقات مع رجال آخرين. وادعت أنها بذلك تعرضت لتمييز جنساني، أي مضايقات، من قبل رب العمل وأن المحاكم لم تتصد لهذا التمييز ولم تقض لها بتعويض عنه. كما ادعت صاحبة البلاغ انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة من خلال فصل موظفة بسبب الزعم بإقامتها علاقة خارج نطاق الزواج في العمل.

ولا أتفق مع حجة الدولة الطرف بأن الادعاء بانتهاك الفقرة ١ من المادة ١١ من الاتفاقية واضح البطلان ولا يستند إلى أدلة كافية، وبأن صاحبة البلاغ لم تقدم معلومات مهمة كافية عن أي ارتباط محتمل بين فصلها وعلاقتها المزعومة بالسيد د. أ.، أو عن أي تمييز بينها وبينه، وأنها فصلت بسبب عدم حضورها العمل في أوقات منتظمة وبسبب مخالفتها آداب المهنة، في حين أن السيد د. أ. لم تكن لديه مشاكل في مواعيد الدوام ولم ترد بحقه أي شكوى من العملاء.

وأتفق مع حجة صاحبة البلاغ في أن الدولة الطرف أساءت فهم ادعاءات طرفي الدعوى أمام محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل. فقد كررت صاحبة البلاغ في عرضها القول بأنه خلال الدعوى الأولى المتعلقة بالفصل الجائر، قدم رب العمل إلى المحكمة المذكورة رسالة رد وبيان فسخ العقد، زعم فيهما أن صاحبة البلاغ فصلت بسبب إقامتها علاقة مع زميل لها في العمل، وأظهرت هذه العلاقة الجنسية، وكان سلوكها غير أخلاقي ومنتهاكاً لآداب المهنة مما تسبب في نشر إشاعات داخل مكان العمل. بل وشهد شاهد لصالح رب العمل، السيد م. أ.، بأن صاحبة البلاغ أقامت علاقة مع زميلها السيد د. أ. وشددت صاحبة البلاغ أيضاً على أن تلك المزاعم، بخلاف ما أكدته الدولة الطرف، صدرت عن رب العمل وشكلت أساس دعواه. وشرحت صاحبة البلاغ كيفية قيامها، بعد تلك المزاعم الصادرة عن رب العمل، برفع دعوى إضافية بسبب التمييز الجنساني في مكان العمل أمام محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل التي ضمت القضيتين معاً. وأضافت صاحبة البلاغ أن المحكمة المذكورة رفضت كل مزاعم رب العمل بأنها لم توافق على طلبه بتقديم تفسيرات ولم تحضر إلى العمل بشكل منتظم ولم تتصرف بما يتفق وآداب المهنة، حيث خلصت المحكمة إلى أن فصلها غير قانوني وأمرت رب العمل بأن يدفع لها تعويضاً عن إنهاء الخدمة وغير ذلك من التعويضات المرتبطة بالعمل.

وتدفع صاحبة البلاغ بأنه عملاً بالمادة ٥ من قانون العمل رقم ٤٨٥٧ (٢٠٠٣) التي تنص على أنه يجب على رب العمل "ألا يقوم بأي تمييز، مباشر كان أو غير مباشر" ضد موظف لدى إبرام عقد عمله وفي شروطه وفي تنفيذه وفي فسخه بسبب نوع الجنس أو الأمومة، فإن على المحاكم أن تحقق فيما يرتكبه أرباب العمل من تمييز جنساني ذي طابع مباشر أو غير مباشر. ومع ضم المحكمة للقضيتين اللتين رفعتهما صاحبة البلاغ، استندت القضية كلية إلى التمييز الجنساني الذي تعرضت له صاحبة البلاغ وفصلها من عملها لكونها

امراً. كما تدفع صاحبة البلاغ بأن المحاكم تجاهلت كل الوقائع والأدلة التي قدمتها فيما يتعلق بالتمييز الجنساني بما في ذلك ما مورس عليها من مضايقة وضغط لتوقع وثيقة تخص حقوقها واستحقاقاتها المالية تحت التهديد بنشر إشاعات حول علاقتها المزعومة برجال آخرين. ونتيجة لذلك رُفض ادعاؤها المتعلق بالمادة ٥ من قانون العمل وحرمت من التعويض في إطار أحكام تلك المادة.

وتتعلق الفقرة (د) من المادة ١١ بالحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل. والغرض من تعبير "الأجر" في الفقرة ١(د) من المادة ١١، على النحو المتفق عليه في الأعمال التحضيرية، يتمثل في إدراج التعريف الواسع النطاق للأجر، الذي يرد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠، ليشتمل الأجر على "الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه لهم". ومن بين أنواع المدفوعات والاستحقاقات المشمولة بهذا التعريف الواسع النطاق، تعويض إنهاء الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي.

وألاحظ أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل خلصت إلى أن فصل صاحبة البلاغ كان غير مبرر وغير قانوني، ورغم ذلك فإنها لم تحصل إلا على تعويضات عن إنهاء الخدمة وعدم الإشعار بسبب فصلها غير القانوني، وفقدت وظيفتها بعد ست سنوات من الخدمة. كما أن محكمة كوكايلي الثالثة لشؤون العمل ومحكمة النقض رفضتا ادعاء صاحبة البلاغ بأنها تعرضت لتمييز جنساني، وبذلك حرمت من التعويض وفقاً للمادة ٥ من قانون العمل. ولم تنظر أي من المحكمتين المذكورتين في الأسلوب التعسفي الذي فصلت به صاحبة البلاغ ولا في أثر أفعال رب العمل غير القانونية والتمييز الجنساني على مسارها المهني. فقد يكون من الصعب عليها، وهي سيدة في الأربعين وقت تقديمها الشكوى عام ٢٠٠٩، أن تجد عملاً بديلاً.

وحيث لا يتضمن قانون العمل في الدولة الطرف أي أحكام عن أي إمكانية لإعادة إدماج صاحبة البلاغ أو إعادتها إلى الوضع السابق في عملها، أود أن أشدد على أن الحق في العمل هو حق أساسي من حقوق الإنسان، مكرس بقوة في القانون الدولي وراسخ الجذور في أسس حقوق الإنسان العالمية. وتضم المادة ١١ من الاتفاقية أكثر البنود شمولاً بشأن حق المرأة في العمل، وفي الفقرات من ١ إلى ٣، تعرف العناصر الأساسية للحق في العمل التي تتضمن الحق في الأمن على العمل والمساواة في الاستحقاقات والمساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل. وتقضي المادة ١١ بأن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما الحق في الاختيار الحر للمهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على

العمل، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة. وفي حين أن اللجنة كثيراً ما أبرزت الأهمية البالغة التي يشكلها العمل في حياة المرأة، نجد أن صاحبة البلاغ في هذه القضية قد فقدت وظيفتها رغم قرار من المحكمة بأن إنهاء عملها كان غير مبرر وغير قانوني. ومن ثم أحلص إلى أن الدولة الطرف لم تضمن لصاحبة البلاغ المساواة الفعلية في العمل، وأن أفعال وتصرفات رب العمل ومعاونيه أسفرت عن حرمان صاحبة العمل من الحق في العمل ومن الحق في الأمن على العمل. وفي ضوء ما سبق، أرى أن صاحبة العمل تعرضت أيضاً لانتهاك حقوقها في إطار الفقرتين ١ (أ) و (د) من المادة ١١ من الاتفاقية.

وأؤيد التوصيات الصادرة عن أغلبية أعضاء اللجنة.

(توقيع) براميل باتن

[صدر باللغة الإنكليزية. وسيصدر لاحقاً بالإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية باعتباره جزءاً من تقرير اللجنة السنوي المقدم إلى الجمعية العامة.]