

Distr.: General
12 June 2014
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الثامنة والخمسون
٣٠ حزيران/يونيه - ١٨ تموز/يوليه ٢٠١٤
البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت
تنفيذ المادتين ٢١ و ٢٢ من اتفاقية القضاء على
جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء
على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات الداخلة في
نطاق أنشطتها

تقرير مكتب العمل الدولي

موجز

وفقاً للمادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، دُعيت
الوكالات المتخصصة إلى أن تقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في دورتها
الثامنة والخمسين، تقارير بشأن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تدرج ضمن نطاق أنشطتها.



الرجاء إعادة استعمال الورق

200115 200115 14-55226X (A)



المحتويات

الصفحة

٣	أولا - مقدمة
٥	ثانيا - الايضاحات المتعلقة بالحالة في فرادى البلدان
٥	جمهورية أفريقيا الوسطى
٨	جورجيا
١١	الهند
١٦	ليتوانيا
٢٠	موريتانيا
٢٤	بيرو
٢٧	سوازيلند
٣٠	الجمهورية العربية السورية

أولا - مقدمة

- ١ - يجري تناول أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن بين الـ ١٨٩ اتفاقية المعتمدة حتى الآن، تتعلق المعلومات الواردة في هذا التقرير أساسيا بما يلي:
- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها ١٧١ دولة عضوا؛
 - الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في الإستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدقت عليها ١٧٢ دولة عضوا؛
 - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٤٣ دولة عضوا.
- ٢ - ويُشار، حسب الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة:

العمل الجبري

- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

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

الحرية النقابية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

السياسة المتعلقة بالعمالة

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

حماية الأمومة

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

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (للنساء) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

- اتفاقية العمل تحت سطح الأرض، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)

العمال المهاجرون

- اتفاقية الهجرة بقصد العمل (منقحة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

الشعوب الأصلية والقبلية

- اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (١٦٩)

العمل بعض الوقت

- اتفاقية العمل بعض الوقت ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل في المنزل

- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

العمال المتزليون

- اتفاقية العمال المتزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

٣ - يتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، وهي هيئة تضم خبراء مستقلين من كل

أرجاء العالم، وتعد اجتماعاتها سنويا. وتتألف المعلومات المقدمة في الفرع "ثانيا" من هذا التقرير من موجزات للملاحظات المقدمة من اللجنة وطلباتها المباشرة. وتمثل الملاحظات تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية - وتقدم إلى اللجنة المعنية بتطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي. ولا تُنشر الطلبات المباشرة (التي تُعد بالإنكليزية والفرنسية - وبالإسبانية أيضا بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية) في شكل كتاب، ولكنها تتاح للجمهور. وفي وقت لاحق، تُنشر في قاعدة بيانات الأنشطة الاشرافية لمنظمة العمل الدولية، NORMLEX.

٤ - وتتضمن المعلومات الواردة أدناه إشارات موجزة إلى التعليقات الأكثر تفصيلا التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن الاطلاع على تعليقات لجنة الخبراء ذات الصلة بالموضوع المشار إليها في الفرع "ثانيا" بالرجوع إلى الموقع الشبكي <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/>.

٥ - ويلاحظ أن لجنة الخبراء كثيرا ما تدرج في تعليقاتها إشارات إلى المعلومات التي تقدمها الحكومات إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أو إلى غيرها من هيئات معاهدات الأمم المتحدة، فضلا عن التقارير الصادرة عن هذه الهيئات.

ثانيا - الايضاحات المتعلقة بالحالة في فرادى البلدان

جمهورية أفريقيا الوسطى

٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدقت جمهورية أفريقيا الوسطى على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٣ و ١١ و ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٥٨ و ١٦٩ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧ - التعليقات المعلقة التي أبدتها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبند أدناه.

الاتفاقية رقم ٣

٨ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة اعتماد الحكومة قانون عمل جديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يراعي أن تكون أحكام القانون المتعلق بحماية الأمومة (المواد ٢٥٢ - ٢٥٨) متماشية مع متطلبات الاتفاقية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة بيان

ما إذا كانت الأنظمة النافذة بموجب قانون العمل السابق، مثل تلك المتعلقة بعمل المرأة الحامل، ما زالت نافذة مع التعديلات حيثما كان ضرورياً.

٩ - وفيما يتعلق بالرعاية الصحية، أعربت اللجنة عن قلقها لأنه وفقاً لتقرير الأمم المتحدة لعام ٢٠١٠ الذي تضمن رسداً للأهداف الإنمائية للألفية، يتسم معدل الوفيات النفاسية في جمهورية أفريقيا الوسطى بأنه من بين أعلى المعدلات في العالم وأن نسبة ٣٥ في المائة فحسب من الولادات تجري بمساعدة من كوادر رعاية صحية مؤهلة. وأشارت اللجنة إلى العوامل المزعجة المذكورة في التقرير، بما في ذلك انخفاض مستوى تعليم المرأة؛ وانخفاض مستويات دخل الأسر المعيشية مما يحد من فرص الحصول على الرعاية الصحية أثناء الحمل، والولادة والفترة اللاحقة للولادة؛ وعدم كفاية الهياكل الأساسية والمعدات المتعلقة بالرعاية الصحية؛ وعدم كفاية أعداد كوادر الرعاية الصحية المؤهلة والمتخصصة مع حدوث اختلال خطير في غير صالح الأقاليم.

١٠ - ولاحظت اللجنة أن التحديات التي يواجهها البلد تشمل: تحقيق الرعاية الصحية المجانية في المدى المتوسط للمرأة أثناء الولادة وللمضاعفات الناشئة عن الحمل؛ وتعزيز قدرة القابلات التقليديات على اكتشاف حالات الطوارئ ذات الصلة بالولادة وإحالتها في الوقت المناسب.

١١ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة بيان التدابير المتخذة أو المتوخاة لتخفيض معدل الوفيات النفاسية بصورة هامة، وتقديم معلومات في التقرير التالي عن التقدم المحرز في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٢ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، التي أعادت فيها إلى الأذهان أن المادتين ١٠ و ٢٢٢ من القانون رقم ٠٩،٠٠٤ (قانون العمل) يقصران الحق في الأجور المتساوية على الوظائف التي تتضمن "ظروف عمل، ومهارات ونواتج متساوية"، طلبت اللجنة إلى الحكومة اتخاذ الخطوات الضرورية لضمان تعديل هاتين المادتين في قانون العمل للنص بوضوح على تساوي الأجر للرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة.

الاتفاقية رقم ١١١

١٣ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أنه حسب تقرير مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان (A/HRC/24/59 و Corr.1)، ارتكبت جماعات مسلحة في البلد انتهاكات خطيرة - بما في ذلك العنف الجنسي ضد النساء والأطفال - منذ كانون

الأول/ديسمبر ٢٠١٢. ولاحظت اللجنة أنه جرى في ١٨ تموز/يوليه ٢٠١٣ اعتماد القانون رقم ١٣،٠٠١ بإصدار ميثاق الانتقال الدستوري، الذي يضمن حقوقا متساوية للرجل والمرأة في جميع المجالات. ولاحظت أيضا أن قانون العقوبات (القانون رقم ١٠،٠٠١ المؤرخ ٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠) ينص على أن أي شخص يرتكب تمييزا تجاه أشخاص طبيعيين أو اعتباريين على أساس جنسهم يكون معرضا للعقاب. وفيما يتعلق بالتمييز في الاستخدام والمهنة، مع ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ الخطوات الضرورية لتكملة أحكام قانون العمل لكي تُحدد بوضوح وتحظر صراحة أي شكل للتمييز، على الأسس المبينة في الاتفاقية على الأقل، وفي جميع مراحل الاستخدام، بما في ذلك الاستقدام.

١٤ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضا أن تتخذ الخطوات الضرورية، بالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أرباب الأعمال، لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٥ الرامية إلى تعزيز وكفالة حصول المرأة والرجل على قدم المساواة على التدريب والعمل، وبخاصة بمكافحة الأفكار النمطية والتحيز فيما يتعلق بدور المرأة في الأسرة والمجتمع، وأيضا إلى جعل المرأة أكثر وعيا بحقوقها وأحسن قدرة على الدفاع عنها.

١٥ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أن الحكومة كررت تأكيد أن التحرش الجنسي محظور في الخدمة العامة وأنه، فيما يتعلق بالقطاع الخاص، سيولى اهتمام خاص لمكافحة هذه الممارسة التمييزية من خلال مرسوم ينفذ قانون العمل. ولاحظت اللجنة أيضا أن القانون رقم ٠٦،٠٣٢ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ بشأن حماية المرأة من العنف، ولو أنه غير متعلق على وجه التحديد بمكان العمل، يتضمن أحكاما مفادها أن أي شخص يتحرش بامرأة بإساءة استخدام السلطة المنوطة به بحكم واجباته أو منصبه وإصدار أوامر أو توجيه تهديدات أو فرض قيود بغية الحصول على خدمات ذات طابع جنسي، يكون معرضا للعقاب. وفيما يتعلق بالقطاع الخاص، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ الخطوات الضرورية لاستيفاء التشريع لحظر التحرش الجنسي بشكله معا (التحرش الجنسي مقابل منح امتيازات والتحرش الجنسي في بيئة منوثة)، وأن تتخذ تدابير، بالتعاون مع منظمات أرباب الأعمال ومنظمات العمال، لمنع التحرش الجنسي على الصعيد الوطني (القيام بحملات توعية، وتقديم المساعدة والمشورة للضحايا، إلخ) وعلى الصعيد المشاريح (القواعد الداخلية، وتدابير التوعية، إلخ).

الاتفاقية رقم ١٦٩

١٦ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة الحالة المثيرة لقلق بالغ والسائدة في البلد منذ آذار/مارس ٢٠١٣ (قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ٢١٢١ (٢٠١٣)،

المعتمد في ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ والقرار ٢١٢٧ (٢٠١٣)، المعتمد في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣). وعلى غرار مجلس الأمن، أعربت اللجنة عن قلقها بوجه خاص إزاء التقارير المتعلقة بالعنف الموجه ضد أفراد الفئات الإثنية المشمولة بحماية الاتفاقية وزيادة التوترات بين المجتمعات المحلية وحثت جميع أصحاب المصلحة، وعلى وجه التحديد السلطات الحكومية، على ضمان الاحترام الكامل لحقوق الإنسان للشعوب الأصلية، ولا سيما أطفال ونساء فتي الأكا ومبورورو الإثنيين.

جورجيا

١٧ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت جورجيا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

١٨ - التعليقات المعلقة التي أبدتها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبند أدناه.

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٩ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، أشارت اللجنة إلى تأكيد الحكومة على أحكام المساواة في الدستور، وقانون العمل والتشريعات الأخرى فضلا عن خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، ولاحظت أن الأحكام العامة المتعلقة بعدم التمييز والمساواة (مع أنها هامة) لن تكون كافية عادة لإنفاذ الاتفاقية. وتحت اللجنة الحكومة على اتخاذ خطوات ملموسة لإضفاء تعبير تشريعي كامل على مبدأ تساوي أجر الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة، بغية ضمان تنفيذ الاتفاقية بصورة كاملة وفعالة.

٢٠ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة من الاحصاءات التي قدمتها الحكومة بشأن متوسط الأجر الاسمية الشهرية للرجل والمرأة أنه، على وجه الإجمال، في الربع الأول من عام ٢٠١٣، حصلت المرأة على نسبة ٦٢,٣ في المائة من أجر الرجل، أي ما يعادل فجوة في الأجر بين الجنسين بنسبة ٣٧,٧ في المائة لصالح الرجل، وهو ما يمثل انخفاضاً ضئيلاً بالمقارنة بعام ٢٠١٢ ولكنه يظل هاماً. ولاحظت اللجنة أيضاً أن المدافع العام أكد في تقريره السنوي في عام ٢٠١٢ أن الفصل بين الجنسين في سوق العمل ما زال

مستمرًا في البلد، وبالرغم من مؤهلاتها وتعليمها، تسود المرأة في المجالات غير التجارية التي ينخفض فيها الأجر إلى حد ما.

٢١ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ تدابير تهدف إلى تحديد ومعالجة الأسباب الأساسية للتفاوتات في الأجر ولتعزيز سبل حصول المرأة على فرص عمل أوسع مدى على جميع الصُّعد، بما في ذلك مناصب الإدارة العليا والوظائف الأعلى أجرا. وطلبت أيضا بيانات إحصائية عن الأجر الشهري للرجل والمرأة، حسب القطاع الاقتصادي، وكذلك بيانات عن عدد الرجال والنساء المستخدمين في كل قطاع. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت اللجنة أن تتخذ الحكومة خطوات ملموسة لتعزيز أو تطوير استخدام التقييم الموضوعي للوظائف، وتقديم معلومات بشأن تدريب الذين يضطعون بتقييم الوظائف، واتخاذ خطوات نشطة للحصول على تعاون منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل، وتقديم معلومات عن التدابير المتخذة.

الاتفاقية رقم ١١١

٢٢ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أن قانون العمل، الذي يحظر أي نوع من التمييز استنادا إلى عدد من الأسباب في علاقات العمل (المادة ٢ (٣))، لا يشمل صراحة التمييز في مرحلة الاستقدام أو الاختيار ولا يُعرّف التمييز. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تستعرض وتنقح قانون العمل لتوضيح الأحكام القائمة المتعلقة بعدم التمييز بإدراج تعريف محدد وحظر التمييز المباشر وغير المباشر في جميع مراحل الاستخدام والمهنة، بما في ذلك مرحلتنا الاستقدام والاختيار.

٢٣ - وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي، لاحظت اللجنة أن قانون المساواة بين الجنسين لعام ٢٠١٠ يحظر "أي نوع غير مرغوب فيه من الفعل اللفظي، أو غير اللفظي أو البدني ذي الطابع الجنسي الذي يرمي أو يؤدي إلى الانتقاص من كرامة الشخص أو يهين ظروفه من الإذلال، أو العداء أو التعسف له/لها" (المادة ٦ (١) (ب)). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن كيفية تنفيذ المادة ٦ (١) (ب) من قانون المساواة بين الجنسين، وعن السلطة القائمة بتنفيذه، بما في ذلك معلومات عن الجزاءات وسبل الانتصاف المنصوص عليها، فضلا عن أي حالات تحرش جنسي تناولتها المحاكم أو أي سلطات مختصة أخرى.

٢٤ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ خطوات لتعزيز المساواة بين الجنسين وعلى وجه التحديد في ميدان الاستخدام والمهنة، بما في ذلك معالجة القوالب النمطية فيما يتعلق بالطموحات المهنية للمرأة، وأفضليتها وقدراتها. وبالنظر إلى انخفاض معدلات النشاط

الاقتصادي والعمالة للمرأة (٥٧,٤ في المائة و ٤٩,٥ في المائة على التوالي في عام ٢٠١٢، بالمقارنة بنسبة ٨٧,٢ في المائة و ٦٥,٦ في المائة للرجل)، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ تدابير لمعالجة الحواجز القانونية والعملية التي تعترض سبيل وصول المرأة إلى أوسع نطاق ممكن من القطاعات والصناعات، وأيضا على جميع مستويات المسؤولية. وطلبت اللجنة أيضا استمرار تقديم المعلومات بخصوص تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ونتائجها، وكذلك بخصوص أنشطة مجلس المساواة بين الجنسين في ميدان الاستخدام، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالتوصيات الناتجة عن الحلقة الدراسية بشأن موضوع "الجوانب الجنسانية لقانون العمل".

٢٥ - وفيما يتعلق بالتدابير الحمائية، لاحظت اللجنة المرسوم رقم ١٤٧ المؤرخ ٣ أيار/مايو ٢٠٠٧ الصادر عن إدارة سياسة العمل والعمالة في وزارة العمل، والصحة والشؤون الاجتماعية، الذي تضمن قائمة بـ "الوظائف الصعبة، والخفوفة بالمخاطر والخطيرة" التي لا يمكن استقدام المرأة الحامل أو المرضع للعمل فيها (المادة ٤ (٥) من قانون العمل). ولاحظت اللجنة أن القيود المفروضة على العمل المسموح للمرأة بأن تؤديه ينبغي ألا تنسحب على مرحلة الاستقدام والاختبار، وينبغي أن تغطي فقط حماية الأمومة، وطلبت إلى الحكومة أن تضمن ألا تكون تلك القيود قائمة على مفاهيم نمطية فيما يتعلق بقدرة المرأة ودورها في المجتمع. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة ضمان ألا تؤدي تلك الأحكام من الناحية العملية إلى تقييد فرص حصول المرأة على العمل بوجه عام وأن تقدم المعلومات عن أي تطورات في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٦٢

٢٦ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن استراتيجية وخطة عمل التعليم والتدريب المهنيين للفترة ٢٠١٣-٢٠٢٠ تضمنت سياسات لتلبية احتياجات فئات معينة من العمال، مثل النساء، والشباب، والعمال الأكبر سنا والعمال ذوي الإعاقة وطلبت معلومات عن أثر تدابير الاستخدام المعتمدة في تلبية احتياجات فئات معينة من العمال، مثل النساء.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٢٧ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، لاحظت اللجنة أنه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، حضر ٢٩ مشتركا يمثلون إدارة العمليات الخاصة، وإدارة شرطة الدوريات، وأكاديمية الشرطة ومكتب المدعي العام برنامجا تدريبيا أعدته المنظمة الدولية

للتهجرة بشأن الاتجار بالأشخاص، بما في ذلك رصد تجارة الجنس. وخلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١، نظمت الحكومة عدة دورات تدريبية للقضاة، والمدعين العامين والشرطة في جميع أنحاء جورجيا مع التركيز بوجه خاص على القوانين التي تتناول الاتجار بالأشخاص. وطلبت اللجنة إلى الحكومة مرة أخرى أن تتخذ التدابير الضرورية لضمان أن تتوفر للأطفال ضحايا الاستغلال الجنسي التجاري برامج لإعادة التأهيل والإدماج في المجتمع، وأن تقدم معلومات في هذا الصدد، آخذة في الاعتبار الحالة الخاصة للفتيات.

الهند

٢٨ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الهند على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٤٥، و ٨٩، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٤٢.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٢٩ - التعليقات المتعلقة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبند أدناه.

الاتفاقية رقم ٢٩

٣٠ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٢، أشارت اللجنة إلى تنفيذ حكومة أوجاوالا للخطة الاتحادية بشأن منع الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي التجاري. واعتمدت وزارة تنمية المرأة والطفل ١٨٨ مشروعا في ١٩ ولاية في إطار الخطة، سمحت بإنشاء ٩٦ بيتا للحماية وإعادة التأهيل ذات قدرة تستوعب ٣٥٠ ضحية.

٣١ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، أعادت اللجنة إلى الأذهان تعليقاتها السابقة فيما يتعلق بالممارسة المعروفة ثقافيا بـ "ديفاداسي"، التي تُهدى بموجبها فتيات الطوائف الدنيا لـ "الآلهة" المحلية أو المعبودات ويخضعن للاستغلال جنسيا من أتباع "الإله" في المجتمع المحلي. وأفادت الحكومة بأنه، في ولاية كارناتاكا، من أجل تعزيز الأحكام التشريعية القائمة التي تكافح هذه الممارسات، جرى في عام ٢٠١٠ تعديل قانون كارناتاكا ديفاداسيز (حظر الإهداء) لعام ١٩٨٢، لإدخال أحكام تمكن قاضي المنطقة أو القاضي التنفيذي من إصدار أوامر زجرية مانعة ضد المذنبين ومنح قاضي المنطقة مزيدا من السلطات. وفي ولاية ماهاراشترا، اعتمد قانون حظر ديفاداسي لعام ٢٠٠٥، وقواعد حظر ديفاداسي لعام ٢٠٠٨، مما أدى إلى مساواة ممارسة ديفاداسي بالاتجار بالأشخاص طبقا لقانون منع

الاتجار بالأخلاق. وطلب إلى الحكومة أيضا أن تقدم مزيدا من المعلومات عن التدابير المختلفة المتخذة لمكافحة نظام "ديفاداسي".

الاتفاقية رقم ٨٩

٣٢ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أن الحكومة ما زالت لم تعتمد التغييرات التشريعية الضرورية لحظر العمل الليلي أو الاختلافات في مدة الفترة الليلية للعمال خلال فترة لا تقل عن ١٦ أسبوعا قبل الولادة وبعدها، بصرف النظر عن أي إعفاءات جرى التفاوض بشأنها من الحظر المتعلق بالعمل الليلي. وفي تقريرها الأخير، أشارت الحكومة إلى مشروع النص المنقح للتعديل المقترح للمادة ٦٦ من قانون المصانع لعام ١٩٤٨، المتمشى مع المتطلبات أعلاه حيث أضاف ضرورة الحصول على موافقة العاملات والمنظمات الممثلة لأرباب الأعمال والعمال قبل السماح بعمل المرأة خلال الليل. واستبعد أيضا منح أي إذن من هذا القبيل للمرأة خلال الـ ١٦ أسبوعا قبل الولادة وبعدها، منها ٨ أسابيع على الأقل ينبغي أن تكون قبل الولادة المتوقعة. وبعد أن أشارت اللجنة إلى أن الحكومة ما برحت تبلغ منذ عام ٢٠٠٨ أن التعديل الضروري في انتظار النظر في البرلمان، أعربت عن أملها في اعتماد التعديل المقترح للمادة ٦٦ من قانون المصانع لعام ١٩٤٨، في المستقبل القريب جدا.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٣ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، كررت اللجنة بياها أن أحكام دستور الهند (المادة ٣٩ (د)) وقانون تساوي الأجر لعام ١٩٧٦ (المادتين (ح) و (٤)) تقييدية أكثر من مبدأ تساوي الأجر للرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة. وما زالت الحكومة ترى أن تعديل قانون تساوي الأجر غير ضروري في السياق الهندي وأنه يتعين قراءة الأحكام القانونية إلى جانب التفسيرات القضائية. وأشارت الحكومة في هذا الصدد إلى قرار المحكمة العليا في قضية نقابة موظفي Dharwad Distt PWD LWD ضد ولاية كارناتاكا (١٩٩٠)، الذي عرّف قانون تساوي الأجر بأنه تشريع ينص على "المساواة في الأجر عن العمل المتساوي بين الرجل والمرأة". وأشارت اللجنة مع ذلك إلى الدور الأساسي للمحاكم في تفسير أحكام تساوي الأجر وفقا للاتفاقية، بما في ذلك الاعتراف في حالات تساوي الأجر بإمكانية مقارنة وظائف ذات طابع مختلف، تتضمن واجبات ومهارات ومسؤوليات مختلفة بغية تحديد ما إذا كانت متساوية القيمة.

٣٤ - وفيما يتعلق بتأكيد الحكومة أنه قد أسندت إلى مركز الشؤون الجنسانية والعمل التابع لمعهد ف. ف. غيري للعمل الوطني مهمة إجراء بحث بشأن كفاية، وفعالية وتنفيذ قانون تساوي الأجر، لاحظت اللجنة أنه لم تُقدم معلومات أخرى فيما يتعلق بطرائق ونتيجة هذا البحث. وطلبت اللجنة إلى الحكومة ضمان أن يشمل البحث الذي يجريه المعهد الحالات التي قام فيها رجال ونساء بعمل مختلف كلية بمهارات، وجهد ومسؤوليات مختلفة، ولكنها كانت مع ذلك متساوية القيمة، وأن تقدم معلومات تفصيلية عن النتائج التي تأمل اللجنة أن تكون متاحة في الوقت المناسب.

٣٥ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة بيان الحكومة أن النتائج التي حُصل عليها حتى الآن من الجولة السادسة للدراسات الاستقصائية للأحور المهنية أظهرت عدم انتهاك أي من المؤسسات لأحكام قانون تساوي الأجر، ولكن تلك البيانات كانت تُجمع بشأن متوسط الدخل اليومي للرجل والمرأة في قطاعات الصناعة التحويلية، والتعدين، والمزارع والخدمات. ولاحظت أن المديرية العامة للاستخدام والتدريب تضطلع ببرنامج تدريب مهني لتعزيز استخدام المرأة في الصناعة وكعامله شبه ماهرة، وماهرة وعالية المهارة بزيادة اشتراكها في مرافق التدريب على المهارات.

٣٦ - وبعد أن أشارت اللجنة إلى أن الاقتراح يجعل "الحد الأدنى للأجر على الصعيد الوطني" قانونيا وافق عليه مجلس الوزراء ويجري إعداد مشروع القانون ذي الصلة، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عما إذا كانت قد أخذت أية خطوات، في سياق إصلاحات الحد الأدنى للأجر، لتقييم مدى خلو الحد الأدنى للفئات من التحيز الجنساني، بغية ضمان عدم بخس قيمة العمل في القطاعات التي تضم نسبة مرتفعة من النساء بالمقارنة بالقطاعات التي يُستخدم فيها الرجال في الغالب.

٣٧ - وأحاطت اللجنة علما أيضا بتوصية حلقة العمل الثلاثية المتعلقة بقانون تساوي الأجر، التي عُقدت في شباط/فبراير ٢٠١٢، لوضع أداة تقنية لمساعدة المنشآت على التنفيذ التدريجي لمبدأ تساوي الأجر للرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة، ولبناء قدراتها على إجراء تقييم موضوعي للوظائف حال من التحيز الجنساني. وبناء عليه، طلبت إلى الحكومة أن تتخذ مزيدا من الخطوات النشطة، بالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أرباب الأعمال، لوضع أدوات تقنية للتقييم الموضوعي للوظائف، مع التسليم بتوافر المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتحقيق هذا الهدف.

٣٨ - وفيما يتعلق بالتوعية، لاحظت اللجنة أنه خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، اشترك ١٩ ١٠٠ عاملة في أنشطة التوعية المتعلقة بقانون تساوي الأجر والقوانين الأخرى

ذات الصلة بالعمل. وخلال نفس الفترة، اشترك ٢٦٢ ١٥٧ امرأة في البرامج التدريبية للعاملين في الاقتصاد غير النظامي التي نظمها المجلس المركزي لتثقيف العمال. واعتباراً من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، نظم المجلس ٢٩٣ برنامجاً تدريبياً خاصاً للعاملات بشأن الحقوق والمسؤوليات. بموجب تشريع العمل اشتركت فيها ٨٨٧ ١١ امرأة.

الاتفاقية رقم ١١١

٣٩ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة مرة أخرى أن اشتراك المرأة في قوة العمل ما زال أدنى بكثير من اشتراك الرجل وأن البطالة في مناطق الحضر أعلى بكثير للشابات منه للرجال في الفئة العمرية المقابلة في القطاعين غير المنظم والخاص على حد سواء. وفيما يتعلق بالنتائج التي تحققت في إطار خطة السنوات الخمس الحادية عشرة للتدابير الملموسة المتخذة لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة في القطاعين العام والخاص، لاحظت اللجنة أن الحكومة لم تقدم إلا معلومات عامة وأشارت إلى أن توفير وظائف من نوعية كريمة للغالبية العظمى من النساء في قوة العمل ما زال يمثل تحدياً. وتوقعت الحكومة أن يؤدي التحصيل التعليمي إلى تمكين المرأة من دخول سوق العمل في سن متأخر قليلاً، وأن تكون أفضل تأهيلاً وأن تحصل على عمل جيد في القطاع المنظم.

٤٠ - وأشارت الحكومة إلى أن إحدى أولويات خطة السنوات الخمس الثانية عشرة (٢٠١٢-٢٠١٧) تتمثل في إتاحة الفرص للتعليم وتنمية المهارات لجميع قطاعات المجتمع بصرف النظر عن نوع الجنس، بينما تعترف في الوقت ذاته بضرورة إيلاء الأولوية للمرأة في المهمة الوطنية لسُبل المعيشة الريفية، التي أطلقتها وزارة التنمية الريفية في عام ٢٠١١، وتهدف إلى تيسير خلق جماعات نسائية قائمة على الجهود الذاتية على الصعيد الوطني وتمكينها من ممارسة نشاط اقتصادي مكتف ذاتياً. وطلبت اللجنة أن تقدم الحكومة معلومات بشأن التدابير المحددة المتوقعة في إطار خطة السنوات الخمس الثانية عشرة لتعزيز وضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام والمهنة بين الرجال والنساء في جميع القطاعات المختلفة، وأيضاً معلومات بشأن أثر البرامج الكبيرة لخلق الوظائف، بما في ذلك المهمة الوطنية لسُبل المعيشة الريفية، في تعزيز تكافؤ فرص العمل للرجال والنساء.

٤١ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة باهتمام اعتماد القانون رقم ١٤ لعام ٢٠١٣ بشأن التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل (المنع، والحظر والانتصاف) الذي يشمل العاملات في القطاع المنظم وأماكن العمل في القطاع غير المنظم التي يُستخدم فيها أقل من عشرة أفراد، بما في ذلك العمال المتزليون. ويُعرف القانون ويحظر التحرش الجنسي مقابل منح امتيازات والتحرش الجنسي في بيئة مناوئة ضد المرأة في أي مكان عمل، وينص

على إجراءات لتقديم الشكاوى للعرض على لجان الشكاوى الداخلية أو المحلية، ويفرض واجبات محددة على رب العمل ويوقع جزاءات على رب العمل لعدم الامتثال. ويقضي القانون كذلك بأن تتخذ السلطة الحكومية ذات الصلة تدابير لنشر القانون، ورصد تنفيذه وجمع البيانات المتعلقة بعدد الحالات المعروضة على لجان الشكاوى والحالات التي بنت فيها اللجان.

٤٢ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة توضيح ما إذا كانت التعاملات الزراعية مشمولات بالقانون رقم ١٤ لعام ٢٠١٣ بشأن التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل (المنع، والحظر والانتصاف) وأن تقدم معلومات بشأن التطبيق العملي للقانون، بما في ذلك معلومات عن التدابير المتخذة لنشره على نطاق واسع ورصد تنفيذه، وعدد حالات التحرش الجنسي المرفوعة للجان الشكاوى الداخلية والمحلية، ونتائجها، بما في ذلك سبل الانتصاف المقدمة وأي جزاءات موقعة على أرباب الأعمال لعدم الامتثال. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تستعرض أثر المادة ١٤ من القانون، التي تخول لجنة الشكاوى الداخلية أو المحلية بأن توصي باتخاذ إجراء ضد المرأة أو أي شخص آخر بسبب تقديم شكوى كيدية أو كاذبة، وبشأن قدرة المرأة أو أي شخص آخر على تقديم شكاوى متعلقة بالتحرش الجنسي بدون خوف من حدوث أعمال انتقامية. وفضلا عن ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة، عندما تحين الفرصة لتنقيح القانون، أن تعدل القانون لضمان أن يكون العاملون في أماكن العمل في القطاع غير المنظم الذي يضم أكثر من ١٠ موظفين، مشمولين أيضا بالحماية ضد التحرش الجنسي في مكان العمل.

٤٣ - ولاحظت اللجنة الإحصاءات التي قدمتها الحكومة بشأن النسبة المئوية لاشتراك المرأة في قانون المهاتما غاندي الوطني لضمان فرص العمل في الريف لعام ٢٠٠٥، التي أشارت إلى أن اشتراك المرأة استمر في الزيادة إلى نسبة ٥٢ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وطلبت اللجنة معلومات مدعمة بإحصاءات عن المدى الذي أدى إليه هذا القانون وبرامج العمالة الأخرى لاستخدام النساء، بمن فيهن المنتميات إلى الطوائف والقبائل المنبوذة في المناطق الريفية في الولايات وأقاليم الاتحاد. ولاحظت اللجنة أيضا أن كثيرا من الحرف والمهارات التي وفرتها للمرأة شبكة المعاهد الوطنية والإقليمية للتدريب المهني، فضلا عن المعاهد التي تستهدف حصريا متطلبات التدريب المهني للمرأة في البلد، تميل إلى أن تؤدي إلى وظائف ومهن تعتبر تقليديا "مناسبة" للمرأة. وبناء عليه، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين التدابير المحددة المتخذة لضمان أن تكون دورات التدريب المهني المقدمة للمرأة خالية من اعتبارات قائمة على مفاهيم نمطية أو تحيزات، لتوسيع نطاق المهن التي يمكن أن تختار منها المرأة، وأن

تقدم معلومات، مصنفة حسب الجنس، بشأن نسب الاشتراك في مختلف دورات التدريب المهني المقدمة من المعاهد الوطنية والإقليمية للتدريب المهني ومعاهد التدريب الصناعي.

الاتفاقية رقم ١٤٢

٤٤ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، دعت اللجنة الحكومة إلى إدراج معلومات حديثة عن نتائج التدابير المنفذة لتشجيع المرأة على تنمية واستخدام مهاراتها المهنية، بما في ذلك من خلال برامج رئيسية مثل برنامج المهارات النموذجية المؤهلة للعمل في إطار مبادرة تنمية المهارات، والبرنامج الموحد للتقييم التدريبي والمكافأة ومهام سبل المعيشة في الريف والحضر.

ليتوانيا

٤٥ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت ليتوانيا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٣، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٥٦، و ١٧١، و ١٨٢، و ١٨٣.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٤٦ - التعليقات المعلقة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبنود أدناه.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٤٧ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة من المكتب الاحصائي للجماعات الأوروبية أن فجوة الأجر بين الجنسين (متوسط الدخل الإجمالي في الساعة) استمرت في التناقص، وبلغت ١١,٩ في المائة في عام ٢٠١١، مقابل ١٤,٦ في المائة في عام ٢٠١٠ و ١٥,٣ في المائة في عام ٢٠٠٩. ومع ذلك، في عام ٢٠١١، كانت أجور العمال الذكور أعلى من نظرائهم من الإناث في معظم القطاعات، باستثناء المتعلقة بالنقل والتخزين. وكانت فجوة الأجر بين الرجال والنساء واسعة بوجه خاص في الأنشطة المالية وأنشطة التأمين (٤٠,٨ في المائة)، والصناعات التحويلية (٢٦,٩ في المائة) والإعلام والاتصالات (٢٥,٧ في المائة). وكانت التفاوتات في الأجر بين الرجال والنساء أعلى في القطاع الخاص (١٦ في المائة) منها في القطاع العام (١٢,١ في المائة).

٤٨ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أنه لا يوجد اتفاق جماعي فرعي موقع بين نقابة الصحفيين الليتوانيين والرابطة الوطنية لناشري الصحف الإقليمية والمحلية في عام ٢٠٠٧،

أو اتفاق جماعي إقليمي موقع بين رابطة نقابات العمال الليتوانية الغربية للبنائين والمصممين والمجموعة الليتوانية الغربية للبناء والتصميم في عام ٢٠١٢ يتضمن أحكاماً بشأن استخدام المنهجية لتقييم الوظائف والمناصب الوظيفية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير أخرى معتمدة لتعزيز استخدام أساليب التقييم الموضوعي للوظائف الخالية من التحيز الجنساني، والنتائج التي تحققت.

٤٩ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، أحاطت اللجنة علماً ببيان الحكومة أن مشروع القانون المتعلق بأجر عمال المؤسسات الحكومية والبلدية كان قيد النظر. وكررت اللجنة طلبها أن تقدم الحكومة معلومات بشأن المنهجية المستخدمة لتصنيف وترتيب الوظائف والمناصب المختلفة على أساس عدة معايير، هي مدى تعقد العمل، والمسؤولية، وظروف العمل ومؤهلات العمال وأدائهم، وبيان كيف تتأكد من أن هذا التصنيف لا يؤدي إلى بخس قيمة الوظائف التي تشغلها المرأة تقليدياً.

٥٠ - وبخصوص إشارة الحكومة إلى تلقي شكويتين متعلقتين بتساوي الأجر للرجل والمرأة في عام ٢٠١٠، وعدم تلقي شكاوى في عام ٢٠١١، وتلقي شكاوى واحدة في عام ٢٠١٢، أوضحت اللجنة أن عدم وجود شكاوى أو انخفاض عددها لا يشير بالضرورة إلى عدم حدوث انتهاكات من الناحية العملية. ولذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التدابير الملموسة المتخذة لتعزيز قدرة مفتشي العمل لتحديد ومعالجة عدم المساواة في الأجر، وأيضاً لتعزيز الوعي العام بالأحكام القانونية المتعلقة بتساوي الأجر، والإجراءات وسبل الانتصاف المتاحة، ولمساعدةعاملات في تلك الإجراءات.

الاتفاقية رقم ١١١

٥١ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن التوصيات المتعلقة بمنع التحرش والتحرش الجنسي قد أعدت في إطار البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ وستُنشر من خلال الموقع الشبكي لأمين مظالم تكافؤ الفرص، ومن خلال الحلقات الدراسية.

٥٢ - ولاحظت اللجنة اعتماد خطة العمل المشتركة بين المؤسسات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٤ بشأن تعزيز عدم التمييز، التي تهدف إلى تعزيز عدم التمييز وتكافؤ الفرص من خلال مبادرات التوعية، واتخاذ تدابير لتدعيم إنفاذ القانون وتدابير لتعزيز التسامح ومكافحة المفاهيم النمطية المتعلقة بالجنس، من بين معايير أخرى. ولاحظت اللجنة أيضاً أنه في عام ٢٠١١، قُدمت إلى أمين مظالم تكافؤ الفرص ٥٤ شكاوى متعلقة بالتمييز في الاستخدام

والمهنة بسبب الجنس ومعايير أخرى. وأشارت الحكومة أيضا إلى أنه حدثت زيادة في عدد إعلانات الوظائف القائمة على التمييز على الإنترنت لوحظت في عام ٢٠١١، وبخاصة فيما يتعلق باشتراطات نوع الجنس (فضلا عن السن). بما في ذلك ما يتعلق بعمال النظافة، والسائقين، والمديرين التنفيذيين، والمديرين الإداريين وعمال الأمن.

٥٣ - ولاحظت اللجنة أنه، في سياق البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال (٢٠١٠-٢٠١٤)، عُقدت حلقات عمل لبناء القدرات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وإسداء المشورة المهنية الخالية من المفاهيم النمطية استهدفت موظفي مكاتب العمل المحلية. وكررت اللجنة طلبها للحصول على معلومات بشأن أي تدابير مُتخذة، في سياق عملية اصلاح الخدمة العامة، لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الرجال والنساء ولمعالجة الفصل المهني بين الجنسين، فضلا عن التدابير المتخذة في القطاع العام بصورة أعم.

الاتفاقية رقم ١٥٦

٥٤ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن التدابير الجامعة بين مسؤوليات الأسرة والعمل، بما في ذلك ٢٢ مشروعا، أسهمت بصورة مباشرة في إدماج المرأة في سوق العمل وكفالة تكافؤ الفرص للرجال والنساء. وأشارت الحكومة إلى أن إجازة رعاية الطفل الممنوحة للأشخاص الذين يقومون بتربية طفل دون سن ٣ سنوات يمكن أن تستخدمها المرأة والرجل على حد سواء، ومع ذلك، استخدمتها المرأة في المقام الأول، وكان عدد الرجال الذين استخدموا إجازة رعاية الطفل متزايدا ببطء؛ ومثل الرجال نسبة ٤,٥٦ في المائة من الأشخاص الذين استخدموا إجازة رعاية الطفل في عام ٢٠٠٨، ونسبة ٧,١١ في المائة في عام ٢٠٠٩، ونسبة ٧,٥٦ في المائة في الأشهر التسعة الأولى عام ٢٠١٠. ولاحظت اللجنة أيضا إشارة الحكومة إلى أن الاستحقاقات المتعلقة بالفترة المنقضية حتى يبلغ عمر الطفل عاما واحدا تمثل ١٠٠ في المائة من الأجر التعويضي للمستفيد، ولكن إذا حصل المستفيد على الاستحقاقات لمدة عامين، فإنها تصبح ٧٠ في المائة، وبعد ذلك تصبح ٤٠ في المائة، وبالتالي تشجع الوالدين على العودة إلى سوق العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات المتعلقة بالتطبيق العملي لاستحقاقات الإجازة، بما في ذلك المعلومات الاحصائية المصنفة حسب الجنس، عن عدد المستفيدين بتلك الاستحقاقات. ولاحظت اللجنة الانخفاض الشديد في عدد المستفيدين الذكور بإجازة رعاية الطفل، وأعدت إلى الأذهان أهمية التقاسم العادل لمسؤوليات الأسرة بين الرجل والمرأة، وطلبت إلى الحكومة بيان الأسباب الرئيسية لانخفاض عدد الرجال الذين حصلوا على إجازة لرعاية

الطفل، واتخاذ تدابير لتعزيز ممارسة إجازة رعاية الطفل وبخاصة من جانب الرجال، فضلا عن النتائج التي تحققت تلك التدابير.

٥٥ - وأعدت اللجنة إلى الأذهان تعليقاتها السابقة بخصوص المادة ١٧٩ (١) من قانون العمل، التي لا تمنح إجازة أبوة إلا للآباء المتزوجين بدءا من الولادة حتى يبلغ الطفل شهرا واحدا من العمر، ولاحظت باهتمام إشارة الحكومة إلى أن المادة ١٧٩ (١) عُدلت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، لمنح الحق في الحصول على إجازة الأبوة للرجال المتزوجين وغير المتزوجين على حد سواء. وحصل على إجازة الأبوة لمدة شهر واحد ١٢ ٣٠٤ رجال في عام ٢٠٠٨، و ١٢ ٩٦٦ رجلا في عام ٢٠٠٩.

٥٦ - ولاحظت اللجنة بيان الحكومة أنه، في إطار الاستراتيجية المتعلقة بإعادة تنظيم نظام رعاية الطفل وخطة العمل المنفذة للاستراتيجية في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢، جرى في عام ٢٠١٠ تخصيص ٧,٥ ملايين ليتا ليتوانية لتمويل المراكز النهارية للأطفال، وحصل ١٧٩ مشروعاً على التمويل؛ وحصل ٤٠٠ ٥ طفل و ٢ ٧٠٠ تقريبا من أفراد الأسر على خدمات مراكز الرعاية النهارية. ولاحظت أيضا المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة ومفادها أن ١٨,٢ في المائة من الأشخاص المستخدمين الذين تراوحت أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عاما ويربون أطفالهم دون سن ١٥ عاما كانوا يستفيدون بخدمات رعاية الطفل بما في ذلك دور الحضانة، ورياض الأطفال، وجلسات الأطفال، وساعات أطول في المدرسة ومراكز الرعاية النهارية. ومع ذلك، فإن نسبة ٩,٤ في المائة من الذين كانوا يقومون برعاية أطفالهم دون سن ١٥ عاما، أو أفراد أسرهم المرضى، أو المعوقين أو كبار السن البالغين من العمر ١٥ عاما أو أكثر المحتاجين للرعاية، لم تكن تعمل أو كانت تعمل بدوام جزئي بسبب عدم القدرة على تحمل تكاليف تلك الخدمات؛ وكان عدد النساء غير العاملات أو العاملات بدوام جزئي بسبب عدم القدرة على تحمل تكاليف خدمات رعاية الطفل أكثر من ضعف عدد الرجال غير العاملين أو العاملين بدوام جزئي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات تفصيلية عن المشاريع المتعلقة بخدمات ومرافق رعاية الطفل والنتائج التي حققتها تلك المشاريع، فضلا عن معلومات تفصيلية بشأن عدد وطبيعة توافر مرافق رعاية الطفل وخدمات الأسرة المعقولة التكلفة. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أي تدابير متخذة لمعالجة قضايا الافتقار إلى خدمات ومرافق رعاية الطفل المعقولة التكلفة، فضلا عن أي تقدم محرز في هذا الصدد.

٥٧ - ولاحظت اللجنة بيان الحكومة أن البرنامج الوطني الثالث بشأن تكافؤ الفرص للنساء والرجال في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ شمل معالجة المواقف السائدة تجاه الأدوار غير

المتساوية للنساء والرجال في العمل وفي المجتمع على حد سواء، وأن دوائر أمين مظالم تكافؤ الفرص نفذت مشاريع في الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١١ بشأن الجمع بين العمل والأسرة. وأشارت الحكومة أيضا إلى أنه في إطار البرنامج الوطني بشأن تكافؤ الفرص للنساء والرجال في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩، قامت وزارة الضمان الاجتماعي والعمل بتمويل مجموعة حلقات دراسية، الغرض منها تغيير الأدوار النمطية للرجال والنساء في الأنشطة الاقتصادية. وفي عام ٢٠٠٨، اعتمد مفهوم الدولة لسياسة الأسرة، الذي أكد المساواة في التعاون. بما في ذلك المساواة في المسؤولية عن حياة الأسرة وتربية الأطفال بين الرجل والمرأة. وذكرت الحكومة كذلك أنه جرى إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين في التعليم الأساسي وأن البرنامج التعليمي يتضمن الاعتراف بالمواقف السائدة ذات الصلة بنوع الجنس.

٥٨ - ولاحظت اللجنة اعتماد المادة ١٧٩ المكمل لقانون العمل لعام ٢٠٠٩، التي تقضي بأن يمنح أرباب الأعمال المرأة العاملة الحق في العودة إلى المنصب السابق أو منصب معادل بعد إجازة الأمومة، وظروف ليست أقل أفضلية بما في ذلك الأجر. وجرى تنفيذ عدد من المشاريع والمبادرات لتعزيز التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة وإدماج العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في سوق العمل. وبوجه خاص، في عام ٢٠٠٨، اكتمل تنفيذ ١٩ مشروعا، كانت تهدف إلى الحد من الانعزال الاجتماعي للمرأة، وزيادة إدماجها في المجتمع وضمان تكافؤ الفرص لها في سوق العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات بشأن المشاريع والمبادرات التي يجري تنفيذها لتعزيز التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة وكيف أدت التدابير المتخذة إلى تمكين العمال ذوي المسؤوليات الأسرية من أن يصبحوا ويظلوا مندجين في قوة العمل.

موريتانيا

٥٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت موريتانيا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٣، و ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٣، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٧١، و ١٨٢، و ١٨٣.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٦٠ - التعليقات المعلقة التي أبدتها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبند أدناه.

الاتفاقية رقم ٣

٦١ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أنه في التعليقات التي وردت في ٢٩ آب/أغسطس ٢٠١٣، أشار الاتحاد الحر للعمال الموريتانيين إلى أنه لم تصدر بعد نصوص لتنفيذ قانون العمل الجديد (القانون رقم ٠١٧-٢٠٠٤ لعام ٢٠٠٤)، مما تسبب في صعوبات عديدة، بما في ذلك حدوث زيادة في عدد النساء الحوامل أو المرضعات المعرضات لمزيد من المخاطر والأخطار البالغة. ونقلا عن الاتحاد، لا توجد لدى الحكومة إحصاءات يعول عليها وموثوق بها بشأن خروقات أحكام حماية الأمومة.

الاتفاقية رقم ٨٩

٦٢ - في طلبها المباشر في عام ٢٠٠٨ (المكرر في عام ٢٠١٣)، لاحظت اللجنة أنه طبقا للمواد ١٦٤-١٦٩ من قانون العمل لعام ٢٠٠٤، ما زال محظورا بوجه عام استخدام النساء للعمل الليلي في المصانع، والمشاغل، والمناجم والحاجر، ومواقع العمل، والورش وأي مبنى ملحق بها، بينما تُمنح استثناءات فقط للعمل لحفظ المواد القابلة للتلف أو فيما يتعلق بالنساء العاملات في خدمات الصحة والرعاية. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تنظر الحكومة بعين الاعتبار في إمكانية تحديث تشريعها بالتصديق إما على بروتوكول عام ١٩٩٠ للاتفاقية رقم ٨٩ أو اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، طالبة أن تُبقي الحكومة المكتب على علم بأي قرار يُتخذ أو يُتوخى في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٦٣ - في ملاحظتها في عام ٢٠١١ (المكررة في عام ٢٠١٣)، لاحظت اللجنة أنه، في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، حثت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير الحكومية على تعديل قانون العمل والقانون رقم ٩٣-٠٩ المؤرخ ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن المسؤولين العموميين للتعبير بصورة كاملة عن مبدأ تساوي الأجر للرجال والنساء عن العمل المتساوي القيمة، في القطاعين العام والخاص، واتخاذ التدابير الضرورية لتضييق الفجوة الواسعة في الأجر بين الرجال والنساء.

٦٤ - وفي ملاحظتها السابقة، أحاطت اللجنة علما بالتعليقات التي أبدتها في عام ٢٠٠٨ الاتحاد العام لعمال موريتانيا، التي أكد التهميش الذي ما زالت المرأة في موريتانيا تعاني منه، وأشار إلى أن أجرها كان في المتوسط أدنى بنسبة ٦٠ في المائة من أجر الرجل. وقالت الحكومة إنه يجري تنقيح قانون العمل وستؤخذ مصادر قلق اللجنة في الاعتبار خلال هذه العملية.

٦٥ - وفي حين لاحظت اللجنة التزامات الحكومة وطلبها الحصول على مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، حثت اللجنة الحكومة على تعديل قانون العمل والقانون رقم ٩٣-٠٩ المؤرخ ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن المسؤولين العموميين لضمان أن يعكس كلا القانونيين مبدأ تساوي الأجر للرجال والنساء عن العمل المتساوي القيمة، وهو أوسع من "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي". وسألت اللجنة الحكومة أيضا عما إذا كان الشركاء الاجتماعيون يفكرون في تنقيح البند ٣٧ من الاتفاق الجماعي العام للعمل المؤرخ ١٣ شباط/فبراير ١٩٧٤، الذي اقتصر أيضا على تساوي الأجر مقابل العمل المتساوي.

٦٦ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١١ (المكرر في عام ٢٠١٣)، أعادت اللجنة إلى الأذهان أن البند ٣٥ من الاتفاق الجماعي العام للعمل توحى تصنيف وظائف العمال في فئات على أساس العمل الذي يؤدونه، بدون تحديد المعايير المستخدمة لإجراء هذا التصنيف. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تنص على معايير تقييم الوظائف التي يحددها التشريع وأن تقدم معلومات عن وسائل التقييم المستخدمة لتصنيف الوظائف على أساس العمل المعني. وطلب إلى الحكومة أيضا أن تقدم معلومات بشأن أي طعون فحصتها لجنة التصنيف، بموجب البند ٣٦ من الاتفاق الجماعي العام للعمل.

٦٧ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التدابير المتخذة لتعزيز قدرة مفتشي العمل لتحديد الأجر غير المتساوية والتمييز في الأجر بين النساء والرجال.

الاتفاقية رقم ١١١

٦٨ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١١ (المكرر في عام ٢٠١٣)، لاحظت اللجنة أن وزارة الشؤون الاجتماعية، والطفل والأسرة، نشرت، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دراسة متعمقة بشأن سبل حصول المرأة على الموارد الانتاجية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وطبقا لهذه الدراسة، في عام ٢٠٠٦، كانت نسبة ١٢,٤ في المائة فقط من السكان الناشطين، سواء العاملين أو الذين سبق لهم العمل، في وظيفة بأجر، وكانت نسبة ٧٨,٨ في المائة من النساء يعملن بدون أجر. وأشارت الدراسة إلى وجود فصل مهني، أفقي ورأسي على حد سواء، وأن المرأة تجد صعوبة في الحصول على القروض وملكية الأرض. وطلبت اللجنة إلى الحكومة بيان التدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين النساء والرجال فيما يتعلق بالحصول على الموارد الانتاجية، بما في ذلك الخطوات المتخذة للتغلب على المفاهيم السائدة والتحيزات فيما يتعلق بقدرات المرأة وطموحاتها المهنية.

٦٩ - وأشارت اللجنة بصورة أعم إلى إمكانية حصول المرأة على العمل، وكررت تعليقاتها السابقة التي حثت فيها الحكومة على اتخاذ التدابير المناسبة لتعزيز إمكانية حصول المرأة على طائفة أوسع من الوظائف، ولا سيما التي يشغلها الرجل بصورة تقليدية، وطلبت معلومات بشأن هذه التدابير.

٧٠ - وفي معرض إشارتها إلى تعليقاتها السابقة بشأن إعداد صك قانوني يحظر التحرش الجنسي، لاحظت اللجنة بيان الحكومة في تقريرها السابق ومفاده أن "التحرش الجنسي غير معروف في عادات وتقاليد موريتانيا". ومع ذلك لاحظت أن تقرير اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان عن الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ أكد انتشار حالات العنف الجنسي ضد المرأة. وأخيراً، لاحظت اللجنة أن الحكومة أعربت عن رغبتها في الحصول على مساعدة تقنية من المكتب لإعداد صك قانوني يحظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة مرة أخرى أن:

- (أ) تتخذ خطوات لوضع أنظمة تحظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة، وأن تتخذ الخطوات الضرورية للحصول على مساعدة تقنية من المكتب في هذا الصدد؛
- (ب) تقدم معلومات بشأن أي حالات تحرش اكتشفتها دوائر تفتيش العمل أو أُبلغت بها، وعن متابعة هذه الحالات؛ و
- (ج) تتخذ جميع التدابير الضرورية لتعزيز احتكام المرأة إلى القضاء، بما في ذلك التدابير المتعلقة بتزويد المرأة بمعرفة أفضل بحقوقها وبالإجراءات القانونية المتاحة لها.

الاتفاقية رقم ١٣٨

٧١ - في ملاحظتها في عام ٢٠١١ (المكررة في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣)، لاحظت اللجنة أنه، وفقاً لإحصاءات منظمة الأمم المتحدة للطفولة لعام ٢٠٠٩، لم يلتحق بالمدارس الثانوية سوى نسبة ١٥ في المائة من البنات و ١٧ في المائة من البنين. وبالنظر إلى أن التعليم الإلزامي يمثل واحداً من أنجع الوسائل لمكافحة تشغيل الأطفال، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تجدد محاولاتها لتحسين أداء نظام التعليم، وبخاصة بزيادة معدل الالتحاق بالمدارس الثانوية، لا سيما بين البنات.

٧٢ - وقد طُلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها بشأن الاتفاقيات أرقام ٣، و ٨٩، و ١٠٠، و ١١١ و ١٣٨، التي من المقرر أن تستعرضها لجنة الخبراء في دورتها التي تُعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

بيرو

٧٣ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت بيرو على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٣٨، و ١٥٦، و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧٤ - التعليقات المعلقة التي أبدتها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبنود أدناه.

الاتفاقية رقم ٢٩

٧٥ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أنه، لعدد من السنوات اتخذت الحكومة خطوات لمكافحة مختلف أشكال العمل الجبري الموجودة في بيرو، بما في ذلك الاتجار بالأشخاص واستغلال النساء في الخدمة المنزلية. واستفادت الحكومة من المساعدة التقنية المحددة الهدف التي قدمتها منظمة العمل الدولية. ولاحظت اللجنة باهتمام أنه، بموجب المرسوم العالي رقم TR-٢٠١٣-٠٤ المؤرخ ٩ حزيران/يونيه ٢٠١٣، جرى اعتماد الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العمل الجبري، التي تغطي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، وطلبت معلومات بشأن رصد وتقييم أثر الخطة.

٧٦ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أن مشروع القانون المتعلق بتعديل قانون العاملات المنزليات، الذي يهدف إلى تعزيز حقوق هؤلاء العاملات، كان في سبيله للاعتماد. وبالإضافة إلى ذلك، ارتأت المديرية العامة للحقوق الأساسية والسلامة المهنية والصحة، التابعة لوزارة العمل، أن من الضروري وضع خطة عمل لقطاع العمل المنزلي للمساعدة في تحسين ظروف العمل، ولا سيما بتنفيذ أنشطة لضمان تحقيق قدر أكبر من الاحترام لتشريع العمل. وهذه الخطة، التي يجري صياغتها مع منظمات نقابات العمال في القطاع، من المقرر أن تعتمد في المستقبل القريب؛ وقد نُفذت بالفعل بعض الإجراءات المخططة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن يُعتمد مشروع القانون، فضلا عن خطة العمل، في المستقبل القريب. وطلب إلى الحكومة أيضا بيان التدابير المحددة المتخذة لتعزيز الرصد في هذا القطاع.

٧٧ - وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت اللجنة بيان الحكومة القائل بأن عدد الشكاوى المقدمة للمدعي العام بشأن الاتجار بالأشخاص في عام ٢٠١٢ كانت بخصوص ٧٥٤ ضحية، منهم ٦٢٦ امرأة، وكانت الغالبية العظمى ضحايا الاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٧٨ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٠، أحاطت اللجنة علما بالتعليقات التي قدمتها منظمات العمال التي تشير إلى الفجوة الكبيرة في الأجر بين الرجال والنساء واشتراك النساء في القطاعات المنخفضة الأجر في سوق العمل.

٧٩ - وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة أو المتوخاة لتطبيق المادة ٦ (و) من القانون رقم ٩٨٣ ٢٨ لتنفيذ مبدأ تساوي الأجر، لاحظت اللجنة أن الحكومة أشارت إلى اعتماد خطة "بناء بيرو" التي أفادت ٧٢٢ ٩٣ امرأة، وبرنامج مناصرة الشباب وبرنامج "إعادة تقييم بيرو". وفي إطار برنامج إعادة تقييم بيرو، حصل ٢٢١ ١٩ شخصا على التدريب، منهم ٣٦٣ ٧ امرأة. وأضافت الحكومة أن المرأة مثلت نسبة ٣٤ في المائة من التسيبات التي قامت بها الدائرة الوطنية للاستخدام. وفضلا عن ذلك، استحدثت وزارة المرأة والتنمية الاجتماعية العلامة "صنعتها المرأة البيروفية" اعترافا بجودة المنتجات التي تصنعها رائدات الأعمال، مما أعطى منتجاتهن وضعاً أقوى في السوق. ولاحظت اللجنة أنه وفقا لدراسة أجرتها وزارة العمل، يتكسب الرجل أكثر مما تتكسب المرأة في جميع الفئات المهنية إلا في قطاع قيادة السيارات، حيث يمثل الرجال نسبة ١٠٠ في المائة تقريبا من العمال. وأشار تقرير الحكومة إلى أن البرامج المنفذة قد أسهمت في تضيق الفجوة في الأجر بين الرجال والنساء وأن عدد النساء اللائي يحصلن على أجر أقل من الحد الأدنى الوطني للأجر قد انخفض أيضا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات بشأن البرامج والتدابير المتخذة أو المتوخاة، وبخاصة الرامية إلى تحسين سبل حصول المرأة على نطاق أوسع من الوظائف، ولا سيما الوظائف الرفيعة المستوى، وأثر تلك البرامج والتدابير في ضمان تساوي الأجر للرجال والنساء وفي تضيق الفجوة في الأجر بين الجنسين.

الاتفاقية رقم ١١١

٨٠ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٢، لاحظت اللجنة أن منظمات العمال ذكرت إنه وفقا لتقرير لمفتشية العمل، فإن معظم الشكاوى التي قدمتها النساء في عام ٢٠٠٩ وأدت إلى الزيارات التي قامت بها مفتشية العمل إلى أماكن العمل عرقلها أرباب الأعمال. وأشارت المنظمات كذلك إلى أن مفتشية العمل لم تنشر بتفاصيل كافية نتائج التدابير الرامية إلى مكافحة التمييز. وأشارت المنظمات أيضا إلى الشكاوى المقدمة إلى مكتب أمين المظالم فيما يتعلق بالتحقيقات التأديبية واستبعاد المرأة الحامل من معاهد تدريب الشرطة الاتحادية والقوات المسلحة. واعترضت أيضا على عدم وجود سياسات بشأن منع التحرش الجنسي

وأنة من غير الواضح أين يمكن تقديم شكاوى التحرش الجنسي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم ملاحظاتها بشأن هذه التعليقات، مع التأكيد بوجه خاص على ما يلي:

(أ) ما هي التدابير التي اتخذت ضد أرباب الأعمال الذين يعرقلون مفتشي العمل في عملهم؛

(ب) ما هي السلطة المختصة بتناول شكاوى التمييز التي يقدمها موظفو القطاع العام؛

(ج) ما هي التدابير المحددة التي اعتمدت لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل؛

(د) ما هي السلطة المختصة بتناول شكاوى التحرش الجنسي.

الاتفاقية رقم ١٥٦

٨١ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، أحاطت اللجنة علما بالمعلومات المقدمة من الحكومة بشأن برامج التوظيف التي نفذتها، بما في ذلك برنامج أعمال بيرو، الذي استفاد به ٥٠٥ ٠٣٩ رب أسرة، منهم ٣٣٩ ٣٣٥ امرأة. وتفاعل هذا البرنامج مع برنامج آخر أطلق عليه واوا واسي (بيت الأطفال) لتأمين الرعاية لأطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين ٦ و ٤٧ شهرا.

٨٢ - ولاحظت اللجنة أنشطة التوعية والنشر التي اعتمدها الحكومة فيما يتعلق بضرورة التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، وأيضا أنشطة نشر البرنامج المتعلق بتوفير مرافق للأمهات المرضعات في المؤسسات العامة. ولاحظت اللجنة أن مديرية دعم الأسرة لديها خطط لإجراء دراسة استقصائية للتشريع الوطني الذي يسلم بضرورة تحقيق التوازن بين العمل والحياة. ولاحظت اللجنة كذلك أن استراتيجية وأهداف الخطة الوطنية لتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ وخطة تحقيق المساواة بين النساء والرجال في الفترة ٢٠١١-٢٠١٥ تضمنتا إدماج مفهوم المسؤولية الوالدية التي يتقاسمها الآباء والأمهات في التعليم. وبناء عليه، تمثل هدف الخطة الوطنية المذكورة أعلاه في أن تتوفر لدى نسبة ٥٠ في المائة من المراكز التثقيفية نماذج معززة للأبوة والأمومة المقدره للمسؤولية في عام ٢٠١٠ وحوافز ثابتة لتقاسم مسؤوليات الأسرة.

٨٣ - وأحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي قدمتها الحكومة ومفادها أنه لا توجد أحكام تشريعية تؤكد أن مسؤوليات الأسرة لا يمكن أن تشكل أساسا لفصل العاملات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة بيان ما إذا كانت قد قدمت أي شكاوى متعلقة بفصل العاملات بسبب

مسؤوليات الأسرة، وأن تتخذ خطوات محددة لضمان عدم فصل العاملات بسبب مسؤولياتهن الأسرية.

٨٤ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها بشأن الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١، التي من المقرر أن تنظر فيها لجنة الخبراء في دورتها التي تعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

سوازيلند

٨٥ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت سوازيلند على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٤٥، و ٨٧، و ٨٩، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٣٨، و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٨٦ - التعليقات المتعلقة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبند التالية.

الاتفاقية رقم ٨٩

٨٧ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، أعادت اللجنة إلى الأذهان تعليقاتها السابقة التي لاحظت فيها أن أحكام قانون العمالة لعام ١٩٨٠ فيما يتعلق بمدة الفترة الليلية وإمكانات الإعفاء من الحظر العام على عمل المرأة الليلي ليست متساوية كلية مع متطلبات الاتفاقية. وأشارت الحكومة إلى أن عملية تعديل قانون العمالة ما زالت جارية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تعيد النظر - في عملية التنقيح الجارية لقانون العمالة، في جميع القيود المتعلقة باستخدام المرأة خلال الليل مع إيلاء الاعتبار الواجب لأحكام الاتفاقية رقم ١٧١ ذات الصلة، وإبقاء المكتب على علم بأي قرار يتوخى أو يُتخذ فيما يتعلق بالتصديق الممكن على هذا الصك.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٨٨ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، لاحظت اللجنة أن مشروع قانون العمالة ما زال قيد النظر وأعدت إلى الأذهان تأكيد الحكومة أن مفهوم "العمل المتساوي القيمة" سيؤخذ في الاعتبار عند مناقشة مشروع القانون. وفيما يتعلق بسياسة تخطيط وتنمية الموارد البشرية، لاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أنه تم إجراء بحث ومن المقرر تقديم مشروع السياسة إلى

بجلس الوزراء بحلول نهاية عام ٢٠١٠. وكانت اللجنة واثقة من أن الحكومة ستتخذ الخطوات الضرورية لضمان أن ينعكس تماما في مشروع القانون مبدأ تساوي الأجر للرجال والنساء عن العمل المتساوي القيمة، وطلبت الحصول على معلومات بشأن التقدم المحرز في اعتماد مشروع القانون. وطلبت كذلك الحصول على معلومات بشأن تطور سياسة تخطيط وتنمية الموارد البشرية، وبشأن أي سياسة تعزز مبدأ الاتفاقية.

٨٩ - ولاحظت اللجنة من الاحصاءات التي قدمتها الحكومة أن الفجوة في الأجر بين الجنسين (على أساس متوسط الدخل المدفوع) كانت مرتفعة بوجه خاص في مهن معينة مثل "الحرفيين والعمال ذوي الصلة بالمهن"، و "المهن الأولية"، و "ومشغلي المخطات والمكنات وعمال التجميع" و "عمال الخدمة وعمال البيع في المتاجر والأسواق"؛ وفي بعض الأنشطة، بما في ذلك الصحة والعمل الاجتماعي؛ وتجارة الجملة والتجزئة؛ والتشييد؛ والتعليم. وأشارت الحكومة في تقريرها إلى أنها كانت تنظر في اتخاذ تدابير ملموسة لمعالجة الفصل المهني على أساس الجنس في سياق مشروع قانون تمكين المواطنين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات تفصيلية عن كيفية معالجة الاستراتيجية الوطنية للتنمية، واستراتيجية وخطة عمل الحد من الفقر، وأيضا مشروع قانون تمكين المواطنين، للقضايا المتعلقة للفجوة في الأجر بين الجنسين والفصل المهني، وبخاصة كيف تتناول زيادة إمكانية وصول المرأة إلى طائفة أوسع من الوظائف، بما فيها تلك التي يشغلها الرجل تقليديا. وطلبت اللجنة كذلك إلى الحكومة أن تنظر في اتخاذ خطوات ملموسة لدراسة وتحليل الأسباب الأساسية للفجوة في الأجر بين الجنسين.

٩٠ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التدابير المحددة المتخذة أو المتوخاة لضمان أن تكون المعايير المستخدمة لتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص خالية من التحيز الجنساني، وأن الوظائف التي تضطلع بها المرأة في الغالب ليست مبخوسة القيمة بالمقارنة بالوظائف التي يضطلع بها الرجل.

٩١ - وأعدت اللجنة إلى الأذهان أنه جرت عملية تقييم للوظائف في القطاع العام، وطلبت إلى الحكومة بيان ما إذا كان يجري اتخاذ خطوات لتعزيز وتنفيذ التقييم الموضوعي للوظائف في القطاع الخاص.

الاتفاقية رقم ١١١

٩٢ - في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، لاحظت اللجنة أن مشروع قانون العمالة كان لا يزال قيد الاستعراض، وطلبت إلى الحكومة أن تنتهز الفرصة لتنقيح قانون العمالة لإدراج

أحكام تُعرّف وتخطر صراحة التحرش الجنسي مقابل منح امتيازات والتحرش الجنسي في بيئة مناوئة في الاستخدام والمهنة وأن تقدم معلومات عن أي إنجازات في هذا الصدد.

٩٣ - وأحاطت اللجنة علماً باعتراف الحكومة بأن هناك حاجة لتحسين السياسات القائمة فيما يتعلق بحالة المرأة. ومن المعلومات الواردة في برنامج منظمة العمل الدولية القطري للعمل الكريم للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤، لاحظت اللجنة ارتفاع البطالة بين النساء (٣١,٢ في المائة) بالمقارنة بالرجال (٢٥,٧ في المائة)، وأن نسبة ٣١,٩ في المائة فقط من النساء مستخدمة (٤٣,٩ في المائة من الرجال)، وأن نسبة ٢٩,٦ في المائة من النساء يعملن لحسابهن الخاص بالمقارنة بنسبة ١٦ في المائة من الرجال. ولاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أنه جرى اتخاذ بعض المبادرات، بما في ذلك من خلال البرنامج الذكي للتمكين الاقتصادي والتنمية، والاستراتيجية الوطنية للتنمية، واستراتيجية وخطة عمل الحد من الفقر، فضلاً عن التدابير الرامية إلى زيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك التثقيف والتدريب.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٩٤ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، أحاطت اللجنة علماً بالمعلومات التي قدمتها الحكومة بأن مشروع قانون الجرائم الجنسية والعنف العائلي، الذي يرمي إلى حماية الأطفال من الاستغلال الجنسي التجاري، سيصدر في شكل قانون في وقت قريب. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ تدابير فورية لضمان سن مشروع القانون دون إبطاء.

٩٥ - وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أنه، نقلاً عن تقرير الاتحاد الدولي لنقابات العمال فيما يتعلق باستعراض المجلس العام للمنظمة العالمية للتجارة للسياسات التجارية، في عام ٢٠٠٩، جرى اكتشاف بيتين للدعارة في وسط سوازيلند تعمل فيهما فتيات قاصرات للحصول على الطعام فحسب. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن عدد وطبيعة الانتهاكات التي أُبلغ عنها، والتحقيقات التي جرت، والملاحقات القضائية، والإدانات والجزاءات العقابية الموقعة.

٩٦ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها بشأن الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١، التي من المقرر أن تستعرضها لجنة الخبراء في دورتها التي تعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الجمهورية العربية السورية

٩٧ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الجمهورية العربية السورية على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٤٥، و ٨٧، و ٨٩، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٣٨، و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها الهيئات الاشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٩٨ - التعليقات المعلقة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بالبنود أدناه.

الاتفاقية رقم ٩٨

٩٩ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أن المادتين ١ و ٥ (١)، و (٢) و (٤ - ٧) من قانون العمل رقم ١٧ تستبعد عمالا معينين من نطاقها، بمن فيهم الخدم المتزليون. وبعد أن أعادت اللجنة إلى الأذهان أن هؤلاء العمال مشمولون بالاتفاقية، طلبت إلى الحكومة بيان ما إذا كانت الحقوق المصونة في الاتفاقية متوفرة لهؤلاء العمال. بموجب تشريعات أخرى، وإذا لم تكن تلك هي الحال، أن تتخذ التدابير المناسبة لكفالة هذه الحقوق.

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٠٠ - في ملاحظتها في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة تدهور الحالة العامة لحقوق الإنسان في البلد وكررت ملاحظتها في الأعوام ٢٠١٢، و ٢٠١١ و ٢٠١٠ التي أقرت فيها أنه، بدون إجراء حوار شامل، وموثوق وحققي في بيئات لا يشوبها خوف وتخويف، وبدون حماية فعالة لحقوق الإنسان، يتعرقل بصورة خطيرة تنفيذ الاتفاقية، إن لم يكن مستحيلا. ولاحظت كذلك قانون العمل (رقم ١٧/٢٠١٠)، الذي تنص مادته ٧٥ (أ) على أن يطبق رب العمل مبدأ "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة" على الرجال والنساء. وبعد ذلك تُعرّف المادة ٧٥ (ب) "العمل المتساوي القيمة" بأنه "العمل الذي يتطلب مؤهلات علمية ومهارات فنية متساوية، على النحو الذي تشهد عليه شهادة خبرة في العمل"، الأمر الذي يمكن أن يقيد بدون مبرر تطبيق المادة ٧٥ (أ) بالنظر إلى أنها لا تسمح على ما يبدو بمقارنة الوظائف التي تتطلب مؤهلات ومهارات مختلفة، وهي مع ذلك متساوية القيمة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التطبيق العملي للمادة ٧٥ من قانون العمل الجديد وبشأن نطاق المقارنة المسموح بها بموجب المادة ٧٥، وبخاصة ما إذا كان من

الممكن مقارنة الوظائف التي تتسم بطبيعة مختلفة تماما. وحثت الحكومة مرة أخرى على تقديم معلومات فيما يتعلق بالتدابير الملموسة المتخذة لتحديد طبيعة التفاوتات في الأجر، ومداهما وأسبابها.

الاتفاقية رقم ١١١

١٠١- في ملاحظتها في عام ٢٠١٠ وفيها إشارة محددة إلى الحالة العامة لحقوق الإنسان ومناخ العنف المستمر في البلد، لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أمر خاص متعلق باستخدام المرأة، تضمن المهام، والصناعات والمهن التي يجوز استخدام المرأة فيها وتلك المحظورة على المرأة. ولاحظت اللجنة أنه، عملا بالمادة ١٢٠ من قانون العمل الجديد، ”يحدد الوزير، بقرار وزاري، الأنشطة، والحالات والظروف التي يُسمح فيها للمرأة بأداء العمل الليلي، وأيضا الأنشطة الضارة، والأخلاقية وغيرها من الأنشطة المحظورة على المرأة“. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ خطوات لضمان أن تكون التدابير الحمائية للمرأة التي تستبعد المرأة من مهام، أو وظائف أو مهن معينة أو تقيد حصولها عليها، مقتصره على حماية الأمومة. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تتخذ خطوات لتعديل المادة ١٣٩ من قانون الأحوال الشخصية فيما يتعلق بحضانة الطفل والحد من حق الحاضنات في العمل.

١٠٢- وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التدابير الرامية إلى معالجة العقبات التي تعترض وصول المرأة إلى سوق العمل والفصل المهني المستمر بين الجنسين، بما في ذلك تعزيز إمكانية وصول المرأة إلى نطاق أوسع من المهن وزيادة فرص تقدمها في الحياة الوظيفية في القطاعين العام والخاص على حد سواء؛ والتدابير المحددة لمعالجة الآراء التقليدية والافتراضات النمطية التي قد توجد فيما يتعلق بطموحات المرأة، وأفضليتها، وقدراتها و”مناسبتها“ لوظائف معينة؛ والاحصاءات المتعلقة بتوزيع الرجال والنساء في مختلف القطاعات الاقتصادية، والفئات المهنية والمناصب بغية تقييم التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقية. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات محددة بشأن التدابير المتخذة لتعزيز إمكانية حصول المرأة على طائفة أوسع من برامج التدريب الثقافي والمهني، وبشأن مدى قدرة المرأة الحاصلة على التدريب المهني والمتحققة بالجامعة على البحث عن وظيفة مناسبة.

١٠٣- وفي طلبها المباشر في عام ٢٠١٠، لاحظت اللجنة أن قانون العمل الجديد استبعد من نطاقه فئات معينة من العمال، بمن فيهم العمال المترليون. وأشارت اللجنة إلى الحاجة للحصول على مزيد من المعلومات التي تدل على الحماية الفعالة لهؤلاء العمال من التمييز في الاستخدام والمهنة استنادا إلى أسس الاتفاقية وأعدت إلى الأذهان تعرض العاملات المترليات المهاجرات بوجه خاص للتمييز. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين ‘١’ كيف ضمنت أن

فئات العمال المستبعدين من نطاق قانون العمل الجديد يتمتعون بالحماية من التمييز حسبما تقتضيه أحكام الاتفاقية؛ و '٢' أي تدابير متخذة لضمان استفادة العمال المتزلين الوطنيين والأجانب على حد سواء عمليا على النحو الواجب من الحماية من التمييز فيما يتعلق بجميع جوانب الاستخدام والمهنة؛ و '٣' التدابير المتخذة لضمان أن تكون العوامل المتزليات غير السوريات، بمن فيهن النساء الحوامل، مشمولات بالحماية من التمييز بقدر كاف، وبخاصة فيما يتعلق بضمان شغل الوظيفة وظروف العمل.

١٠٤ - وطلبت اللجنة كذلك إلى الحكومة بيان ما إذا كانت المادتان ٢ (أ) و ٩٥ (أ) من قانون العمل، الأحكام العامة المتعلقة بعدم التمييز، تشملان التحرش الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي مقابل منح امتيازات والتحرش الجنسي في بيئة مناوئة.

١٠٥ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها بشأن الاتفاقيات أرقام ٩٨، و ١٠٠ و ١١١ التي من المقرر أن تنظر فيها لجنة الخبراء في دورتها التي تُعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.