

Distr.: General
26 August 2014
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة التاسعة والخمسون

٢٠ تشرين الأول/أكتوبر - ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ المادتين ٢١ و ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تقارير الوكالات المتخصصة عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات الداخلة في نطاق أنشطتها

تقرير مكتب العمل الدولي

موجز

دُعيت الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وفقا للمادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلى أن تقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في دورتها التاسعة والخمسين، تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات الداخلة في نطاق أنشطتها

* CEDAW/C/59/1.



الرجاء إعادة استعمال الورق

141014 141014 14-59859 X (A)



المحتويات

الصفحة

٣	أولا - مقدمة
٥	ثانيا - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في بلدان فرادى
٥	بلجيكا
٩	بروني دار السلام
١١	الصين
١٨	غانا
٢٣	غينيا
٢٨	بولندا
٣١	جزر سليمان
٣١	فتروالا (جمهورية - البوليفارية)

أولاً - مقدمة

١ - إن أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة متناولة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتتعلق المعلومات الواردة طيه أساساً بالاتفاقيات التالية من بين الاتفاقيات المعتمدة حتى هذا التاريخ والبالغ عددها ١٨٩ اتفاقية:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّق عليها ١٧١ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدّق عليها ١٧٢ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالعمال ذوو المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدّق عليها ٤٣ دولة عضواً؛

٢ - ويشار، حسب الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، على النحو التالي:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، والبروتوكول الذي اعتمد عام ٢٠١٤، (لم يدخل حيز النفاذ بعد)
- اتفاقية إلغاء السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

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

حرية تكوين الجمعيات

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

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

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

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) والبروتوكول
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمال المهاجرون

- اتفاقية الهجرة طلبا للعمل (المنقحة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

العمال المتزليون

- اتفاقية العمال المتزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

٣ - وتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة تضم خبراء مستقلين من كل أرجاء العالم، وتعد اجتماعاتها سنويا. وتضم المعلومات المقدمة في الفرع "ثانيا" من هذا التقرير موجزات للملاحظات المقدمة من اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة، الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، وتقدم إلى

لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر. 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 أنشطة الإشراف الخاصة بمنظمة العمل الدولية (NORMLEX).

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

٥ - ويُلاحظ أن لجنة الخبراء غالبا 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، علاوة عن التقارير الصادرة عن هذه الهيئات.

ثانيا - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في فرادى البلدان

بلجيكا

٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدقت بلجيكا على الاتفاقيتين اللتين تحملان الرقمين ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩، ٨٧، ٩٧، ٩٨، ١٠٥، ١٢٢، ١٣٨، ١٧١، ١٧٧ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧ - تتناول لجنة الخبراء في ما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم: ١٠٠

٨ - أشارت اللجنة باهتمام، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، إلى اعتماد قانون في ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠١٢، يهدف إلى معالجة الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء. وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق القانون في الواقع العملي.

٩ - ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمه عام ٢٠١٢، أنه وفقا لما جاء في التقرير الذي أصدره عام ٢٠١٢ المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، بلغت الفجوة في الأجور على أساس الأجر الإجمالي بالساعة لجميع العمال في جميع القطاعات، ٩ في المائة في

عام ٢٠٠٨ مقارنة بـ ٢٢ في المائة عندما تستند إلى إجمالي الإيرادات السنوية. وأشار التقرير أيضا إلى أن الفجوة في الأجور تكون أوسع بكثير عندما تؤخذ في الاعتبار "المزايا غير المنصوص عليها في القوانين" كالمعاشات التقاعدية التكميلية التي يدفعها صاحب العمل، وبدل النقل، والمشاركة في رأسمال المؤسسة، بالنظر إلى أن للمرأة تتاح لها فرص أقل للاستفادة من تلك الحوافز، وعندما تقدم الحوافز، فإنها تدفع بمعدل أقل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ خطوات لضمان أن تستفيد المرأة والرجل على قدم المساواة من الحوافز والمزايا التي تتجاوز الأجر الأساسي والتي تدفع بصفة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، من جانب صاحب العمل.

١٠ - وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لمعالجة الأسباب الكامنة وراء الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة، ولا سيما التفرقة المهنية في التدريب والتوجيه المهني وخدمات التوظيف، وتصنيف الوظائف في القطاعات الاقتصادية والمؤسسات.

١١ - وفي ما يتعلق بالفروق في الأجر، التي تؤثر على العاملات من البلدان المغاربية وغيرها من البلدان الأفريقية، طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن نتائج دراسة عن التمييز ضد الرجال والنساء من غير البلجيكين، كان ينتظر أن تكون جاهزة في صيغتها النهائية قبل نهاية عام ٢٠١١، وكذلك عن تدابير المتابعة التي اتخذت أو يتوخى اتخاذها.

١٢ - ولاحظت اللجنة كذلك أن سبعا فقط من شكاوى التمييز قدمت في عام ٢٠١٠ للمعهد المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن الأنشطة المضطلع بها في أوساط العاملين، وأرباب العمل ومنظماتهم للتوعية بمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة وإطلاعهم على القنوات المتاحة لتقديم الشكاوى.

الاتفاقية رقم ١١١:

١٣ - لاحظت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢، إشارة الحكومة إلى أن عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الحمل، كنسبة من العدد الإجمالي للشكاوى المتعلقة بالتمييز في العمالة، ما زال مرتفعا جدا (٤٣,١٨ في المائة عام ٢٠٠٩، و ٤٢,٤ في المائة في عام ٢٠١٠، و ٣٣,٥ في المائة عام ٢٠١٢). ولاحظت أيضا أن عدد الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي التي تلقاها المعهد المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة شهد زيادة كبيرة في الفترة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١ (من ٧ إلى ٤١).

١٤ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة اتخاذ خطوات محددة لمنع التمييز على أساس الحمل والأمومة في العمالة والمهن والقضاء عليه، وتقديم معلومات عن التدابير المتخذة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل، ومعالجته. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن عدد ونتائج قضايا التحرش الجنسي، والتمييز على أساس الحمل والأمومة المقدمة إلى المعهد المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة، أو مفتشية العمل أو السلطات القضائية.

١٥ - ولاحظت اللجنة أنه وفقا لما جاء في التقرير عن الفجوة في الأجور بين الجنسين في بلجيكا الصادر عام ٢٠١٢ عن المعهد المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة، فإن الفصل الجنساني الأفقي والرأسي لا يزال قائما في سوق العمل. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المحددة المتخذة أو المتوخاة لتحسين معدل مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية والمهن التي كانت غير ممثلة فيها تمثيلا كافيا، لا سيما مشاركتها على نطاق أوسع في دورات التدريب المهني التي تمنحها بالخصوص فرص الحصول على أعمال تتيح إمكانيات للتقدم والترقية.

١٦ - وأحاطت اللجنة علما بأنه اعتمد، في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠١١ قانون أنشأ حصة ثلث للنساء في المجالس التنفيذية للمؤسسات العامة، ورحبت بالقيام، في ٢ حزيران/يونيو ٢٠١٢، باعتماد "المرسوم الملكي" الذي عدل المرسوم الملكي المؤرخ ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٧ الذي وضع القانون الأساسي لموظفي الدولة الذي يهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في الوظائف العليا للخدمة المدنية. وطلبت اللجنة من الحكومة معلومات عن النتائج التي تحققت في سياق المبادرات الرامية إلى تحسين معدل مشاركة النساء في المناصب الإدارية في الإدارة الاتحادية، وعن تنفيذ القانون المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ٢٠١١،

١٧ - وأحاطت اللجنة علما أيضا بما ذكرته الحكومة من أن المعهد المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة يعتمزم تقييم أثر التوصيات، المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في العقود الحكومية، التي وزعت على موظفي المشتريات العامة في الإدارة الاتحادية عقب اعتماد القانون المؤرخ ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات الاتحادية. وأحاطت علما أيضا بما ذكرته الحكومة من تعيين منسقين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الدوائر العامة الاتحادية ودوائر التخطيط العام، ومن أنه سيجري اعتماد خطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات وآليات الرصد عندما تتولى الحكومة المقبلة ذات السلطات الكاملة مقاليد الحكم. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن تنفيذ القانون المؤرخ ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، وعن أثره العملي في مجال المساواة بين الجنسين في العمالة والمهن.

الاتفاقية رقم ١٢٢

١٨ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢، أن الإعانات التي بدأ العمل بها على المستوى الاتحادي للحد من تكاليف الأجور بالنسبة لمشغلي العمال الشباب الصغار جدا (الشباب المعينين قبل بلوغ التاسعة عشرة من العمر) والشباب العاطلين عن العمل دون السادسة والعشرين من العمر من دون دبلوم التعليم الثانوي، والعمال ذوي الأجور المنخفضة (بين ١٩ و ٢٩ سنة من العمر). وتفيد التقارير بأن أكثر من ٣٤ ٠٠٠ من الشباب وجدوا، حتى كانون الثاني/يناير ٢٠١١، العمل نتيجة لذلك التدبير. ووفقا للبيانات المتوفرة لدى منظمة العمل الدولية، فإن قرابة ٩٦ ٠٠٠ شخص من الشباب (٥٣ ٠٠٠ رجل و ٤٣ ٠٠٠ امرأة) كانوا، في عام ٢٠١٠، عاطلين عن العمل. وفي آب/أغسطس ٢٠١١، كان مجموع عدد الشبان المتضررين من البطالة أعلى بعدة آلاف، مما عكس زيادة في عدد الشابات العاطلات عن العمل؛ وانخفض عدد الشبان العاطلين عن العمل. ودعت اللجنة الحكومة إلى تزويدها بأحدث المعلومات عن اتجاهات عمالة الشباب، بالإضافة إلى إجراء تقييم للتدابير الفعالة في مجال السياسة العامة بهدف التقليل إلى أدنى حد من آثار البطالة على الشباب وتشجيع إندماجهم الدائم في سوق العمل.

١٩ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٢٢ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة من تشرين الثاني/نوفمبر إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٢٠ - أحاطت اللجنة علما، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١١، بالإحصاءات التي قدمتها الحكومة في ما يتعلق بالجرائم التي تنطوي على استغلال الأطفال في المواد الإباحية وقوادة القصر. ووفقا للبيانات الصادرة عن هيئة المدعين العامين، سجلت ٨ قضايا، عام ٢٠٠٨، لقوادة القصر، و ٦٣٦ قضية لاستغلال الأطفال في المواد الإباحية مقارنة بـ ١٤ و ٥٩٦ قضية على التوالي في عام ٢٠٠٩. وأشارت الحكومة إلى أن عدد القضايا ذات الصلة بهذه الجرائم ارتفع بشكل كبير منذ الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ولا سيما بسبب التطورات التكنولوجية في التصوير الرقمي، التي تيسر تبادل المواد الإباحية.

٢١ - ولاحظت اللجنة أيضا أن محكمة الجنايات الابتدائية أصدرت، عام ٢٠٠٨، ٥٦ حكما بالإدانة، و ٢٩ حكما مع وقف التنفيذ ضد جناة في مجالي استغلال الأطفال في المواد الإباحية وقوادة القصر. وحكم ببراءة ٤ أشخاص. ولم يصدر عام ٢٠٠٩ سوى حكمتين بالإدانة وأربعة أحكام مع وقف التنفيذ. وأشارت الحكومة إلى أنه قد تكرر عدة سنوات قبل

البت، في المحكمة الجنائية، في إحدى القضايا المسجلة لدى مكتب المدعي العام. ووفقاً للبيانات الواردة من شعبة السياسات الجنائية بوزارة العدل الاتحادية، كان عدد أحكام الإدانة الصادرة بشأن جرائم شتى في عام ٢٠٠٨، على النحو التالي: ١١٩ حكماً بالإدانة في ما يتعلق بالمواد الإباحية التي يستخدم فيها قصر؛ و ٣١ إدانة لتحريض قصر على الفجور أو الفساد أو البغاء؛ و ٤ إدانات لتحريض القاصرين على الفجور أو الفساد أو البغاء كان فيها الجناة، بسبب الإهمال، غير دارين بأن الضحايا قصر؛ و ٥ إدانات للقوادة أو الإغراء أو الاختطاف أو الاحتفاظ بغرض الفجور أو الدعارة؛ و ٧ إدانات لإدارة بيت دعارة يقوم فيه قصر بممارسة البغاء؛ و ٧ إدانات من أجل استغلال قصر في ممارسة الفجور أو البغاء.

٢٢ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم إحصاءات مصنفة حسب الجنس والعمر، بشأن طبيعة أسوأ أشكال عمل الأطفال، ونطاقها واتجاهاتها وكذلك تقديم معلومات عن عدد وطبيعة الانتهاكات المبلغ عنها والتحقيقات والإدانات والملاحقات والعقوبات الجنائية المسلطة.

٢٣ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٨٢ المقرر أن تستعرضه لجنة الخبراء في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

اتفاقيات أخرى طلب من الحكومة تقديم تقارير عنها

٢٤ - طلب من الحكومة أيضاً أن تقدم تقاريرها عن الاتفاقيات ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢، و تقريرها الأول عن الاتفاقية رقم ١٧٧، وهي تقارير من المقرر أن تستعرضها اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

بروني دار السلام

٢٥ - صدقت بروني دار السلام على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

٢٦ - تناول لجنة الخبراء، في ما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٨٢

٢٧ - أحاطت اللجنة علماً، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١١، بتقرير الحكومة الأول. وتنص المادة ٣٦٦ ألف من القانون الجنائي على أن كل من يدفع فتاة دون الثامنة عشرة من العمر على الانتقال إلى أي مكان أو القيام بأي عمل بنية أنها قد تجبر، أو مع العلم أن من المرجح أنها قد تجبر، بالقسر أو الإغراء، إلى الجماع غير المشروع مع شخص آخر، يرتكب جريمة. وتنص المادة ٣٧٢ من القانون الجنائي على أن كل من يبيع شخصاً دون الثامنة عشرة من العمر، أو يسمح بتشغيله أو يتصرف فيه بأي شكل آخر بنية أن يعمل ذلك الشخص، في أي مرحلة من العمر، أو يستخدم لغرض الدعارة أو الجماع غير المشروع مع أي شخص أو لأي غرض غير مشروع وغير أخلاقي، أو يعلم أن من المرجح أن يعمل هذا الشخص، في أي مرحلة من العمر، أو يستخدم لذلك الغرض، يعاقب بالسجن والجلد. وعلاوة على ذلك، تحظر المادة ٣٧٣ من القانون الجنائي قيام أي شخص بشراء أي شخص دون الثامنة عشرة من العمر أو استجاره أو تملكه بأي شكل آخر بنية تشغيل ذلك الشخص في أي مرحلة من العمر، أو استخدامه بغرض الدعارة أو الجماع غير المشروع مع أي شخص أو لغرض غير مشروع أو غير أخلاقي.

٢٨ - ولاحظت اللجنة أن الأحكام المذكورة أعلاه مصحوبة بإيضاحات تفيد بأن "الشخص الذي يقل عمره عن ١٨ سنة" يشار إليه بتعبير "الأنتى دون الثامنة عشرة من العمر" ويشير تقرير الحكومة أيضاً إلى قانون حماية المرأة والفتاة لعام ١٩٨٤، الذي تنص المادتان ٣ و ٥ منه على حظر قيادة النساء والفتيات أو عرضهن لأغراض البغاء. غير أن اللجنة لاحظت أن استخدام الأطفال دون الثامنة عشرة من العمر لأغراض البغاء، من جانب زبون مثلاً، غير محظور على ما يبدو. ولاحظت كذلك أن القوادة وعرض الفتيات دون الثامنة عشرة من العمر، هما وحدهما المحظوران، على ما يبدو. لذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أن يكون استخدام كل من الفتيان والفتيات دون الثامنة عشرة من العمر وقوادتهم وعرضهم لأغراض البغاء ممنوع، وتوفير المعلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد.

٢٩ - وفي ما يتعلق بإنتاج المواد الإباحية، لاحظت اللجنة أن المادة ٢٩٢ من القانون الجنائي تحظر، مع جملة قوانين أخرى، بيع المواد الإباحية، وإنتاجها، وتوزيعها، وعرضها واستيرادها وتصديرها. وتعتبر مادة ما إباحية إذا كان أثرها أو أثر أي من بنودها يترع إلى أن يجر للفسق والفساد أشخاصاً من المرجح، إذا روعيت جميع الظروف المناسبة، (أو كان من المرجح لولا الحجز القانوني للمادة) أن يقرؤوا أو يروا أو يسمعوا ما تحويه أو ما تجسده.

و "المادة" هي أي شيء يقرأ أو ينظر إليه أو الإثنان معا، وأي سجل صوتي، أو أي سجل آخر لصورة ما. ولاحظت اللجنة أيضا أن المادة ٤ من قانون المنشورات غير المرغوب فيها تنص على أن أي شخص يقوم باستيراد أي منشورات محظورة أو بنشرها أو بيعها أو عرضها للبيع أو توزيعها أو استنساخها يكون قد ارتكب جريمة.

٣٠ - إلا أن اللجنة لاحظت أنه لا يوجد على ما يبدو حكم يحظر على وجه التحديد استخدام طفل أو قوادته أو عرضه لإنتاج المواد الإباحية أو أداء عروض إباحية، على النحو المنصوص عليه في المادة ٣ (ب) من الاتفاقية. ولذلك، طلبت إلى الحكومة أن تبين التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها من أجل كفالة أن يكون استخدام فتيان أو فتيات دون الثامنة عشرة من العمر أو قوادتهم أو عرضهم لإنتاج مواد إباحية أو أداء عروض إباحية أمر محظور.

٣١ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٨٢ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر-كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الصين

٣٢ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدقت الصين على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٤٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

٣٣ - تتصل التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء، في ما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالبنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

٣٤ - أشارت اللجنة، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، إلى أن قانون العمل وقانون عقود العمل يشيران إلى "الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي" وهذا أضيق نطاقا من مبدأ الاتفاقية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ الخطوات المحددة من أجل التعبير التشريعي الكامل عن مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة، بحيث لا يقتصر على الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء نفس العمل، بل يشمل أيضا العمل الذي تختلف طبيعته اختلافا تاما والذي تكون له مع ذلك قيمة متساوية.

٣٥ - ولاحظت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢، إشارة الحكومة إلى أن أهداف البرنامج الوطني للنهوض بالمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠٢٠ ستشمل زيادة تيسير مستوى

أعلى من التعليم والتدريب المهني للمرأة؛ واتخاذ تدابير فعالة ترمي إلى تعزيز عمالة المرأة في الصناعات والمهن الناشئة حديثاً؛ وتوجيه المرأة الريفية وتمكينها من التحول إلى العمل في القطاعات غير الزراعية.

٣٦ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لجمع وتحليل البيانات عن توزيع الرجال والنساء في مختلف قطاعات الاقتصاد والمهن، وعن مستويات المسؤولية وما يقابلها من مستويات الدخل، وتوفير البيانات من هذا القبيل حالما تصبح متوفرة. وطلبت أيضاً إلى الحكومة أن تذكر التدابير المحددة المتخذة في إطار البرنامج الوطني للنهوض بالمرأة ٢٠٢٠-٢٠١١ لمعالجة تركيز النساء في الوظائف ذات الأجور الدنيا وتمثيلهن الناقص في القطاعات ذات الأجور العليا، والآثار المترتبة عن ذلك.

٣٧ - وطلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لضمان ألا يطبق مبدأ الاتفاقية على الأجر الأساسي فحسب، بل أيضاً على أي علاوات إضافية أو منح أو إعانات تدفع مباشرة أو غير مباشرة من جانب صاحب العمل إلى العامل، ولضمان عدم وجود أي تمييز على أساس الجنس في دفع تلك الأجور الإضافية.

٣٨ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن الدوائر الإدارية لأمن العمل تحلل بانتظام شتى المهن من أجل تحديد أجور مختلف المهن، وتوجيه المؤسسات نحو تحديد مستوى الأجور بشكل معقول وإلى أن العملية لا تأخذ العامل الجنساني في الاعتبار. ورأت اللجنة أن من غير الواضح كيفية التأكد من أن مستويات الأجور في المهن التي تؤديها النساء في الغالب لا يجري التقليل من شأنها مقارنة بالمهن التي يؤديها لرجال.

٣٩ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير الملائمة، بالتعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل، لتكفل الحفاظ على النظام الوطني لتحديد الأجور يعكس بالكامل مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة. وطلبت إلى الحكومة أيضاً أن تعمل على توعية العمال وأرباب العمل وممثلهم بمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة، والتشجيع على إدراج المبدأ في الاتفاقات الجماعية.

الاتفاقية رقم ١١١

٤٠ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمه عام ٢٠١٢، أنه لم يدرج في أي من القوانين أو الأنظمة ذات الصلة بالموضوع تعريف للتمييز. وفي هذا الصدد، أشارت الحكومة إلى أنه لا يوجد فرق بين التمييز المباشر وغير المباشر في التشريعات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن الكيفية التي تجري بها حماية العمال من التمييز غير المباشر في

العمالة والمهنة، وعمما إذا كان يجري، أو يعتزم، اتخاذ أي خطوات لإدراج تعريف التمييز في القوانين والأنظمة ذات الصلة بالموضوع، وذلك بهدف التأكد من أن العمال مشمولون بالحماية من التمييز المباشر وغير المباشر.

٤١ - وأحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أن سن التقاعد القانوني هي ٦٠ عاما بالنسبة للرجل، و ٥٠ عاما بالنسبة للمرأة عموما، و ٥٥ عاما بالنسبة لموظفات الخدمة المدنية. وأحاطت علما أيضا بأن الحكومة استندت إلى نتائج دراسة استقصائية أجراها معهد الدراسات النسائية في الصين، و صدرت في آذار/مارس ٢٠١١، تشير إلى وجود أفضليات ومواقف متباينة في ما يتعلق بالحفاظ على الاختلاف في سن التقاعد بين الرجال والنساء. وأشارت الحكومة كذلك في تقريرها إلى أن الإدارات الحكومية المعنية بصدد النظر في اعتماد ٦٠ عاما أو أكثر كسن تقاعد موحدة للرجال والنساء، ولكن لديها مخاوف من معارضة شديدة لذلك من المجتمع. وأشارت اللجنة إلى أن الفروق في سن التقاعد بين المرأة والرجل يمكن أن تكون تمييزية إذا ربط مبلغ المعاش التقاعدي بمدة الخدمة المدفوع عنها اشتراكات، فتتلقى المرأة معاشا تقاعديا أدنى من معاش الرجل. وقد يكون أيضا خفض سن تقاعد المرأة تأثير سلبى على المسار الوظيفي للنساء وعلى وصولهن إلى المناصب العليا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل توفير معلومات عن الخطوات المتخذة لتوحيد سن تقاعد الرجل والمرأة.

٤٢ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة، وهي تلاحظ أن المادة ١١ من الأحكام الخاصة بحماية اليد العاملة، المتعلقة بالعاملات، والتي دخلت حيز النفاذ في ١٨ نيسان/أبريل ٢٠١٢، تتضمن التزاما لصاحب العمل بمنع وحظر التحرش الجنسي بالعاملات في مكان العمل، أن تقدم معلومات عن التطبيق العملي لتلك المادة، وعن المادة ٤٠ من القانون المتعلق بحماية حقوق المرأة ومصالحها، بما في ذلك معلومات عن أية حالات تحرش جنسي تعاملت معها السلطات المختصة. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة بيان ما إذا كان يجري النظر حاليا في توسيع نطاق الحماية من التحرش الجنسي في مكان العمل ليشمل الذكور، وإدراج تعريف للتحرش الجنسي، للتأكد من أنه يشمل كلا من التحرش مقابل منح امتيازات، والتحرش في بيئة عداوية.

٤٣ - وفي ما يتعلق بالتمييز القائم على أساس الحمل والأمومة، كررت اللجنة طلبها الحصول على معلومات تفصيلية عن التدابير المتخذة لمعالجة التمييز الذي تواجهه المرأة لأنها تنجب الأطفال، وتعتبر من مقدمي الرعاية الرئيسيين، بما في ذلك تدابير للتوفيق بين العمل والأسرة تستهدف الرجال والنساء على قدم المساواة.

٤٤ - وأحاطت اللجنة علما بأن الحكومة أصدرت، في عام ٢٠٠٩، إشعارا بشأن تنفيذ الخطة الخاصة للتدريب المهني للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. وأحاطت اللجنة علما أيضا بما ذكرته الحكومة من أنه نتيجة للسياسات النشطة في مجال العمالة من أجل النهوض بعمالة المرأة، بطرق منها الإعفاء من الضرائب، وإعانات الوظيفة وبدلات التدريب المهني، فقد جرى، قبل نهاية عام ٢٠٠٩، توظيف أكثر من ٣٥٨ مليون امرأة، مما يمثل ٤٦ في المائة من مجموع السكان العاملين. وأصبحت القروض المضمونة الصغيرة، في عام ٢٠٠٩ متاحة للعاملات. و حدد المبلغ الأقصى لتلك القروض المقدمة للعاملات على مستوى أعلى من المبلغ الأقصى المحدد للذكور. وأحاطت اللجنة علما كذلك بما ذكرته الحكومة، في سياق معالجة الفصل بين الجنسين، من أنها اتخذت تدابير لدعم المرأة الريفية في التحول إلى الصناعات غير الزراعية.

٤٥ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن التدابير المحددة المتخذة لتعزيز وضمان تساوي الفرص والمعاملة بين المرأة والرجل في العمالة والمهن في القطاعين الخاص والعام، وفي المناطق الريفية والحضرية. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لمعالجة الفصل المهني الأفقي والرأسي بين الجنسين، بما في ذلك في إطار الإشعار المتعلق بتنفيذ الخطة الخاصة للتدريب المهني للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، وعن الآثار المحددة للقروض المضمونة الصغيرة على تشجيع إتاحة فرص أكبر لوصول المرأة إلى العمالة والمهن الأفضل أجرا.

٤٦ - وأشارت اللجنة إلى أن الأحكام الواردة في عدد من القوانين والأنظمة تقيد العمل الذي يمكن أن تضطلع به المرأة. وعلى وجه الخصوص، تنص المادة ٢٦ من القانون المتعلق بحماية حقوق المرأة ومصالحها على ألا تكلف المرأة بأي شغل أو أي عمل بدني غير ملائم لها؛ وتمكن المادة ١٣ من قانون العمل، والمادة ٢٧ من قانون التهوض بالعمالة، والمادة ٣ من التنظيم المتعلق بإدارة أسواق الموارد البشرية، والمادة ١٦ من التنظيم المتعلق بخدمة العمالة وإدارة العمالة، الدولة من تحديد أنواع الأعمال والوظائف التي لا تناسب المرأة؛ وتحظر المادة ٥٩ من قانون العمل المرأة من العمل في المناجم أو العمل البدني المكثف على النحو الذي تحدده الدولة، أو "الأعمال الأخرى التي ينبغي على المرأة العاملة تجنبها".

٤٧ - وأحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أن الأحكام الخاصة بحماية اليد العاملة، المتعلقة بالعاملات لعام ٢٠١٢ والتي ألغيت بموجبها الأحكام المتعلقة بحماية العاملات، المؤرخة ٢١ تموز/يوليه ١٩٨٨، تحدد وتستكمل الأعمال المحظورة على المرأة. ووجهت اللجنة انتباه الحكومة إلى الآثار الضارة التي يمكن أن تتركها هذه القيود على مساواة المرأة في

الفرص والمعاملة في العمالة والمهنة. وبالنظر إلى أن اللجنة في انتظار ترجمة الأحكام الخاصة لعام ٢٠١٢، فقد طلبت إلى الحكومة أن تبين كيفية ضمان أن تقتصر أية تدابير حمائية على حماية الأمومة لا غير.

الاتفاقية رقم ١٢٢

٤٨ - أحاطت اللجنة علماً، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، بالمعلومات التي وفرتها الحكومة عن التدابير التي تستهدف عمالة المرأة، بما في ذلك إعانات الضمان الاجتماعي والتدريب المهني، والتدريب في مجال تنظيم المشاريع والتدابير الرامية إلى تحسين نظام تأمين الأمومة. وأشارت الحكومة إلى أن هذه التدابير عززت بالفعل عمالة المرأة. وبحلول نهاية عام ٢٠٠٩، وظف أرباب العمل في المناطق الحضرية ما مجموعه ١٢٥,٣ مليون شخص، منهم ٤٦,٧٨٥ مليون امرأة (٣٧,٢ في المائة). وقدمت الحكومة أيضاً بيانات توضح أنه في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩، ساعدت وكالات التوظيف العامة ٩٤,٨٠٧ ملايين شخص في الحصول على وظائف، منهم ٤٤,٥١٤ مليون من النساء.

٤٩ - ودعت اللجنة الحكومة إلى تقديم معلومات عن أثر التدابير المتخذة للنهوض بالعمالة المنتجة للفئات الضعيفة من العاملين، بما في ذلك تحديث البيانات عن الأوضاع والاتجاهات في ما يتعلق بالسكان الناشطين، والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، مصنفة حسب السن والجنس.

٥٠ - وطلب من الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٢٢ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر-كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١٣٨

٥١ - أحاطت اللجنة علماً، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٠، بالمعلومات الواردة في بلاغ الاتحاد الدولي لنقابات العمال التي تشير إلى أنه بدأت، في آذار/مارس ٢٠١٠، خطة إصلاح جديدة مدتها ١٠ سنوات لإصلاح وتحسين نظام التعليم. وذكر الاتحاد الدولي لنقابات العمال أنه وفقاً للإحصاءات المقدمة من شبكة الصين للتعليم والبحوث، فإن عدد المدارس الابتدائية يتناقص، على غرار التسجيل في كل من المرحلتين الابتدائية والثانوية. وأشار أيضاً إلى أرقام منظمة الأمم المتحدة للطفولة التي تبين أن قرابة مليون طفل (خاصة من الأقليات العرقية والفتيات) يتسربون من المدرسة كل عام بسبب الفقر وأن ثلثي الأطفال في الصين الذين بلغوا سن الدراسة وغير المسجلين في المدارس هم من الإناث. وذكر الاتحاد أن الفتيات أول من يتسرب عندما تؤثر الضغوط الاقتصادية على أسرهن، وأن الفتيات ينتهين

في أكثر الأحيان عاملات في المصانع. وتعود الزيادة في عدد المنقطعين عن الدراسة والزيادة المقابلة في عدد الأطفال العاملين إلى زيادة الرسوم المدرسية. وترد في ادعاءات الاتحاد إشارات إلى حالات أتى فيها والدون بأطفالهم للعمل في المصانع من أجل دفع رسومهم المدرسية.

٥٢ - وحثت اللجنة الحكومة على مواصلة جهودها الرامية إلى ضمان حصول جميع الأطفال، عملياً، على التعليم الإلزامي المجاني، مع إيلاء اهتمام خاص للفتيات وأطفال الأقليات الإثنية والمناطق الريفية. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لإجراء تعزيز كبير للآليات التي ترصد إنفاذ قانون التعليم الإلزامي والسياسات المتعلقة بالإعفاء من الرسم الدراسية والرسوم الأخرى. وطلبت إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن التدابير المتخذة في هذا الصدد، ومعلومات مستمدة من عمليات التقييم التي أجريت لرصد هذه السياسات.

٥٣ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٣٨ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٥٤ - أحاطت اللجنة علماً، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٠، بادعاءات الاتحاد الدولي لنقابات العمال بتزايد عدد الفتيات الصينيات المهربات للعمل في مجال الجنس في مقاطعة تايوان التابعة للصين، وأستراليا، وبورما، والفلبين، وكندا، وماليزيا، والولايات المتحدة، واليابان، وفي الشرق الأوسط.

٥٥ - واحاطت اللجنة علماً ببيان الحكومة بأن خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال ٢٠٠٨-٢٠١٢ نفذت على نحو فعال، وأسهمت في الحد من الاتجار بالنساء والأطفال على المستوى الشعبي. وأحاطت اللجنة علماً كذلك بالمعلومات المقدمة من البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية والتي تفيد بأن المرحلة الثانية من "مشروع ميكونغ دون الإقليمي لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء" أنجزت في عام ٢٠٠٨، وبأن أنشطته المتبقية أدرجت في مشروع CP-TING لمنع الاتجار بالفتيات والشابات من أجل استغلالهن للعمل داخل الصين.

٥٦ - وأحاطت اللجنة علماً بالمعلومات الواردة في التقرير المعنون "الاتجار بالأطفال في شرق وجنوب شرق آسيا: عكس مسار الاتجاه" وهو تقرير أصدره مكتب منظمة الأمم المتحدة للطفولة الإقليمي لشرق آسيا والمحيط الهادئ في آب/أغسطس ٢٠٠٩، والتي تفيد

بأن الاتجار بالبشر يجري في كل مقاطعة في الصين، مع تهريب معظم الضحايا إلى مقاطعات غواندونغ، وشانسي، وفوجيان، وهينان، وسيشوان، وجيانغسو، وإلى غوانسي. لذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة مضاعفة جهودها، في إطار خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال ٢٠٠٨-٢٠١٢ من أجل مكافحة الاتجار بالأشخاص دون الثامنة عشرة من العمر، على الصعيدين الداخلي وعبر الحدود والقضاء عليه، ومواصلة تقديم المعلومات عن التدابير المتخذة في هذا الصدد وعن النتائج المحرزة.

٥٧ - وأحاطت اللجنة علماً كذلك ببيان الاتحاد الدولي لنقابات العمال الذي مفاده أن القوانين الوطنية لا تنص على عقوبات كافية على الجرائم المتصلة بالاتجار بالبشر، وأنه في حين ينطوي شراء أطفال متاجر بهم على عقوبة بالسجن لمدة ثلاث سنوات، فإن الغالبية العظمى من المشتريين لا تلاحق قضائياً، لا سيما إذا لم يتعرض الطفل للأذى، وإذا تعاون المشتري مع الشرطة. وأشار الاتحاد الدولي لنقابات العمال كذلك إلى أن هناك نقصاً في الشفافية في الإبلاغ والتحقيقات وإلى أن الشرطة الصينية والسلطات المحلية تتواطأ مع المتجرين في منطقة التبت المستقلة ذاتياً بالقرب من الحدود مع نيبال، لتجنيد فتيات ونساء للعمل كمرافقات وبغايا، مما أدى إلى وجود ما يقرب من ١٠ ٠٠٠ من المشتغلين في الجنس في مدينة لهاسا في التبت.

٥٨ - وأعربت اللجنة عن بالغ قلقها إزاء الادعاءات بتواطؤ موظفين مكلفين بإنفاذ القوانين مع المتجرين بالبشر، وحثت بالتالي الحكومة على أن تتخذ تدابير فورية لضمان إجراء تحقيقات شاملة وتتبعات صارمة لمرتكبي جرائم الاتجار بالأطفال (بمن فيهم مشترو أشخاص دون الثامنة عشرة من العمر)، والمسؤولين الحكوميين المتواطئين، والقيام عملياً بفرض عقوبات فعالة وراذعة بما فيه الكفاية. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن عدد الأشخاص (بمن فيهم المسؤولون الحكوميون)، المحقق معهم، والمدانين والمحكوم عليهم في قضايا اتجار بالبشر تنطوي على ضحايا دون الثامنة عشرة من العمر، والعقوبات الجنائية التي فرضت.

٥٩ - ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٠، أن خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال ٢٠٠٨ - ٢٠١٢ والخطة الخمسية الحادية عشرة المتعلقة بإنشاء نظام لإغاثة القصر المشردين وحمائيتهم لا تعالج على ما يبدو الاستغلال التجاري للأطفال الذين ليسوا من ضحايا الاتجار بالبشر، أو لا يعيشون في الشوارع. وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علماً بالإشارة الواردة في بلاغ الاتحاد الدولي لنقابات العمال المؤرخ ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ إلى أن الأطفال ضحايا البغاء ليسوا جميعاً ضحايا الاتجار بالبشر.

لذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة للتصدي للاستغلال الجنسي التجاري للأشخاص دون الثامنة عشرة من العمر الذين ليسوا أطفال شوارع أو ضحايا الاتجار بالبشر، ولا سيما استخدامهم أو عرضهم أو قوادتهم بغرض البغاء أو إنتاج مواد إباحية أو أداء عروض إباحية.

٦٠ - وأحاطت اللجنة علما بالبيان الوارد في وثيقة منظمة العمل الدولية المعنونة "تحليل حالة العمل المتري في الصين" الصادرة عام ٢٠٠٩، والذي يفيد بوجود قرابة ٢٠ مليون من عمال المنازل في الصين. ومع أن معظم أولئك العمال من النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن الثامنة عشرة، قد ينخرط أطفال في هذا النوع من العمل منذ السادسة عشرة من العمر. وذكرت منظمة العمل الدولية كذلك، في التحليل، أن من المحتمل أن يؤثر العمل المتري تأثيرا سلبيا على نماء الأطفال بالنظر إلى طول ساعات العمل، والافتقار إلى المعايير، واحتمال عدم تلاؤم بعض المهام مع الأطفال، ويمكن أن يزيد من تفاقم كل هذا عدم نضجهم البدني والفكري. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لحماية عمال المنازل دون الثامنة عشرة من العمر من الأعمال الخطرة. وطلبت كذلك إلى الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لتحديد عدد الأشخاص دون الثامنة عشرة من العمر الذين يعملون في الخدمة المتريّة.

٦١ - وأحاطت اللجنة علما باهتمام بأن الصين انضمت، في ٨ شباط/فبراير ٢٠١٠، إلى بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية بروتوكول باليرمو). وأحاطت اللجنة علما أيضا بما ذكرته الحكومة من أنها تعلق أهمية كبيرة على التعاون مع المنظمات الدولية في جهودها الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر، وأحاطت علما بالمعلومات التفصيلية التي قدمتها الحكومة في هذا الصدد.

٦٢ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها عن الاتفاقية ١٨٢ المقرر أن تستعرضها لجنة الخبراء في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

غانا

٦٣ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت غانا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩، و ٤٥، و ٨٧، و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

٦٤ - تتصل التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء، في ما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالبنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٦٥ - أشارت اللجنة، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٣، إلى أنه منذ اعتماد قانون العمل عام ٢٠٠٣، واللجنة تعرب عن مشاغلها في ما يتعلق بالمادتين ١٠ (ب) و ٦٨ من القانون، اللتين صيغتا بمصطلحات أكثر تقييدا من المبدأ الوارد في الاتفاقية. وأحاطت اللجنة علما ببيان الحكومة الذي مفاده أن "الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي دون تمييز من أي نوع". بموجب هاتين المادتين من القانون يتطابق مع مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة. إلا أن الحكومة لم تقدم أي تفاصيل لدعم هذا التأكيد، ولم تقدم أي إشارة إلى أنه يمكن، بموجب هذا القانون، مقارنة وظائف ذات طبيعة مختلفة تماما. وأحاطت اللجنة علما كذلك بما ذكرته الحكومة من أنها ستعيد مع ذلك النظر في مشاغل اللجنة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لتعديل هذين المادتين من أجل التعبير التشريعي الكامل عن مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي في القيمة، المنصوص عليه في الاتفاقية، وأن توفر المعلومات عن أي تقدم يحرز في هذا الصدد.

٦٦ - وفي ما يتعلق بالمساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة في مجال الخدمة العامة، أشارت اللجنة إلى أن عملية تقييم الوظائف لتحديد قيمة جميع وظائف الخدمة العامة اكتملت في نيسان/أبريل ٢٠٠٩، وأنه نتيجة لذلك جرى، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اعتماد سياسة في مجال أجور الخدمة العامة تضع هيكل أجور ذا عمود فقري واحد اعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وأشارت اللجنة أيضا إلى أن التقييم وضع على أساس أربعة عوامل رئيسية للوظائف (المعرفة والمهارة، والمسؤولية، وظروف العمل، والجهود) قسمت إلى ١٣ عاملا فرعيا. وأحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أن ٩٥ في المائة من مجموع موظفي الخدمة المدنية أدمجوا في إطار هيكل مرتبات ذي عمود فقري واحد، وأن جميع موظفي الخدمة المدنية سيكونون في إطار هذا الهيكل قبل نهاية عام ٢٠١٢. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم المحرز في تغطية جميع موظفي الخدمة العامة بالهيكل، وعن كيفية تأثير ذلك على أجور كل من المرأة والرجل في مجال الخدمة العامة. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التطبيق العملي للهيكل، بما في ذلك عن المسائل التي تتناولها لجنة المرتبات والأجور العادلة، والخطوات التي اتخذتها هذه اللجنة لضمان

التطبيق الكامل لمبدأ الاتفاقية في مجال الخدمة العامة. وطلب مجدداً إلى الحكومة أن تقدم نسخة لما اعتمدته من سياسة أجور ذات عمود فقري واحد وهيكل أجور ذي عمود فقري واحد.

٦٧ - وأشارت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٣، إلى أنها ما انفكت تعلق منذ عدة سنوات على الاتفاقات الجماعية التي تتضمن أحكاماً تميز ضد المرأة، ولا سيما في ما يتعلق بمزايا معينة. ولاحظت أن تقرير الحكومة، مرة أخرى، لا يتضمن أية معلومات محددة تستجيب للطلبات السابقة التي قدمتها اللجنة في هذا الصدد. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة، بالتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال، للتأكد من أن أحكام الاتفاقات الجماعية لا تنطوي على تمييز على أساس الجنس. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير متخذة أو مزعم اتخاذها، بالتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال، من أجل تعزيز مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة، بما في ذلك استخدام أساليب موضوعية لتقييم الوظائف، عن طريق الاتفاقات الجماعية.

٦٨ - وفي ما يتعلق بالتقييم الموضوعي للوظائف في القطاع الخاص، أشارت اللجنة إلى أنه وفقاً للدراسة الاستقصائية عن مستويات المعيشة في غانا، التي أصدرتها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ دائرة الإحصاء الغانية، فإن الرجال يتلقون، في المتوسط، إيرادات أعلى من إيرادات النساء. ولاحظت اللجنة أن الجولة السادسة من الدراسة الاستقصائية ستنتهي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، فطلبت إلى الحكومة أن توفر معلومات مستكملة عن الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص، بما في ذلك المعلومات الإحصائية القائمة على نتائج الدراسة الاستقصائية الأخيرة. وطلبت أيضاً إلى الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لتعزيز الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف في القطاع الخاص من أجل القضاء على عدم المساواة في الأجر، وأن توفر المعلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد.

٦٩ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة كررت إشارتها السابقة إلى أن الحكومة ومنظمات العمال وأرباب العمل اتخذت خطوات فعلية لتشجيع فهم أفضل وتنفيذ أفضل لمبدأ المساواة في الأجر، من خلال التشاور الثلاثي المنتظم في إطار اللجنة الوطنية الثلاثية وفي تقرير الحد الأدنى الوطني للأجور. وأشارت اللجنة إلى الدور الهام الذي تضطلع به منظمات أرباب العمل والعمال في تعزيز المبدأ الوارد في الاتفاقية، فطلبت مرة أخرى من الحكومة تقديم معلومات عن الخطوات والإجراءات الملموسة المتخذة من أجل تعزيز المبدأ، وعن نتائج هذه المبادرات. وطلبت أيضاً إلى الحكومة أن تبين ما إذا كانت المساواة في الأجور بين الرجل

والمرأة قد نوقشت على وجه التحديد في إطار اللجنة الثلاثية الوطنية، والكيفية التي تجسد بها المبدأ في إنشاء الحد الأدنى للأجور.

٧٠ - وفي ما يتعلق بالإفناذ، أحاطت اللجنة علما بإشارة الحكومة إلى أن لجنة العمل الوطنية ولجنة المرتبات والأجور العادلة عاجلتا المسائل المتعلقة بشكاوى العمال، وخاصة ما يتعلق منها بالمساواة في الأجر. وأشارت الحكومة أيضا إلى أن مركزا بديلا لتسوية النزاعات، أنشئ عملا بقانون ٢٠١٠ المتعلق بالسبل البديلة لتسوية المنازعات يعمل بوصفه منتدى إضافيا لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالأجور.

الاتفاقية رقم ١١١

٧١ - أشارت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٣، إلى تعليقها السابقة ملاحظة أن المادة ١٧٥ من قانون العمل، التي تعرف التحرش الجنسي، لا تغطي على ما يبدو إلا التحرش مقابل منح امتيازات، وليس التحرش الجنسي في بيئة عدائية. وذكرت الحكومة أنها اتخذت خطوات بهدف منع ومكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل، بما في ذلك عمليات التفتيش في أماكن العمل، وبرامج التعليم والتدريب الموجهة لمنظمات أرباب العمل والعمال. وأحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة من أنه لم تقدم للسلطات المختصة، بما في ذلك لجنة العمل الوطنية، بموجب القانون، أي شكاوى أو تقارير تتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل. وطلبت إلى الحكومة توسيع نطاق تعريف التحرش الجنسي ليشمل صراحة التحرش الجنسي في بيئة عدائية. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تتخذ خطوات محددة تهدف إلى تحقيق درجة أفضل من المعرفة والفهم في ما يتعلق بوجود التحرش الجنسي ووسائل منعه ومعالجته في أوساط مفتشي العمل، والقضاة، وغيرهم من الموظفين العموميين المعنيين، بالإضافة إلى أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم.

٧٢ - وأشارت اللجنة إلى سياسة الحكومة في مجال العمل الإيجابي من أجل تحقيق المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة، والسياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ التي وضعها مؤتمر نقابات العمال في غانا، والتي تضمنت زيادة تمثيل النساء في قيادة الحركة العمالية وفي أنشطة الاتحاد، وتكثيف البرامج التثقيفية الجنسانية للرجال والنساء على حد سواء. وأحاطت اللجنة علما بإشارة الحكومة إلى أنه رغم عدم بلوغ هدف الـ ٤٠ في المائة من تمثيل المرأة في القطاع العام، فإن الحكومة بصدد اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان المزيد من تعيينات النساء في القطاع العام. وذكرت الحكومة أيضا أن وحدة رصد الميزانية الجنسانية في وزارة شؤون المرأة والطفل من شأنها أن تضمن أن تكون الميزانيات الوطنية والقطاعية لعام ٢٠١٠ وما بعده مراعية للمنظور الجنساني. وطلبت اللجنة

إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن تنفيذ التدابير المتخذة في إطار سياسة العمل الإيجابي، بما في ذلك توضيح الأجل الزمني المحدد لتنفيذها، وتأثيرها على تحسين المساواة بين الجنسين في العمالة والمهن. وطلبت إلى الحكومة أيضا أن تبين الخطوات المتخذة لجمع وتجهيز المعلومات الإحصائية عن حالة المرأة في سوق العمل في القطاعين الخاص والعام.

٧٣ - وفي ما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني، أشارت اللجنة إلى أن الحكومة ما انفكت تشجع فرص حصول الفتيات والنساء على التعليم، لا سيما في إطار البرنامج الوطني لمحو الأمية الوظيفية. وأشارت اللجنة أيضا إلى أن قانون التعليم لعام ٢٠٠٨ لا يتضمن أحكاما تحظر التمييز في مجال التعليم بالاستناد إلى جميع الأسس المبينة في المادة ١ (أ) من الاتفاقية، في حين أن المادة ٢٢ (١) من قانون التعليم لسنة ١٩٦١ الذي ألغي تنص على أنه لا يجوز رفض قبول أي شخص كتلميذ أو رفض حضوره كتلميذ في أي مدرسة على أساس إنتمائه هو أو أحد والديه إلى فئة دينية أو على أساس الجنسية أو العرق أو اللغة. وتنص المادة ٢٨ من قانون التعليم لعام ٢٠٠٨ على إجراء للتظلم أمام المجلس الوطني للاعتماد أو لجنة رقابة التعليم بالمقاطعة، عندما يكون لدى أحد الوالدين سبب وجيه للاشتباه في وجود حالة تمييز. وبالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ٢٩ (س) من قانون التعليم على أنه يجوز للوزير إصدار أنظمة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على جميع مستويات التعليم وبرامجه. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات مستكملة عن الخطوات التي اتخذتها أو تعتزم اتخاذها لتعزيز حصول الفتيات والنساء على التعليم والتدريب، بما في ذلك في المعاهد التقنية ومؤسسات التعليم العالي، لتمكينهن من الوصول إلى مجموعة أكبر من الوظائف والمهن، وعن النتائج المحققة. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أسس التمييز في الشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٨ من قانون التعليم، وأن تشير إلى ما إذا كانت تلك الأسس تتضمن أسس التمييز التي تنص عليها المادة ١ (أ) من الاتفاقية. وطلب إلى الحكومة كذلك أن توضح ما إذا جرى اعتماد أنظمة وزارية عملا بالمادة ٢٩ (س).

٧٤ - وفي ما يتعلق بالإفناذ، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ خطوات ملموسة لإعادة النظر في استمارة تفتيش العمل لتشمل إشارة محددة إلى التمييز القائم على الأسس المدرجة في الاتفاقية وإلى التحرش الجنسي. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تتخذ تدابير ترمي إلى تعزيز قدرة الموظفين المكلفين بإفناذ القوانين على تحديد التمييز في العمالة والمهن ومعالجته.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٧٥ - أشارت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمه عام ٢٠١٠ (وكررته عامي ٢٠١٢ و٢٠١٣)، إلى أن القانون الجنائي، كما لوحظ في تعليقاتها السابقة، لا يحدد خصيصا جرائم

تتصل بالمواد الإباحية أو بأداء أطفال تقل أعمارهم عن ١٨ سنة لعروض إباحية، ولكنه يضع أحكاما تحظر إنتاج المواد أو العروض الداعرة عموما، أو توزيعها أو عرضها. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لكي تحظر على وجه التحديد استخدام طفل أو قوادته أو عرضه لإنتاج مواد إباحية أو أداء عروض إباحية. وطلبت إلى الحكومة أيضا أن تعتمد أحكاما تنص على عقوبات مناسبة لهذا الشكل الذي هو أسوأ أشكال عمل الأطفال.

اتفاقيات أخرى طلب من الحكومة تقديم تقارير عنها

٧٦ - طلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ المقرر أن تستعرضهما اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

غينيا

٧٧ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدقت غينيا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٣، و ٢٩، و ٤٥، و ٨٧، و ٨٩، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٢٢ و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٤٣، و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧٨ - تتصل التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء، في ما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالبنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ٣

٧٩ - أحاطت اللجنة علما، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠٠٥ (وكررتة مؤخرا عام ٢٠١٣)، بإشارة الحكومة إلى أنه بسبب الصعوبات التشغيلية، كان من المستحيل آنذاك، بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الاضطلاع بدفع كامل استحقاقات الأمومة، التي كان صاحب العمل، حتى ذلك الحين يدفع ٥٠ في المائة منها، وفقا للمادة ١٠٦ (٤) من القانون رقم L94/006/CTRN الذي صدر بموجبه قانون الضمان الاجتماعي. بيد أن الحكومة أضافت أنها ستعمل تدريجيا على ضمان أن تكون التشريعات الوطنية متماشية مع الاتفاقية.

٨٠ - وأعربت اللجنة عن أملها في أن تقدم الحكومة مؤشرا على التقدم المحرز صوب كفالة التنفيذ الكامل للاتفاقية، وأن تتخذ التدابير اللازمة لضمان ألا يضطلع أرباب العمل، ولو جزئيا، بدفع استحقاق الأمومة، ما دام هذا لا يتفق مع أحكام الاتفاقية، وينطوي على خطر حصول تأثيرات ضارة بالنسبة لعمالة المرأة.

٨١ - وفي ما يتعلق بإمكانية فصل عاملة أثناء إجازة الأمومة في حالة سوء سلوك جسيم، على النحو المنصوص عليه في المادة ٦٣ من الأمر رقم 003/PRG/SGG/88 لعام ١٩٨٨، الذي صدر بموجبه قانون العمل، أشارت الحكومة إلى أنه، على الرغم من تعارض هذا الحكم مع الاتفاقية، فإنه لم يسفر عن أي شكاوى من الشركاء الاجتماعيين. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تقدم الحكومة معلومات تفصيلية عن التدابير التي اتخذت عمليا لتفعيل ذلك الحكم من الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٨٢ - أحاطت اللجنة علما، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢ (وكررت عام ٢٠١٣)، بإشارة الحكومة إلى أن مشروع قانون العمل، الذي هو في انتظار تقديمه إلى الجمعية الوطنية، يرسخ مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة.

٨٣ - وأحاطت اللجنة علما أيضا بالمرسوم رقم 009/PRG/SGG/89 الذي يحدد مبالغ المكافآت، في المناصب العليا والمناصب الإدارية في الإدارة المدنية للدولة، التي تنطبق على جميع الموظفين في الفئات المعنية، دون أي تمييز على أساس الجنس. وأشارت إلى أنه، حتى إذا كانت المرتبات والمكافآت تحدد وفقا للوظائف المعنية ولسلم أجور قانوني، دون أي تمييز على أساس الجنس، فإن الأساليب والمعايير المعتمدة في تصنيف الوظائف ووضع جداول الأجور يمكن أن تؤدي إلى التمييز، حيث أن الأعمال التي تقوم بها المرأة تقليديا منقوصة القيمة في كثير من الأحيان مقارنة بالوظائف التي يؤديها عادة رجال.

٨٤ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن الخطوات المتخذة أو المزمع اتخاذها لكفالة أن تكون معايير تقييم الوظائف وتصنيفها، وجداول المرتبات السارية في القطاع العام موضوعية وخالية من أي تحيز جنساني، وخاصة أن تكون الوظائف التي تؤديها المرأة على نطاق واسع غير منقوصة القيمة مقارنة بالوظائف التي يؤدي معظمها "ذكور"، بل تقييم بصورة موضوعية على أساس ما تنطوي عليه من عمل.

الاتفاقية رقم ١١١

٨٥ - لاحظت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢ (وكررتة عام ٢٠١٣)، أن مشروع قانون العمل في انتظار التقديم إلى الجمعية الوطنية، وأعربت عن الأمل في أن يتضمن قانون العمل الجديد أحكاماً تحظر التمييز المباشر وغير المباشر في ما يتعلق بجميع العمال، على الأقل بالاستناد إلى جميع أسس التمييز المحظورة الواردة في المادة ١ (أ) من الاتفاقية، في جميع مراحل التوظيف والمهن.

٨٦ - ولاحظت اللجنة أيضاً أن قانون العمل الحالي يتضمن أحكاماً تقيد وصول المرأة إلى بعض أنواع العمل (المادتان ١٤٨ و ١٨٦). وأعربت اللجنة عن أملها في أن تكون أحكام قانون العمل الجديد المتعلقة بعمالة المرأة متمشية مع مبدأ المساواة بين الجنسين، وأن تكون تدابير الحماية المتعلقة بالمرأة مقصورة على حماية الأمومة.

٨٧ - ولاحظت اللجنة أن المرأة، في عام ٢٠١٢، كانت تمثل ٢٧,٨٨ في المائة من مجموع الموظفين في الخدمة العامة، وأنها لم تكن تحتل سوى ١٦,٢٩ في المائة من المناصب الإدارية العليا (الفئة ألف). وبالاستناد إلى دراسة عن الفقر وأوجه اللامساواة في غينيا في الفترة ١٩٩٤-٢٠١٢، أصدرها في تموز/يوليه ٢٠١٢ المعهد الوطني للإحصاء، فإن التمييز الذي تعاني منه المرأة في سوق العمل يجعل الأسر المعيشية التي ترأسها نساء أكثر تعرضاً للفقر.

٨٨ - وأشارت الحكومة إلى أن البلد اعتمد وثيقة إطارية تتضمن سياسة وطنية للنهوض بالعمالة من أجل التنمية والحد من الفقر، مقترنة بخطة عمل ترمي بصفة خاصة إلى تحسين إمكانية حصول المرأة على العمل، وإلى أنه أنشئت في وزارة الشؤون الاجتماعية شعبة للشؤون الجنسانية والإنصاف وأنه أنشئت في جميع الإدارات الوزارية وحدات للشؤون الجنسانية والإنصاف. وعلاوة على ذلك، حددت ورقة استراتيجية الحد من الفقر للفترة ٢٠١١-٢٠١٢، التي اعتمدت مؤخراً، مجالات عمل ذات أولوية بهدف تشجيع المساواة بين الرجل والمرأة، وتشجيع البعد الجنساني في العمالة، ونصت بالخصوص على تعزيز الأطر التشريعية والمؤسسية القائمة من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين وتدعيم استقلال المرأة المالي (القروض البالغة الصغر). ولاحظت اللجنة أنه وضعت، في عام ٢٠١١ سياسة جنسانية وطنية.

٨٩ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة، وهي تلاحظ الجهود التي تبذلها هذه الأخيرة من أجل وضع إطار عمل استراتيجي لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في العمالة والمهن، أن تقدم معلومات عن التدابير المحددة التي اتخذت في هذا الصدد وعن النتائج المحرزة.

٩٠ - ولاحظت اللجنة كذلك أنه استنادا إلى المعهد الوطني للإحصاء، فإنه بالرغم من أن معدل الالتحاق بالمدارس كان بنسبة ٥٧,١ في المائة بالنسبة للبنات و٦١,٨ في المائة بالنسبة للذكور بين السابعة والثانية عشرة من العمر، فقد انخفض هذا الرقم إلى ٣١ في المائة بالنسبة للبنات و ٤٤,٧ في المائة بالنسبة للذكور بين الثالثة عشرة والتاسعة عشرة من العمر. ووفقا لهذه الدراسة، فإن معدل الالتحاق بالمدارس أقل بالنسبة للفتيات، اللاتي من المرجح أن يتركن النظام التعليمي في وقت مبكر. وعلاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى أن معدل الأمية بين البالغين (٦٥,٢٢ في المائة) يبرز فجوة كبيرة بين الجنسين (٧٤ في المائة بالنسبة للنساء مقابل ٥٥,١٤ في المائة بالنسبة للرجال). وأشارت أيضا إلى أن ورقة استراتيجية الحد من الفقر تنص على وضع برامج للتعليم ومحو الأمية، وإلى أن الخطة الخمسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٥، التي اعتمدها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ وزارة التخطيط، تضع استراتيجية عامة شاملة للإلمام بالقراءة والكتابة، لا سيما للنساء والفتيات، وذلك عن طريق وضع البرامج ورسم الأهداف المحددة.

٩١ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن تنفيذ التدابير المحددة عن طريق ورقة استراتيجية الحد من الفقر، والخطة الخمسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ٢٠١١ - ٢٠١٥، والسياسة الجنسانية الوطنية الرامية إلى تحسين فرص حصول الفتيات والنساء على التعليم والتدريب المهني، ولا سيما في القطاعات "الذكورية التقليدية"، وعن التدابير الرامية إلى الحفاظ على حضورهن في المدارس وفي معاهد التدريب.

الاتفاقية رقم ١٢٢

٩٢ - أحاطت اللجنة علما، في الملاحظة التي ابدتها عام ٢٠١٢ (وكررهما كطلب مباشر عام ٢٠١٣)، بالمعلومات التي قدمتها الحكومة عن مختلف التدابير الرامية إلى تشجيع عمالة الشباب وعمالة المرأة، بما في ذلك وضع البرنامج الوطني لدعم عمالة الشباب (٢٠٠٧)، وإنشاء الصندوق الوطني لإدماج الشباب، وإنشاء صندوقين للدعم (٣٠ بليون فرنك غيني للشباب، و ١٠٠ بليون فرنك غيني للمرأة) من أجل النهوض بالعمالة والحد من الفقر والعمل، في شراكة مع برنامج الأغذية العالمي، على تنفيذ برنامج "الأغذية للمتمرنين" الموجه لـ ١٠٠٠ شخص من الشباب المحرومين (٢٠١٠).

٩٣ - ولاحظت اللجنة كذلك أنه، استنادا إلى ورقة استراتيجية الحد من الفقر للفترة ٢٠١١-٢٠١٢، فقد ارتفع معدل البطالة من ١٠,٢ إلى ١٥ في المائة في كوناكري وانخفض من ٦,٧ إلى ٣,٢ في المائة في المدن الأخرى في الفترة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٧. وعلى العموم، فقد تضرر من العمالة الناقصة ٩,١ في المائة من السكان النشطين في عام ٢٠٠٧

مقارنة بنسبة ١١,٨ في المائة في عام ٢٠٠٢. وكانت النساء أكثر تضررا من العمالة الناقصة من الرجال (٧,٥ بالنسبة للرجال و ١٠,٥ في المائة بالنسبة للنساء). ونسبة السكان النشطين الذين يعانون من العمالة الناقصة أعلى في المناطق الريفية (١١,١ في المائة) منها في المناطق الحضرية (٥,٤ في المائة).

٩٤ - ودعت اللجنة الحكومة إلى أن تقدم معلومات عن النتائج المحرزة، لا سيما بالنسبة للشباب والنساء، بفضل التدابير الرامية إلى تشجيع العمالة، وتحسن توفير التدريب المهني والتقني، وكذلك عن التقدم المحرز في تفعيل خطة العمل لتنفيذ السياسة الوطنية للنهوض بالعمالة.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٩٥ - أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، باعتماد قانون الطفل (القانون رقم L/2008/011/AN، المؤرخ ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٨). ولاحظت مع الارتياح أن المواد من ٣٨٥ إلى ٣٩٦ من القانون تحظر بالفعل الاتجار بالأشخاص، بمن فيهم الأطفال، لأغراض الاستغلال الجنسي أو لأغراض استغلالهم في العمل. وأشارت الحكومة إلى أنه يجري إعداد مشروع قانون يحظر عمل الأطفال والاتجار بهم. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم المحرز في إعداد مشروع القانون ذلك.

٩٦ - ولاحظت اللجنة مع الارتياح أن المادتين ٣٥٩ و ٣٦٠ من قانون الطفل تحظران إنتاج وعرض ونشر وشراء وحيازة وتصوير أي مواد إباحية تنطوي على قيام أطفال بأنشطة جنسية صريحة، حقيقية أو قائمة على المحاكاة، أو أي تصوير للأعضاء الجنسية لطفل، تحت طائلة العقوبة بالسجن لمدة تتراوح بين سنة واحدة وخمس سنوات وبغرامة تتراوح بين ٣٠٠ ٠٠٠ ومليون فرنك غيني.

٩٧ - غير أن اللجنة لاحظت أيضا أنه وفقا لتقرير الدراسة الاستقصائية الوطنية عن عمل الأطفال والاتجار بهم في غينيا، التي أجريت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، بالتعاون مع برنامج المعلومات الإحصائية والرصد المتعلق بعمل الأطفال، التابع لمنظمة العمل الدولية، والمعهد الوطني للإحصاء في غينيا، فإن ٤٠,١ في المائة من الأطفال في غينيا الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٧ سنة، أو ٧٧٨ ٤٢٧ ١ طفلا، يقومون بأنواع من العمل يتعين إلغاؤها. ويقوم ٨٤,١ في المائة من هؤلاء الأطفال بأنواع عمل خطيرة. ولذلك طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ تدابير فورية لتعزيز قدرة مفتشيات العمل، على سبيل

الاستعجال، من أجل كفالة قدر كاف من الرصد واكتشاف الأطفال دون الثامنة عشرة من العمر المنخرطين في أسوأ أشكال عمل الأطفال، ولا سيما في أنواع العمل الخطرة.

اتفاقيات أخرى طلب من الحكومة تقديم تقارير عنها

٩٨ - طلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ المقرر أن تستعرضهما اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

بولندا

٩٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت فنلندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٣، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

١٠٠ - تناول لجنة الخبراء، في ما أبدته من تعليقات غير نهائية تتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٠١ - لاحظت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمه عام ٢٠١٠، أنه وفقا لتقرير الحكومة، فقد زادت الفجوة في الأجور بين الجنسين من ٧,٥ في المائة عام ٢٠٠٧ إلى ٩,٨ في المائة عام ٢٠٠٨ (على أساس متوسط الأجر الإجمالي في الساعة).

١٠٢ - ورحبت اللجنة بتحليل أسباب الفجوات الموجودة في الأجور بين الرجال والنساء المقدمة في التقرير المعنون "العمالة في بولندا في عام ٢٠٠٧". وبين التقرير أن الفجوات في الأجور هي نتيجة للفوارق المتصلة بمميزات شاغل (أو شاغلة) الوظيفة، مثل مستوى التعليم أو الخبرة المهنية، وخصائص مكان العمل (القطاع، والمهنة، وحجم المؤسسة)، بالإضافة إلى التمييز بين الجنسين. وفي ما يتعلق بالفجوة الأكبر في الأجور في المناصب الإدارية، أكد التقرير أن هذا يعود إلى حد كبير إلى التمثيل الناقص للمرأة في المناصب العالية الأجر.

١٠٣ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أية تدابير اتخذت للحد من اتساع الفجوة بين أجور الجنسين وسدها في كل من القطاعين الخاص والعام، بما في ذلك التدابير الرامية إلى معالجة الفصل المهني بين الرجل والمرأة، وتعزيز الفرص المتاحة للمرأة من

أجل التطوير الوظيفي وإمكانية الحصول على مجموعة أوسع نطاقا من فرص العمل والمسارات التعليمية والمهنية.

١٠٤ - وأشارت اللجنة، وهي تلاحظ أوجه القصور في قانون العمل وتوضيحات الحكومة، إلى أن الاتفاقية لا تقتصر تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل المتساوي القيمة على نفس المؤسسة، وطلبت إلى الحكومة أن تبين كيفية حماية الرجال والنساء من التمييز في الأجر إذا لم يكن هناك أساس حقيقي أو افتراضي للمقارنة داخل المؤسسة.

١٠٥ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٠٠ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١١١

١٠٦ - أحاطت اللجنة علما، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٠، بإشارة الحكومة إلى أن الأحكام المناهضة للتمييز من قانون العمل عدلت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وجرى استكمال تعريف التمييز غير المباشر؛ وجرى تحديد الحالات التي تعتبر تمييزية، وتعريف التحرش الجنسي بمزيد من الدقة، وحظرت صراحة الأعمال الانتقامية ضد الموظف الذي يتعرض للمضايقة أو التحرش الجنسي، وحدد نطاق حماية الموظف (أو الموظفة) الذي يمارس حقوقه بعد انتهاك مبدأ المعاملة المتساوية في مجال العمالة بمزيد من الدقة. وأدخلت، منذ عام ٢٠٠٨، تعديلات أخرى على قانون العمل من أجل توفير فرص متكافئة للرجل والمرأة في العمالة، بما في ذلك منح حقوق إضافية في ما يتعلق بالأمومة وتربية الأطفال.

١٠٧ - ولاحظت اللجنة أن أحكام قانون العمل المتعلقة بالتحرش الجنسي قد جرى تعديلها لإضافة إشارة مفصلة للأعمال التي يمكن أن تؤدي إلى تهينة ظروف غير مواتية للعامل. ولاحظت أيضا أن ما يزيد عن ٣٠ من شكاوى التحرش الجنسي قدمت إلى مفتشي العمل منذ عام ٢٠٠٩، وأن عدة قضايا تتعلق بالتحرش الجنسي عالجتها شعب العمل التابعة لمحاكم المقاطعات والمحاكم الإقليمية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات تفصيلية عن فحوى الأحكام المعدلة المتعلقة بالتمييز والتحرش الجنسي، وكذلك عن تطبيقها في الممارسة العملية. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير الفعالة المتخذة للتوعية بمسألة التحرش الجنسي في مكان العمل.

١٠٨ - ولاحظت اللجنة من الإحصاءات التي قدمتها الحكومة أن نسبة النساء النشطات اقتصاديا لا تزال أقل من ٥٠ في المائة (٤٦,٦) في المائة عام ٢٠٠٨، و ٤٧,٣ في المائة

عام ٢٠٠٩). ووفقاً لبيانات المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، بلغ معدل عمالة النساء ٥٢,٩ في المائة عام ٢٠٠٩. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، كان الرجال ممثلين تمثيلاً زائداً بنسبة ٣٠ في المائة في مناصب صنع القرار (أي الممثلين الحكوميين وكبار المسؤولين والمديرين).

١٠٩ - ورحبت اللجنة بالعديد من المبادرات والمشاريع التي تنفذها الحكومة منذ عام ٢٠٠٥ من أجل النهوض بعمالة المرأة مع التركيز بشكل خاص على مكافحة القوالب النمطية المتعلقة بدور المرأة في المجتمع وفي مكان العمل، عن طريق الحملات الإعلامية وحلقات العمل والحلقات الدراسية والمؤتمرات. ولاحظت أن بعض المشاريع التي بدئ فيها موجهة بشكل خاص إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة، وأنه جرى اتخاذ تدابير تشريعية في هذا الصدد.

١١٠ - وشجعت اللجنة الحكومة على مواصلة جهودها الرامية إلى مكافحة القوالب النمطية في ما يتعلق بأدوار المرأة والرجل في المجتمع وفي مكان العمل، وطلبت إليها تقديم معلومات عن التدابير الرامية إلى النهوض بعمالة المرأة والتي تنفذ عن طريق مؤسسات سوق العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضاً أن تقدم معلومات عن أي تقييم أجري لأثر المشاريع والبرامج المنفذة على عمالة المرأة والفرص المتاحة، ولا سيما على توظيف المرأة في مناصب صنع القرار.

١١١ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١١١ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١٢٢

١١٢ - أحاطت اللجنة علماً، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، بالملاحظات التي قدمتها نقابة العمال المستقلة المسيرة ذاتياً "التضامن"، والتي اقترحت فيها النقابة توجيه المخصصات الإضافية نحو تشغيل الفئات الضعيفة، مثل العاطلين عن العمل من النساء، والشبان، والأشخاص ذوي الإعاقة، والعمال المسنين، والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي والمهاجرين، والمزارعين.

١١٣ - ودعت اللجنة الحكومة إلى تقديم معلومات عن النتائج المحرزة في تنفيذ التدابير المتعلقة بالعمالة النشطة من أجل تشجيع العمالة الكاملة، وعن كيفية ترجمة هذه التدابير إلى فرص عمل منتجة ودائمة للعاطلين عن العمل وغيرهم من فئات العمال المستضعفين.

١١٤ - وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بإشارة الحكومة إلى أن خطة العمل الوطنية للعمالة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١١ حددت مدى الأهمية التي تتسم بها مسألة ضمان تساوي الفرص للنساء والرجال في الوصول إلى سوق العمل. وجرى، خلال هذه الفترة المشمولة بالخطة، تنفيذ عدد من المبادرات التي اشترك في تمويلها الصندوق الاجتماعي الأوروبي، والتي تهدف إلى تعزيز وضع المرأة في سوق العمل، عن طريق التخلص من القوالب النمطية السائدة، ورفع مستوى الوعي لدى العمال ومؤسسات سوق العمل، وتوفير سبل الوصول إلى أشكال رعاية الطفل ذات الطابع المؤسسي. وأفادت الحكومة بأن نسبة بطالة النساء بلغت ١٠,٩ في المائة عام ٢٠١١، مقارنة بـ ٨,٨ في المائة بالنسبة للرجال. وكان أكثر من ٦٤ في المائة من النساء العاطلات عن العمل في الربع الأخير من عام ٢٠١١، قد بلغن مستوى التعليم الثانوي أو ما بعده أو التعليم العالي في حين بلغ ذلك المعدل ٤٣,٤ في المائة لدى الرجال. وبلغت نسبة النساء ٥٤,٧ في المائة من مجموع العاطلين عن العمل الذين شاركوا في برامج تحفيز عام ٢٠١١.

١١٥ - وشجعت اللجنة الحكومة على مواصلة جهودها الرامية إلى مكافحة القوالب النمطية في ما يتعلق بأدوار المرأة والرجل في المجتمع وفي مكان العمل، ودعتها إلى تقديم معلومات عن أثر التدابير المعتمدة لضمان أن توفر للمرأة كامل الفرص الممكنة للحصول على مؤهلات واستخدام مهاراتها.

جزر سليمان

١١٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدقت جزر سليمان على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢،

١١٧ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها الأولى عن الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٨٧، و ٩٨، و ١٠٠، و ١٠٥، و ١١١، و ١٨٢، بالإضافة إلى تقريرها عن الاتفاقية رقم ٤٥، المقرر أن تستعرضها اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

فتزويلا (جمهورية - البوليفارية)

١١٨ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدقت جمهورية فتزويلا البوليفارية على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ١٠٠ و ١١١، و ١٥٦. وصدقت أيضاً

على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣، و ٢٩، و ٨٧، و ٩٨، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

١١٩ - تتصل التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة الخبراء، في ما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالبند الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ٣

١٢٠ - أحاطت اللجنة علما، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٣، باعتماد قانون العمل في نيسان/أبريل ٢٠١٢، مما عزز حماية الأمومة، واستقرار العمالة بالنسبة للحوامل والأمهات العاملات. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة مع الارتياح أن المادة ٣٣٥ من القانون تضمن للعاملات حماية خاصة من الفصل عن العمل في الفترة من بداية الحمل إلى ما بعد الولادة بسنتين.

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٢١ - أشارت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١١، إلى طلبها السابق للحصول على معلومات عن الأحكام السارية التي تنشئ فروقا في استحقاقات العاملين والعاملات الذين يتبنون أطفالا. وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علما بإشارة الحكومة إلى أنه لا توجد فروق من ذلك القبيل.

١٢٢ - وأحاطت اللجنة علما أيضا بإشارة الحكومة إلى أن معدل عمالة المرأة بلغ ٩٢ في المائة، في حين بلغ معدل الرجال ٩٢,٦ في المائة. وأحاطت علما كذلك بالمعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة عن المؤشرات العالمية للقوة العاملة في الاقتصادين الرسميين وغير الرسميين على حد سواء، مصنفة حسب الجنس للفترة أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ - أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، بالإضافة إلى مؤشرات السكان الناشطين اقتصاديا حسب فرع النشاط الاقتصادي، والوضع الوظيفي للفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠. ولاحظت اللجنة أن المؤشرات المتعلقة بالسكان الناشطين اقتصاديا حسب فرع النشاط الاقتصادي غير كافية لإجراء تقييم مناسب للوضع الوظيفي للمرأة وأجورها بالنظر إلى أنها غير مبوبة حسب الجنس، ولا تتضمن معلومات عن الأجر الذي يحصل عليه الرجال والنساء. وشددت على أهمية توافر معلومات كاملة تسمح بإجراء تقييم مناسب لنوع الفروق في الأجور بين الرجل والمرأة، ومستواها، وأسبابها، والتقدم المحرز في تطبيق مبدأ الاتفاقية.

١٢٣ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل جهودها الرامية إلى جمع الإحصاءات وأني نوع آخر من المعلومات المصنفة حسب الجنس باعتبارها أساسا يستند إليه في تحديد الفجوة في الأجر بين العاملين والعاملات حسب القطاع وأسبابها، وتقييم مختلف الاتجاهات، وتقديم معلومات في هذا الصدد. وطلبت أيضا إلى الحكومة الإبلاغ عن تنفيذ خطة تحقيق المساواة للمرأة، التي تغطي الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣، ولا سيما في ما يتعلق بالتدابير المعتمدة لتحقيق تكافؤ الأجر، وتوفير معلومات عن أي من التدابير الأخرى التي اتخذتها وزارة السلطة الشعبية لشؤون المرأة والمساواة بين الجنسين بغية تحقيق أهداف الاتفاقية.

١٢٤ - وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لكي تدرج في التشريعات مبدأ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل عن العمل ذي القيمة المتساوية.

١٢٥ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٠٠ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١١١

١٢٦ - أحاطت اللجنة علما، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، بملاحظات التحالف المستقل لنقابات العمال المؤرخة ١٤ آب/أغسطس ٢٠١٢، التي اعترض فيها التحالف على أن قانون العمل، الذي دخل حيز النفاذ في أيار/مايو ٢٠١٢، لم تجر مناقشته في البرلمان. وأكد التحالف بالخصوص أن تعريف التحرش الجنسي في القانون غير كامل لأنه لا يتضمن إشارة إلى "بيئة العمل العدائية". وأشار التحالف أيضا إلى وضع المرأة في سوق العمل مبينا أنها تعاني من البطالة، وعدم الاستقرار الوظيفي والافتقار إلى التعليم. وطلبت اللجنة إلى الحكومة إبداء ملاحظاتها حول هذه المسائل.

١٢٧ - وأحاطت اللجنة علما، في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠١١، بما ذكرته الحكومة من أن مكتب المدعي العام أشار إلى أنه تلقى منذ بدء نفاذ القانون الأساسي المتعلق بحق المرأة في حياة خالية من العنف، ١٩٩٩٨٥ من الشكاوى المتعلقة بالعنف الجنساني منها ٤١٠ ٣٤ عام ٢٠٠٧، و ٧٠ ٠١٥ عام ٢٠٠٨، و ٩٥ ٥٦٠ عام ٢٠٠٩. والجرائم التي يبلغ عنها بكثرة هي العنف الجسدي والنفسي والجنسي والتهديدات والمضايقات. وأشارت الحكومة إلى أنه، بالاستناد إلى مديرية الأسرة الشاملة التابعة لمكتب المدعي العام، فقد أدت الشكاوى إلى اتخاذ ٩٥١٦٦ إجراء (تشمل توجيه تهم، ووضع بعض القضايا جانبا، وشطب قضايا أخرى). وتضطلع أيضا مديرية الوقاية والعمل المتعلق بالعنف الموجه ضد المرأة، في إطار معهد المرأة، بتوجيه الضحايا وتقديم المساعدة لهن. ولاحظت اللجنة أن المعلومات

الإحصائية التي قدمتها الحكومة عن أنواع العنف التي تبلغ عنها المرأة لا توفر أساسا لإجراء تقييم ملائم لحالات التحرش الجنسي في مكان العمل، ولا التدابير المعتمدة للتصدي لها.

١٢٨ - وطلبت اللجنة مجددا إلى الحكومة تقديم معلومات عن الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي في بيئة العمل والخطوات التي اتخذت من أجل توعية السلطات الإدارية والقضائية وتدريبها على مفهوم التحرش الجنسي على النحو المبين في الملاحظة العامة المبداءة عام ٢٠٠٢، ونتائج الشكاوى المقدمة في هذا الصدد، والتدابير المتخذة بناء على ذلك. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تبين ما إذا كانت الخطة المشتركة بين المؤسسات لمنع العنف الجنساني، التي أشير إليها عام ٢٠٠٩، قد اعتمدت، وما إذا كانت تنص على إجراءات لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل ومكافحته.

١٢٩ - وطلبت اللجنة كذلك إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أثر خطة تحقيق المساواة للمرأة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣، التي ركزت على إشراك المرأة في التنمية والعمل المثمرين اجتماعيا، وأن توفر الإحصاءات والمعلومات المصنفة حسب الجنس والعمر والعرق وقطاع العمل.

١٣٠ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ١١١ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الاتفاقية رقم ١٢٢

١٣١ - أحاطت اللجنة علما، في الملاحظة التي أبدتها عام ٢٠١٢، بإشارة الحكومة إلى أنه يجري الاضطلاع ببرامج وإجراءات عن طريق البعثات الاجتماعية من أجل إدماج القطاعات المستبعدة من عالم العمل. وفي هذا الصدد، تهدف بعثة مدارس ديل باريو، وهي استراتيجية شاملة للتشجيع على إدماج نساء يعشن حالات فقر مدقع في عالم العمل، إلى تيسير العمليات الاجتماعية الرامية إلى الإدماج المثمر اجتماعيا لكل من الأمهات المستفيدات، وأفراد الأسرة الآخرين. ولهذا الغرض، تقدم الإرشادات للأمهات من أجل مساعدتهن على صياغة مقترحات مثمرة اجتماعيا في اللجان التابعة لمدراس ديل باريو.

إتفاقيات أخرى طُلب من الحكومة تقديم تقارير عنها

١٣٢ - طُلب إلى الحكومة أن تقدم تقريرها عن الاتفاقية رقم ٤٥ المقرر أن تستعرضه اللجنة في دورتها المقررة للفترة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.