

Distr.: General
16 January 2015
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الستون

١٦ شباط/فبراير - ٦ آذار/مارس ٢٠١٥

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ المادتين ٢١ و ٢٢ من الاتفاقية

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

تقرير مكتب العمل الدولي**

موجز

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

* CEDAW/C/60/1.

** قُدمت هذه الوثيقة في وقت متأخر نتيجةً لتأخر المدخلات الواردة من مصادر أخرى.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المحتويات

الصفحة	الفصل
٢	أولا - مقدمة
٥	ثانيا - الإيضاحات المتعلقة بالحالة فيفرادى البلدان
٥	أذربيجان
٩	الدانمرك
١٢	إكوادور
١٤	إريتريا
١٦	غابون
٢٠	قيرغيزستان
٢٣	ملديف
٢٣	توفالو

أولا - مقدمة

١ - يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتتعلق المعلومات الواردة في هذا التقرير، بشكل رئيسي، بالاتفاقيات التالية من بين الاتفاقيات المعتمدة حتى الآن والبالغ عددها ١٨٩ اتفاقية:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّقت عليها ١٧١ دولة عضو؛

- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدّقت عليها ١٧٢ دولة عضو؛

- الاتفاقية المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدّقت عليها ٤٣ دولة عضو؛

٢ - وترد الإشارة، حسب الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

- 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)

الحرية النقابية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

- اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسة العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

حماية الأمومة

- الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)
- الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة (الصيغة المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (المرأة) (الصيغة المنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) والبروتوكول الملحق بها في عام ١٩٩٠
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمال المهاجرون

- اتفاقية العمال المهاجرين (الصيغة المنقحة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

الشعوب الأصلية

- الاتفاقية المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)

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 (لجنة الخبراء)، وهي هيئة تضم خبراء

مستقلين من جميع أرجاء العالم، وتُعقد اجتماعاتها سنوياً. وتضم المعلومات المقدمة في الفرع الثاني من هذا التقرير موجزات للملاحظات المقدمة من اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، وتقدّم إلى اللجنة المعنية بتطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي. ولا تُنشر الطلبات المباشرة التي يتم إعدادها بالإنكليزية والفرنسية، وبالإسبانية للبلدان الناطقة بالإسبانية، في شكل كتاب، إنما 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 التي أبدتها بالتفصيل الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن الاطلاع على تعليقات لجنة الخبراء ذات الصلة، المشار إليها في الفرع الثاني، على العنوان الشبكي التالي: www.ilo.org/dyn/normlex/en.

٥ - وتجدر الإشارة إلى أن لجنة الخبراء كثيراً ما تُدرج في تعليقاتها إشارات إلى المعلومات التي تقدمها الحكومات إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أو إلى غيرها من هيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات، وكذلك إشارات إلى التقارير الصادرة عن هذه الهيئات.

ثانياً - الإيضاحات المتعلقة بالحالة فيفرادى البلدان

أذربيجان

٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت أذربيجان على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢ و ١٨٣.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧ - تتناول التعليقات غير النهائية التي أبدتها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٨ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها المقدمة في عام ٢٠١٢، إلى أن الأحكام العامة للمواد ١٦ و ١٥٤ و ١٥٨ من قانون العمل لعام ١٩٩٩ لا تتناول مبدأ المساواة في الأجر

بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة، وأن المادة ٩ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ١٥٠ - ثالثاً - فاء، المؤرخ ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، لا تعكس ذلك المبدأ تماماً. إذ تقتصر المادة ٩ على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة اللذين يؤديان عملاً في ظروف متساوية في نفس المؤسسة وبنفس المهارات. وفيما يتعلق بمتوسط الأجور، تشير الإحصاءات المقدمة من الحكومة لعام ٢٠١١ إلى أن المرأة تحسّل أجراً أدنى إلى حد كبير من الأجر الذي يحسّله الرجل في الكثير من القطاعات الاقتصادية، وهي تكسب على وجه التحديد أجراً أدنى من أجره بنسبة ٣٨,٤ في المائة في إنتاج النفط والغاز؛ وبنسبة ٣٥,١ في المائة في مجال الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية؛ وبنسبة ٣٠,٨ في المائة في الصناعة الكيميائية. وأشارت اللجنة أيضاً إلى وجود فصل مهني بين الجنسين في سوق العمل، سواء على المستوى الأفقي أو الرأسي. وحثت اللجنة الحكومة على أن تتخذ التدابير اللازمة لتكريس مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة تكريساً كاملاً في التشريعات، وأن تعالج بشكل فعلي الفجوة الواسعة في الأجور بين الجنسين.

٩ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة مجدداً، في طلبها المباشر الموجه في عام ٢٠١٢، أن تقدم معلومات عن الأنشطة التي يبادر إليها الشركاء الاجتماعيون لإنفاذ مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة. ولاحظت اللجنة أيضاً ما ذكرته الحكومة من أن هيئة تفتيش العمل الحكومية لم تجد أي حالة من حالات التمييز القائم على نوع الجنس على مدى السنوات العشر الماضية.

الاتفاقية رقم ١١١

١٠ - ذكرت اللجنة، في ملاحظتها المقدمة في عام ٢٠١٢، أنه عقب اعتماد القانون رقم ٤٢٤ - ثالثاً - فاء - دال المؤرخ ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، الذي ينص على "حظر الإعلان عن إجراء مسابقة لمثل أحد الجنسين فحسب، باستثناء الحالات المنصوص عليها في التشريعات"، تم تعديل المادة ٥٠ (٢) من قانون العمل في ١٧ أيار/مايو ٢٠٠٩ كي تشمل الحظر نفسه. ووفقاً للحكومة، تتماشى هاتان المادتان مع المادة ١٠ من القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين. ولاحظت اللجنة أيضاً ما ذكرته الحكومة بأنه تم تعديل الدستور في ١٨ آذار/مارس ٢٠٠٩ كي يشمل مادة تنص على عدم جواز إلحاق ضرر بأي شخص ولا منحه فوائد أو امتيازات أو حرمانه منها لعدد من الأسباب المعينة (المادة ٢٥ (٤))، بما في ذلك نوع الجنس.

١١ - وأعربت اللجنة على مدى عدة سنوات عن الشواغل التي تساورها بشأن استبعاد المرأة من مهن معينة على النحو الذي يحدده المقرر رقم ١٧٠ المؤرخ

٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، المنصوص عليه في المادة ٢٤١ من قانون العمل. وإذا لاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة بشأن بذل جهود لإلغاء القائمة المدرجة في ذلك القرار، فقد حثت الحكومة على إلغاء تلك القائمة وكفالة أن تكون أي تدابير تحد من عمل المرأة مقتصرة تماماً على الحماية المتصلة بالأمومة.

١٢ - وأشارت اللجنة إلى اعتماد "برنامج حكومي بشأن تنفيذ استراتيجية العمالة للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠"، يحدد الاستراتيجية الكفيلة بمعالجة المسائل المتعلقة بعمل المرأة وإتاحة المساواة بين الجنسين في العمل. ولاحظت اللجنة أنه وفقاً للبرنامج القطري للعمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية، والهادف إلى تعزيز فرص العمل الحر للمرأة وإشراكها في أنشطة ريادة الأعمال، لقد تم تنفيذ البرنامج المتعلق بتنمية ريادة المرأة للأعمال والمساواة بين الجنسين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات محددة عن التقدم المحرز في تنفيذ التدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الجنسين في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق، والأثر الناشئ عن تلك التدابير، بما في ذلك في سياق برنامج تنمية ريادة المرأة للأعمال والمساواة بين الجنسين.

١٣ - وأشارت اللجنة أيضاً إلى الفصل الكبير القائم بين الجنسين في سوق العمل، سواء على المستوى الأفقي أو الرأسي، وإلى التوضيح المقدم من الحكومة بأن المرأة لا تتولى أدوار الإدارة بسبب مسؤولياتها الأسرية. وأحاطت اللجنة علماً بما أشارت إليه الحكومة من أن الدائرة الحكومية للعمالة قد أتاحت في عام ٢٠١١ لما مجموعه ٢٩٩ ٤ شخصاً، من بينهم ٢٠٣٩ امرأة، تلقي التدريب المهني. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ إجراءات ملموسة لمعالجة الفصل الأفقي والرأسي بين الجنسين في سوق العمل، وتحسين معدلات مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية والمهن التي لا تزال ممثلة فيها تمثيلاً ناقصاً، بسبل منها إشراكها في مجموعة أوسع من دورات التدريب المهني المفضية إلى وظائف تشمل فرص التقدم والترقية.

١٤ - وأشارت اللجنة في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢ إلى أن القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين يحظر المضايقة الجنسية (المادة ٤)، وينص على تنفيذ تدابير لمنع التمييز القائم على نوع الجنس والمضايقة الجنسية (الفرع ٧-٢-٥)، وأن المادة ٣١ من قانون العمل المؤرخ عام ١٩٩٩ قد أدرجت التدابير التي اتخذتها الأطراف في الاتفاقات الجماعية لمنع المضايقة الجنسية في العمل. وأحاطت اللجنة علماً بما أشارت إليه الحكومة عن إدخال تعديل على قانون العمل، الذي أصبح ينص الآن على التزام أصحاب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لمنع التمييز القائم على نوع الجنس والمضايقة الجنسية (المادة ١٢ (١))، بما في ذلك تحميل صاحب العمل مسؤولية الضرر الذي يلحق بالعامل في حالات المضايقة الجنسية

(المادة ١٩٥). وأحاطت اللجنة علماً كذلك بما أشارت إليه الحكومة من أن البرنامج الشامل لمكافحة العنف اليومي، المعتمد في ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، يشمل مشروع مقترحات لتعزيز العمليات التي تنفذها هيئة تفتيش العمل الحكومية لكفالة الامتثال للتشريعات المتعلقة بمنع الانتهاكات ذات الطابع الجنسي والأعمال الأخرى المهيئة للعاملين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير تتخذها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال أو الحكومة نفسها بهدف منع ومعالجة مسألة المضايقة الجنسية في مكان العمل، بما في ذلك توفير أمثلة محددة عن أنشطة التوعية التي تم الاضطلاع بها، وما أدت إليه من نتائج.

الاتفاقية رقم ١٨٣

١٥ - في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٣، طلبت اللجنة إلى الحكومة توفير معلومات مفصلة عن أنواع الرعاية الطبية المقدمة للنساء في فترة الحمل والولادة وما بعد الولادة، إضافة إلى توضيح شروط الأهلية والشروط المتعلقة بتغطية تكلفة الرعاية.

١٦ - ولاحظت اللجنة أنه عملاً بالمادة ٦ من قانون التأمين الاجتماعي، لا يحق للنساء اللاتي شاركن في نظام التأمين الاجتماعي الوطني لفترة أقل من ستة أشهر الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر. وعلى ضوء البيان الحكومي الذي يفيد بأن وزارة العمل والحماية الاجتماعية قدمت إلى مجلس الوزراء مقترحاً في عام ٢٠١١ لإلغاء تلك المادة، طلبت اللجنة معرفة ما إذا كان المقترح قد اعتُمد.

١٧ - وأشارت الحكومة في تقريرها إلى أنه تم إعداد مشروع قانون يتعلق بإدخال تعديلات وإضافات على قانون العمل وينص على توفير غرفة منفصلة داخل مكان العمل أو بالقرب منه بوصفه مركزاً لرعاية الأطفال والرضاعة. وطلبت اللجنة معرفة ما إذا كان قد تم إقرار مشروع القانون.

الاتفاقيات الأخرى

١٨ - ورد تقرير الحكومة الأخير عن الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ونظرت فيهما لجنة الخبراء في دورتها التي عقدت في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

١٩ - ووردت تقارير جديدة عن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٢٢ وستنظر فيها اللجنة في دورتها التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

٢٠ - وقد طُلب إلى الحكومة تقديم تقاريرها عن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٤٥ و ١٠٠ و ١١١ المقرر أن تستعرضها اللجنة في الدورة ذاتها.

الدانمرك

٢١ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت الدانمرك على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٦٩ و ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٢٢ - تتناول التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٢٣ - في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٢، لاحظت اللجنة من خلال التقرير الذي قدمته الحكومة أن المرأة، في عام ٢٠٠٩، كانت تتقاضى في المتوسط دخلاً أدنى بنسبة ١٨ إلى ٢٠ في المائة من دخل الرجل، وأن الفجوة في الأجور بين الجنسين في الوظائف الحكومية ووظائف الخدمة المدنية المحلية وفي القطاع الخاص بقيت تقريباً كما كانت عليه خلال السنوات الـ ١٥ الماضية. وكررت الحكومة تفسيرها للأسباب المؤدية إلى هذه الفروق وأوضحت أن الفجوة في الأجور بين الجنسين يمكن تفسيرها إلى حد كبير بالفصل بين الجنسين في سوق العمل، الذي يظهر من خلال تمثيل أكبر للنساء في القطاع العام (٧ نساء من بين كل ١٠ موظفين في قطاع الخدمة العامة)، ونسبة أعلى من الإناث العاملات بدوام جزئي (٣٧ في المائة من النساء مقارنة بـ ١٤ في المائة من الرجال)، وعدد أكبر وأطول من فترات انقطاع المرأة عن العمل في مسيرتها المهنية، وتمثيل المرأة تمثيلاً ناقصاً في المناصب التنفيذية (٣ نساء من بين كل ١٠ مديرين). ولاحظت اللجنة من خلال الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والمساواة أن ثلثي المؤسسات فقط التي يشملها القانون تُصدر إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس عن الأجور، أو تقارير متعلقة بالمساواة في الأجر، وأن المعرفة الضئيلة بالتشريعات وعدم الاعتراف بالفجوة القائمة في الأجور بين الجنسين في المؤسسات وعدم معالجتها، يفسر إلى حد ما حالة عدم الامتثال.

٢٤ - وأشارت الحكومة إلى أنه لم يتم حتى الآن اتخاذ أي تدابير لوضع أساليب موضوعية لتقييم الوظائف، ولا يُعتمد اتخاذ أي إجراءات في هذا الصدد. وأشارت أيضاً إلى إمكانية

إحالة القضايا المتعلقة بالتمييز في الأجر على أساس نوع الجنس إلى المحاكم العمالية، نتيجةً للتنفيذ المباشر للقانون رقم ٨٩٩ المؤرخ عام ٢٠٠٨ بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن طريق الاتفاقات الجماعية. ولاحظت اللجنة أيضاً قيام اتحاد الصناعة الداعمة والمنظمة المركزية للعاملين في القطاع الصناعي، في حزيران/يونيه ٢٠١١، بإنشاء محكمة معنية بتحقيق المساواة في الأجر، وهي مخوَّلة بالاستماع إلى القضايا المتعلقة بعدم المساواة في الأجر على أساس نوع الجنس. ولاحظت اللجنة أيضاً من الاستعراض الذي أُجري لمسألة المساواة في الأجر في عام ٢٠١٠ أن الشركاء الاجتماعيين ظلوا نشطين جداً في تعزيز مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة، عن طريق تقديم توصيات، وإقامة دورات تدريبية، وتنظيم حلقات دراسية ومنتديات، ونشر معلومات عن المساواة في الأجر.

٢٥ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى قيام ١١٥ شركة حتى حينه بالتوقيع على الميثاق المتعلق بمشاركة المزيد من النساء في الإدارة في كلا القطاعين الخاص والعام. ولاحظت أيضاً أن وزارة العمل والمساواة موَّلت دراسة تهدف إلى تحديد وتقييم العوائق الثقافية التي تمنع المرأة من الوصول إلى مناصب الإدارة في الشركات الكبيرة. ووفقاً لنتائج الدراسة التي نُشرت في عام ٢٠١١، فقد تبين أن للثقافة المؤسسية دوراً رئيسياً في دعم الوصول إلى المناصب التنفيذية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة جمع وتوفير معلومات عن النتائج التي تحققت من خلال تنفيذ الميثاق وعن أي مبادرات أخرى أُتخذت، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، بهدف تقليل الفروق بين الرجال والنساء.

٢٦ - وأحاطت اللجنة علماً بتقرير اللجنة المعنية بالأجور المتعلق بالأجور ونوع الجنس والتعليم والمرونة، الصادر في عام ٢٠١٠، والذي كشف الأثر التدريجي للفصل بين الجنسين، بمعنى أن النساء والرجال الذين تلقوا التدريب ذاته والعاملين في المجال ذاته كثيراً ما يضطربون بمهام مختلفة في النهاية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات أوفر عن توصيات اللجنة وعن أي تدابير أُتخذت أو معتزم اتخاذها لتضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين ومعالجة الفصل المهني بين الجنسين في سوق العمل، وعن تأثير تلك التدابير.

الاتفاقية رقم ١١١

٢٧ - في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٢، لاحظت اللجنة باهتمام اعتماد القانون رقم ٦٤٥ المؤرخ ٨ حزيران/يونيه ٢٠١١، المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في التوظيف، والذي ألغى القانون رقم ٧٣٤ المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ بينما كرر أحكامه. وفي المادة ١٨، تضمن القانون أيضاً التعديلات التي أُدخلت بموجب القانون

رقم ١٨٢ المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠١١ بهدف تنفيذ التوجيه 2006/54/EC. وينص القانون على أن يقوم المركز الدائم للدراسات الدولية وحقوق الإنسان بوضع أسس المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة وتقييمها ورصدها وتعزيزها، خاصة من خلال مساعدة ضحايا التمييز على أساس نوع الجنس في متابعة شكاواهن. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق التشريعات المتعلقة بمكافحة التمييز، بما في ذلك أي قضايا ذات صلة بالتمييز على أساس نوع الجنس من القضايا المرفوعة أمام المحاكم أو المقدمة إلى المجلس المعني بالمساواة في المعاملة، بمساعدة من المركز الدائم للدراسات الدولية وحقوق الإنسان، والقيام بالإبلاغ عن نتائج كل منها.

٢٨ - وأحاطت اللجنة علماً بالإحصاءات المقدمة في تقرير الحكومة التي أظهرت أنه جرى في عام ٢٠٠٩ إحالة ما مجموعه ١٩ قضية مزعومة من قضايا التمييز على أساس الحمل والولادة إما إلى المحاكم أو إلى المجلس المعني بالمساواة في المعاملة، ووُجد من بينها ١٥ قضية قائمة على أساس سليم. وفي عام ٢٠١٠، وجدت المحاكم نفسها والمجلس خرقاً للتشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة استناداً إلى الأسس ذاتها في ٢٩ قضية من أصل ٤٦ قضية جرى النظر فيها. وكررت اللجنة طلبها بأن تقوم الحكومة، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، بالنظر في ما إذا كانت هناك حاجة لمزيد من الإجراءات لمنع التمييز على أساس الحمل أو إجازة الأمومة والقضاء عليه.

الاتفاقيات الأخرى

٢٩ - وقد وردت آخر تقارير الحكومة عن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ ونظرت فيها لجنة الخبراء في دورتها التي عقدت في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٣٠ - وقد ورد تقرير جديد عن الاتفاقية رقم ١٢٢ وستنظر فيه اللجنة في دورتها التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

٣١ - وطلب إلى الحكومة تقديم تقريرها عن الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ المقرر أن تستعرضهما اللجنة في الدورة ذاتها.

إكوادور

٣٢ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت إكوادور على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٦٩ و ١٨٢ و ١٨٩.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٣٣ - تتناول التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ٩٧

٣٤ - في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة العدد الكبير من النساء العاملات اللاتي يهاجرن من إكوادور. وبناء على ذلك، طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المحددة التي تم اتخاذها بهدف كفالة أن تنتفع هؤلاء النساء أيضاً بالحقوق التي تنص عليها الاتفاقية. وبالأخص، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم المعلومات المتاحة عن الظروف المعيشية وظروف العمل للنساء العاملات المهاجرات، والصعوبات التي يواجهنها. وإضافة إلى ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة تحديد الكيفية التي تم بها إدراج قضية المساواة بين المرأة والرجل في سياسات الهجرة.

٣٥ - وطلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة تقديم معلومات عن خدمات المساعدة والإعلام التي تتناول القضايا التي تتأثر بها العاملات المهاجرات بالأخص، بما في ذلك ما يتعلق بالمعلومات المضللة عن فرص العمل وظروف العمل.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٦ - وفي ملاحظتها المقدمة في عام ٢٠١٣، ذكرت اللجنة أنها ما فتئت تشير منذ عدة أعوام إلى ضرورة تعديل المادة ٧٩ من قانون العمل التي تنص على المساواة في الأجر عن العمل المتساوي، باعتبارها تتسم بطابع أكثر تقييداً من مبدأ المساواة في القيمة. وقد حثت اللجنة الحكومة، في إطار إصلاح قانون العمل، على تعديل المادة ٧٩ بحيث تعبر تعبيراً كاملاً عن مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة. وشجعت اللجنة الحكومة على طلب المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٠٣

٣٧ - في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١١ (المكرر في عام ٢٠١٣)، لاحظت اللجنة أن المعهد الإكوادوري للضمان الاجتماعي ألزم بتقديم مستحقات الأمومة لكل المؤمن عليهن ممن يمثلن للشروط التي ينص عليها القانون. وقد طلبت اللجنة إلى الحكومة تحديد المستحقات التي ستحصل عليها النساء غير المؤهلات لتلقي المستحقات التي يقدمها المعهد وممن تأخر أصحاب عملهن عن دفع الاشتراكات.

٣٨ - وإضافة إلى ذلك، حثت اللجنة الحكومة على تكملة المادة الفرعية ٣ من المادة ١٥٥ من قانون العمل الذي ينص على أن تستفيد المرأة المرضعة من يوم عمل من ست ساعات، بفقرة من المادة تحدّد أن يوم العمل المخفض الساعات يُحسب باعتباره يوم عمل كامل، وتتقاضى فيه المرأة أجراً وفقاً لذلك. كما طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تدرج في تقريرها القادم معلومات عن الأحكام التي تنص على عبء الإثبات في حالة فصل امرأة من عملها أثناء إجازة أمومتها، وعن التفسيرات التي تقدمها المحاكم الوطنية فيما يتعلق بتطبيق المادة ١٥٣ من قانون العمل.

الاتفاقية رقم ١١١

٣٩ - في ملاحظتها المقدمة في عام ٢٠١٣، طلبت اللجنة إلى الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإلغاء المادة ١٧ (ب) من الأنظمة الصادرة في إطار قانون التعاونيات، التي تحتج المتزوجات بموجبها إلى تفويض أزواجهن بأن يكنّ عضوات في التعاونيات الإسكانية الزراعية وتعاونيات حدائق الخضروات الأسرية.

٤٠ - وأشارت اللجنة إلى أنه لا يتم تناول مسألة التحرش الجنسي إلا بموجب قانون العقوبات، ودعت الحكومة إلى اتخاذ التدابير التشريعية اللازمة لتعريف التحرش الجنسي ومنعه في التوظيف وبيئة العمل. وطلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة النظر في إدراج شرط على أصحاب العمل باتخاذ تدابير لمنع التحرش الجنسي في المؤسسة وتقديم معلومات عن أي تدابير أخرى تُتخذ بهدف منع التحرش الجنسي.

٤١ - وفي طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٣، لاحظت اللجنة أن الدستور المعتمد في عام ٢٠٠٨ أنشأ المجالس الوطنية للمساواة، المسؤولة عن كفالة إعداد واحترام ورصد وتقييم السياسات العامة المتعلقة بالشؤون الجنسانية والإثنية والمتناقلة عبر الأجيال وفيما بين الثقافات، فضلاً عن المسائل المتعلقة بالإعاقة. ويُتوقع من هذه المجالس تنسيق عملها مع عمل الوكالات الوطنية المتخصصة. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالخطة الوطنية للعيش الكريم

٢٠٠٩-٢٠١٣، التي تشمل بين أهدافها تعزيز المساواة دون تمييز على أساس نوع الجنس أو الأصل الإثني أو المستوى الاجتماعي أو الدين أو الميل الجنسي أو الموطن الأصلي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن إنشاء المجالس الوطنية للمساواة ونطاقات اختصاصها، وعن الصعوبات التي تواجهها في الاضطلاع بمهامها.

٤٢ - ولاحظت اللجنة أن الدستور ينص أيضاً على قيام الدولة بتعزيز تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل في قطاع الخدمة العامة، وفي هيئات الدولة المعنية بالإدارة واتخاذ القرارات، وكذلك في الأحزاب والحركات السياسية. وتنص المادة ٧٠ على قيام الدولة بالإعلان عن سياسات ترمي إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، واتباع تلك السياسات من خلال آلية متخصصة، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطط والبرامج. كما تدعو الخطة الوطنية للعيش الكريم لفترة الأعوام ٢٠٠٩-٢٠١٣ إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وينص القانون الأساسي المتعلق بمشاركة المواطنين على تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال اعتماد إجراءات تصحيحية. وقد أتاحت الحكومة بيانات عن الزيادة التي تحققت في السنوات الأخيرة على صعيد مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي المناصب التي يتم شغلها عن طريق التصويت الشعبي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى طريقة إسهام المجالس الوطنية المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين وحصول المرأة على فرص عمل في هذه العملية.

الاتفاقيات الأخرى

٤٣ - وقد جرى استلام آخر التقارير المقدمة من الحكومة بشأن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٦٩ و ١٨٢، ونظرت فيها لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٤٤ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها المتعلقة بالاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٤٥ و ١٠٠ و ١١١ و ١٨٩ (التقرير الأول)، التي من المقرر أن تستعرضها اللجنة في دورتها المزمع عقدها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

إريتريا

٤٥ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت إريتريا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٤٦ - تتناول التعليقات غير النهائية التي أبدتها لجنة الخبراء فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود الواردة أدناه:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٤٧ - إذ لاحظت اللجنة في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٢ أن الإعلان المتعلق بالعمل يخضع للتنقيح وأن التعريف المتعلق بالأجر المنصوص عليه في المادة ٣ (١٥) أضيق نطاقاً من التعريف الوارد في الاتفاقية، فقد طلبت إلى الحكومة كفالة أن يشمل التنقيح جميع عناصر الأجر، والإشارة إلى السبل التي يتم اللجوء إليها في الممارسة العملية لكفالة عدم حدوث تمييز في الأجر بين المرأة والرجل لأنواع الأجر غير المشمولة حالياً بتغطية الإعلان المتعلق بالعمل.

٤٨ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة اتخاذ خطوات ملموسة لتعديل الإعلان المتعلق بالعمل الذي ينص على عدم التمييز في الأجر على أساس نوع الجنس لأنه لا يشمل مفهوم التساوي في القيمة، وبحيث يجري تكريس المبدأ الوارد في الاتفاقية تكريساً كاملاً في التشريعات.

٤٩ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تكفل دمج مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة في النص النهائي للإعلان المتعلق بالخدمة المدنية. وطلبت إلى الحكومة أيضاً تقديم معلومات أكثر تفصيلاً عن العملية المنجزة لتقييم الوظائف وعملية تصنيف الوظائف الجارية حالياً، بما في ذلك الإشارة إلى السبل التي يتم اللجوء إليها لكفالة تحديد معدلات الأجور دون تمييز على أساس نوع الجنس.

الاتفاقية رقم ١١١

٥٠ - طلبت اللجنة إلى الحكومة، في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٢، اعتماد تدابير لتوفير حماية فعالة ضد التمييز في العمل والمهنة لخدم المنازل في حال عدم شملهم بالإعلان المتعلق بالعمل. وإذ لاحظت اللجنة أن خطة العمل الوطنية للمساواة الجنسانية للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٨ تنص على التمكين الاقتصادي للمرأة، وتعليمها وتدريبها، فقد طلبت أيضاً إلى الحكومة الإشارة إلى ما إذا كانت الخطة قد استُكمِلت، وتوفير معلومات عن محتوى أي سياسة وطنية لتحقيق المساواة. وطلبت كذلك إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير العملية لتعزيز تكافؤ الفرص المتاحة للرجل والمرأة بصورة فعالة، والمساواة في معاملتهما للحصول على التعليم، والتدريب المهني، والعمل، ومزاولة مهن معينة، بما في ذلك العمل الحر.

الاتفاقيات الأخرى

٥١ - لقد جرى استلام آخر التقارير المقدمة من الحكومة بشأن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨، ونظرت فيها لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٥٢ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها المتعلقة بالاتفاقيتين اللتين تحملان الرقم ١٠٠ والرقم ١١١، واللتين من المقرر أن تستعرضهما اللجنة في دورتها المزمع عقدها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

غابون

٥٣ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت غابون على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٥٤ - تتناول التعليقات غير النهائية التي أبدتها لجنة الخبراء، فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود الواردة أدناه.

الاتفاقية رقم ٣

٥٥ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٣، أن الحكومة أكدت مجدداً التزامها اعتماد فترة إلزامية لإجازة الأمومة في مرحلة ما بعد الولادة، في سياق مشروع القانون المتعلق بتعديل قانون العمل، تكون فيها مدة الإجازة ستة أسابيع على الأقل، بغية كفالة عدم حث المرأة على العودة إلى العمل قبل نهاية الفترة القانونية لإجازة ما بعد الولادة نتيجةً لضغوط معينة أو لاقتراح أي عروض بتحقيق مكاسب مادية على حساب صحتها أو صحة طفلها. وأشارت اللجنة إلى أنها ما فتئت توجه انتباه الحكومة إلى هذه المسألة منذ عدة سنوات، وأعربت عن أملها في أن تبلغ الحكومة في تقريرها المقبل عن التقدم المحرز في موازنة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية موازنةً تامة.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٥٦ - أشارت اللجنة في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٣ إلى أن قانون العمل، بصيغته المعدلة في شباط/فبراير ٢٠١٠، يتناول مفهوم العمل المتساوي في القيمة، مع الإبقاء على

الأحكام القديمة التي تشير إلى المساواة في الأجر لجميع العاملين إذا تساوت ظروف العمل والمؤهلات المهنية والإنتاجية، بصرف النظر عن الأصل أو الرأي أو نوع الجنس أو السن. وإذ أشارت اللجنة إلى احتمال وقوع التباس نتيجةً لوضع جميع تلك الأحكام جنباً إلى جنب، فقد طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لتعديل قانون العمل بحيث يعكس مبدأ الاتفاقية تماماً.

٥٧ - وإذ أشارت اللجنة، في وقت سابق، إلى أن اعتماد جداول الأجور المحايدة جنسانياً ليس كافياً للقضاء على جميع أشكال التمييز في الأجور، وأكدت أن مثل هذا التمييز يمكن أن ينشأ أيضاً عن المعايير المستخدمة لتصنيف الوظائف وعن التقليل من قيمة المهام التي تضطلع بها المرأة بصورة رئيسية، فقد جددت طلبها للحصول على معلومات عن الطريقة التي اعتمدها الشركاء الاجتماعيون، في إطار التفاوض بشأن الأجور، لمراعاة مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة. وطلبت إلى الحكومة مجدداً أن تشير إلى ما إذا كان سيجري تقييم موضوعي للوظائف على أساس المهام المعنية عند تحديد معدلات الأجور.

٥٨ - وشجعت اللجنة الحكومة على مواصلة وتكثيف أنشطة التدريب والتوعية فيما يتعلق بمبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة. وطلبت إلى الحكومة أيضاً تقديم معلومات عن أي شكوى متعلقة بالتمييز في الأجر بين الرجل والمرأة من الشكاوى التي تعامل معها مفتشو العمل أو المحاكم.

٥٩ - ولاحظت اللجنة أن البيانات المقدمة لم تُنتج إجراء تقييم للحالة. وبعد أن أحاطت علماً باعتزام إنشاء وتنظيم نظام وطني للإحصاء، طلبت إلى الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بدخل الرجال والنساء حسب قطاع النشاط، والمهنة، ومستوى العمالة في القطاعين العام والخاص.

الاتفاقية رقم ١١١

٦٠ - لاحظت اللجنة في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠١٣ وجود عدة أحكام تُقيم تمييزاً ضد المرأة، وترد في المواد ٢٥٣ (الزوج هو رب الأسرة)، و ٢٥٤ (الزوج يحدد مكان إقامة الأسرة)، و ٢٦١ (ممارسة المرأة لمهنة) من القانون المدني، وهي مواد يمكن في الممارسة العملية أن تخلق عقبات أمام عمل المرأة. ولاحظت اللجنة أنه وفقاً للتقرير الوارد من الحكومة، فقد قدم إلى البرلمان اثنان من مشاريع القوانين لإلغاء وتعديل القانون رقم ٨٩/١٩ المؤرخ ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ والمتعلق باعتماد القانون المدني. وأعربت اللجنة

عن ثقتها بأن يجري في المستقبل القريب إلغاء أحكام القانون المدني التي تقيم تمييزاً ضد المرأة، وطلبت إلى الحكومة تقديم نسخة من القانون المدني المعدل.

٦١ - وفيما يتعلق بالعمل الليلي للمرأة على النحو الذي تنظمه المادتان ١٦٧ و ١٦٩ من قانون العمل، طلبت اللجنة إلى الحكومة، في سياق تنقيح القانون، إجراء استعراض لتلك الأحكام بعين نقدية في ضوء مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، وبحث ما إذا كانت هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير تتعلق بضمان أمن ما يكفي من وسائل النقل وتطوير تلك الوسائل.

٦٢ - وأحاطت اللجنة علماً بما أشارت إليه الحكومة من أن مشروع تنقيح قانون العمل يتضمن أحكاماً تحظر التحرش الجنسي. وأعربت اللجنة عن أملها في أن يُعتمد مشروع التنقيح قريباً وأن يضع تعريفاً للتحرش الجنسي وأن يحظره بشكل واضح، سواء التحرش الجنسي بمقابل أو التحرش الجنسي في بيئة عمل عداوية. كما شجعت اللجنة الحكومة على تنفيذ تدابير للتوعية وتدابير وقائية ضد التحرش الجنسي، مثل توزيع المنشورات وتنظيم الاجتماعات الإعلامية والحملات، والإشارة إلى التدابير المتخذة في هذا الصدد. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن الأنشطة التي تقوم بها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال في مجال التوعية، وأن تقدم معلومات عن التحرش الجنسي في مكان العمل.

٦٣ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين في عام ٢٠١٠، وهي استراتيجية تهدف إلى تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في مجال التعليم والتدريب المهني والعمالة والمهن، وإلغاء الأحكام القانونية التمييزية المشار إليها أعلاه. وطلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لكفالة إنفاذ التشريعات القائمة ومعالجة الصعوبات التي تواجهها المرأة في الحصول على الموارد وعوامل الإنتاج، ولا سيما الائتمان والأراضي.

٦٤ - ولاحظت اللجنة أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في جميع فئات الخدمة العامة، وأنها تمثل فقط ٣٠ و ٣٥ في المائة، على التوالي، من الموظفين في أعلى فئتين من الوظائف، أي الفئة ألف - ١ وألف - ٢ (في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦). وكررت اللجنة طلبها للحصول على معلومات عن التدابير المحددة التي جرى اتخاذها، في الممارسة العملية، لتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في قطاع الخدمة العامة، وبشكل خاص لزيادة عدد النساء في الفئتين ألف - ١ وألف - ٢، من خلال التدريب المستمر على سبيل المثال. وطلبت أيضاً

إلى الحكومة أن تستمر في تقديم البيانات الإحصائية المصنفة حسب نوع الجنس عن عدد الموظفين الحكوميين حسب الفئة.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٦٥ - أشارت اللجنة في ملاحظتها المقدمة في عام ٢٠١٢ إلى تعليقها السابقة، التي لاحظت فيها أنه وفقاً للمعلومات الواردة في تقرير مقدم من منظمة الأمم المتحدة للطفولة في عام ٢٠٠٦ بشأن الاتجار بالبشر وبخاصة النساء والأطفال، في غرب ووسط أفريقيا، يقع عدد من الأطفال، وبخاصة الفتيات، ضحايا الاتجار الداخلي والاتجار عبر الحدود الوطنية، للعمل خدماً في المنازل أو في أسواق البلدان المعنية. وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء ما يبدو أنه تقصير من المحاكم الوطنية في التعامل في الوقت المناسب مع الملاحقات القضائية للأشخاص الذين يُفترض أن يكونوا مسؤولين عن الاتجار بالأطفال في غابون. وحثت اللجنة الحكومة مجدداً على اتخاذ التدابير اللازمة لكفالة التحقيق المتعمق في قضايا الأشخاص الضالعين في بيع الأطفال دون الـ ١٨ من العمر والاتجار بهم، وملاحقة هؤلاء الأشخاص بصورة محكمة وفقاً للتشريعات الوطنية السارية، وكفالة التعجيل بعقد جلسات الاستماع إلى قضايا الاتجار في المحاكم.

٦٦ - وبالنظر إلى أن الأطفال العاملين خدماً في المنازل معرضون بوجه خاص إلى أسوأ أشكال عمالة الأطفال، حثت اللجنة الحكومة على اتخاذ تدابير فورية وفعالة لحماية هؤلاء الأطفال من هذا النوع من العمل، بما في ذلك العمل الخطير، وكفالة حصولهم على التعليم، وتقديم معلومات عن التدابير المحددة التي جرى اعتمادها في هذا الصدد، مع أخذ الحالة الخاصة للفتيات في الحسبان. وشجعت اللجنة الحكومة على التصديق على اتفاقية العمال المتزولين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، التي تتضمن الأحكام الرئيسية لحماية الطفل.

الاتفاقيات الأخرى

٦٧ - وقد جرى استلام آخر تقريرين أصدرتهما الحكومة بشأن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، ونظرت فيهما لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٦٨ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها عن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ١٣٨ و ١٨٢، التي من المقرر أن تستعرضها اللجنة في دورتها المزمع عقدها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

قيرغيزستان

٦٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت قيرغيزستان على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧٠ - 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 ٢٩

٧١ - طلبت اللجنة إلى الحكومة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢، أن تعزز جهودها، بما في ذلك في إطار خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، من أجل منع وقوع ومكافحة الاتجار بالبشر وتوفير المعلومات عن التدابير الملموسة المتخذة في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٧٢ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٣، ما أشارت إليه الحكومة من أن "المدفوعات التعويضية والتحفيزية" تُدفع، وفقاً لقانون العمل، في شكل علاوات وأجور تكميلية، وأن المبلغ يحدّد أو يُحتسب بناءً على المرتب أو الأجر الأساسي. وبناءً على ذلك، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الطريقة التي يطبق بها في الممارسة العملية مبدأ المساواة في الأجر على المدفوعات العينية، فضلاً عن المدفوعات الإضافية، بما في ذلك المكافآت والبدلات.

٧٣ - وأشارت اللجنة إلى المادة ١٧ من قانون المساواة بين الجنسين المؤرخ عام ٢٠٠٣، التي تنص على أحقية الأشخاص من نوع الجنس المختلف في الحصول على أجور متساوية إذا كانوا يمتلكون المؤهلات نفسها ويعملون في الظروف ذاتها. وإذا لاحظت اللجنة أن مفهوم "العمل المتساوي في القيمة" أساسي لمعالجة الفصل المهني بين الجنسين في سوق العمل، فقد طلبت إلى الحكومة أن تتخذ خطوات لتعديل المادة ١٧ لكي تجسّد في التشريع المبدأ الذي تتضمنه الاتفاقية تجسيداً تاماً، وتوضح الطريقة التي يطبق بها في الممارسة العملية مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة. كما طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كان القانون ينطبق بالمثل على القطاعين العام والخاص، وأن تقدم معلومات عن التدابير التي اتخذت أو المزمع اتخاذها لتنفيذ أحكام قانون المساواة بين الجنسين.

٧٤ - وفيما يتعلق بالموافقة على خطة العمل الوطنية الثالثة للمساواة بين الجنسين للفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٤، طلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة أن تقدم معلومات مستكملة عن أية سياسة أجور، وعن سائر التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها، بما في ذلك في إطار خطة العمل، بغية تعزيز وكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة.

٧٥ - وفي معرض إشارة اللجنة إلى ما أوردته الحكومة سابقاً من أن الأجور في القطاع العام تحدّد وفقاً لقانون الموظفين العموميين وأن الحكومة وافقت على جدول موحد للأجور، فقد طلبت مرة أخرى إلى الحكومة أن تقدم نسخة عن جدول الأجور الموحد في القطاع العام، مشفوعاً بمعلومات إحصائية عن عدد الموظفين العموميين، مصنفةً حسب المهنة والوظيفة ونوع الجنس. وطلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة أن تبين الطريقة التي استخدمت لكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي في القيمة فيما يتعلق بالمدفوعات العينية والمدفوعات الإضافية في القطاع العام.

٧٦ - وإذ أحاطت اللجنة علماً بإنشاء المجلس الوطني لشؤون المرأة والأسرة والتنمية الجنسانية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، فقد طلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن عمل المجلس فيما يتعلق بتعزيز وتطبيق المبدأ الذي تتضمنه الاتفاقية. وطلبت أيضاً من الحكومة أن تقدم تفاصيل عن عدد ونتائج الشكاوى المقدمة بشأن المساواة في الأجور في إطار قانون العمل وقانون المساواة بين الجنسين.

الاتفاقية رقم ١٠٣

٧٧ - أحاطت اللجنة علماً، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٣، بتقرير الحكومة المقتضب الذي لم يتضمن أي معلومات عن المسائل التي أثّرت في تعليقاتها السابقة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن يتضمن التقرير المقبل المقدم من الحكومة معلومات تفصيلية عن المسائل التالية:

(أ) نطاق التغطية لفئات النساء العاملات بموجب تشريعات التأمين الاجتماعي وقانون العمل، بمن في ذلك العاملات المتزليات، وخادمات المنازل، والعاملات الموسميات، والعاملات بدوام جزئي، والعاملات لمدد قصيرة (المادة ١ من الاتفاقية)؛

(ب) الطابع الإلزامي لإجازة ما بعد الولادة (المادة ٣ (٣))؛

(ج) التشريعات التي تنظم الإعانات النقدية والطبية، بما في ذلك معدل الإعانات النقدية ونوع الرعاية الطبية المقدمة (المادة ٤)؛

- (د) دفع الإعانات من صناديق المساعدة الاجتماعية للعاملات غير المؤهلات للحصول على مستحقات الأمومة بموجب نظام التأمين الاجتماعي (المادة ٤ (٥))؛
- (هـ) الطريقة التي طُبقت بها الاتفاقية في الممارسة العملية، بما في ذلك المعلومات عن عدد وطابع عمليات التفتيش المنفذة والمخالفات المبلغ عنها (الجزء الخامس من نموذج التقرير).

الاتفاقية رقم ١١١

٧٨ - أحاطت اللجنة علماً، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠١٢ (وكررتَه عام ٢٠١٣) بحظر ”التمييز الخفي بين الجنسين“ في قانون المساواة بين الجنسين المؤرخ ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، والذي يعرف بأنه ”التمييز من دون الإشارة صراحةً إلى نوع جنس الشخص“. ولاحظت اللجنة أن هذا التعريف أضيق نطاقاً من مفهوم التمييز غير المباشر، فطلبت إلى الحكومة أن تبين أي خطوات متخذة أو يُزمع اتخاذها لتعريف التمييز غير المباشر بين الجنسين بشكل أكثر وضوحاً في ذلك القانون.

٧٩ - وأحاطت اللجنة علماً بتعريف التحرش الجنسي الوارد في قانون المساواة بين الجنسين (المادة ١). وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الخطوات المتخذة أو المزمع اتخاذها لكي تدرج في تشريعاتها تعريفاً واضحاً وحظراً سواءً للتحرش الجنسي. بمقابل، أو للتحرش الجنسي في بيئة عمل عدائية. وطلبت أيضاً إلى الحكومة الإشارة إلى التدابير المتخذة لمنع وحظر التحرش الجنسي في مكان العمل الذي يمارسه زملاء العمل، وتوعية أصحاب العمل والعمال وممثليهم بشأن التحرش الجنسي.

٨٠ - وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضاً كفالة أن تكون أي تدابير تُتخذ من حصول المرأة على عمل وممارستها لمهنة مقتصرة تماماً على حماية الأمومة، وتوفير المعلومات عن أي خطوات متخذة في هذا الصدد.

٨١ - ولاحظت اللجنة أن قانون العمل (المادة ٣٠٤ (٢)) لا يبيح إرسال العاملات اللواتي لديهن أطفال دون سن الثالثة في مهام أو تكليفهن بعمل إضافي أو عمل ليلي إلا بموافقتهم. وإذا أشارت اللجنة إلى أن التشريعات التي تعكس افتراض أن المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأسرة تقع على عاتق المرأة تعزز وتُديم النماذج النمطية بشأن أدوار المرأة والرجل في الأسرة وفي المجتمع، فقد طلبت إلى الحكومة بيان أي تدابير متخذة أو يُزمع اتخاذها لضمان إتاحة الاستحقاقات الواردة في إطار المادة ٣٠٤ (٢) للمرأة والرجل على قدم المساواة.

٨٢ - ولاحظت اللجنة أنه بموجب قانون المساواة بين الجنسين تقوم الهيئات الحكومية والمنظمات الاجتماعية وغيرها من الرابطات غير الحكومية بتسجيل انتهاكات المساواة بين الجنسين وتقديم المعلومات للمجلس الوطني لشؤون المرأة والأسرة والتنمية الجنسانية من أجل رصد الحالة المتعلقة بكفالة المساواة بين الجنسين. ولاحظت أيضا أن قانون العمل ينص على إمكانية أن يلجأ العمال الذين يدعون تعرضهم للتمييز إلى المحاكم طلبا للانتصاف. ولذا فقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن عدد وطابع الشكاوى المرفوعة، فضلا عن موجزات للقرارات التي تكتسي أهمية بوجه خاص بالنسبة إلى المبدأ الوارد في الاتفاقية. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن سبل الانتصاف المتاحة أو الجزاءات المفروضة عملا بقانون المساواة بين الجنسين.

الاتفاقيات الأخرى

٨٣ - وقد جرى استلام آخر تقريرين أصدرتهما الحكومة بشأن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، ونظرت فيهما لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٨٤ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها عن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١١١ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢، التي من المقرر أن تستعرضها اللجنة في دورتها المزمع عقدها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

ملديف

٨٥ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت ملديف على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢. وقد صودق على جميع هذه الاتفاقيات في ٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

الاتفاقيات الأخرى

٨٦ - وطلب إلى الحكومة أن تقدم تقاريرها الأولى عن الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٥ و ١١١ و ١٣٨ و ١٨٢، لكي تستعرضها لجنة الخبراء في دورتها المقرر عقدها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

توفالو

٨٧ - لم تصدّق توفالو على أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.