

Distr.: General
21 March 2016
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

البلاغ رقم ٢٠١٣/٦٠

الآراء التي اعتمدها اللجنة في دورتها الثالثة والستين (١٥ شباط/فبراير - ٤ آذار/مارس ٢٠١٦)

سفيتلانا ميدفيديفا (يمثلها المحامي ديمتري بارتينيف)	مقدم من:
مقدمة البلاغ	الشخص المدعى أنه ضحية:
الاتحاد الروسي	الدولة الطرف:
٥ أيار/مايو ٢٠١٣	تاريخ تقديم البلاغ:
أحيلت إلى الدولة الطرف في ١٥ آب/أغسطس ٢٠١٣ (لم تصدر في شكل وثيقة)	الوثائق المرجعية:
٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٦	تاريخ اعتماد الآراء:



الرجاء إعادة استعمال الورق

270416 110416 16-04491X (A)



المرفق

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

بشأن

البلاغ رقم ٢٠١٣/٦٠*

مقدم من:

سفيتلانا ميدفيديفا (يمثلها المحامي ديمتري بارتينيف)

مقدم من:

مقدمة البلاغ

الشخص المدعى أنه ضحية:

الاتحاد الروسي

الدولة الطرف:

٥ أيار/مايو ٢٠١٣

تاريخ تقديم البلاغ:

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

وقد اجتمعت في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٦،

تعتمد ما يلي:

الآراء بموجب المادة ٧ (٣) من البروتوكول الاختياري

١-١ إن مقدمة البلاغ هي سفيتلانا ميدفيديفا، مواطنة روسية ولدت في ٢٠ آذار/مارس ١٩٨٦. وتدعي أنها ضحية انتهاكات لحقوقها من جانب الاتحاد الروسي بموجب المواد ١ و ٢ (ج) و (د)، (هـ) و (و) و ١١ (١) (ب)، (ج) و (و) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويمثل مقدمة البلاغ المحامي ديمتري بارتينيف. وقد صدقت

* شارك أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم في النظر في هذا البلاغ: عائشة فريده أجار، غلاديس أكوستا فارغاس، باخيتا الدوسري، نيكول أملين، ماغاليس أروشا دومينغيس، بربارا بيلي، نيكلاس برون، لويزا تشالال، نائلة جبر، هيلاري غبيدهما، يوكو هاياشي، عصمت جاهان، دالبا لينارتي، ليا ناداريا، ثيودورا أوبي نوانكوكو، براميل باتن، سيلفيا بيمنتيل، بيانكاماريا بوميرانزي، وشياوكياو زو.

الدولة الطرف على الاتفاقية والبروتوكول الاختياري الملحق بها في ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ و ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٤، على التوالي.

١-٢ وفي ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، طلبت الدولة الطرف إلى اللجنة أن تنظر في مقبولة البلاغ بمعزل عن أسسه الموضوعية. وفي ١٤ آذار/مارس ٢٠١٤، قررت اللجنة، متصرفة من خلال الفريق العامل المعني بالبلاغات المقدمة بموجب البروتوكول الاختياري، عملاً بالمادة ٦٦ من نظامها الداخلي، أن تبحث في مقبولة البلاغ بالإضافة إلى حيثياته الموضوعية.

الوقائع كما عرضتها مقدمة البلاغ

١-٢ تعيش مقدمة البلاغ في منطقة سمارة بالاتحاد الروسي. وفي عام ٢٠٠٥، تخرجت من معهد الملاحة النهرية في سمارة، بعد أن درست المرات المائية الداخلية والملاحة الساحلية وتأهلت كضابط ملاح (شهادة ملاح من المعهد) وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٢، قدمت طلباً لوظيفة قيادة قوارب في شركة نقل الركاب على نهر سمارة، وهي شركة ذات مسؤولية محدودة. وقد وافق نائب مدير الشركة في البداية على طلبها. وفي ٢٩ حزيران/يونيه، رُفض طلبها بالإشارة إلى اللائحة الحكومية رقم ١٦٢ المؤرخة ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠، التي أدرجت قائمة بالوظائف الشاقة والأعمال ذات ظروف العمل الضارة أو الخطرة المحظورة على النساء. وصدرت اللائحة على أساس المادة ٢٥٣ من قانون العمل في الاتحاد الروسي.

٢-٢ ووفقاً للمادة ٤٠٤ من الفصل الثالث والثلاثين من اللائحة رقم ١٦٢، يحظر استخدام اليد العاملة النسائية لشغل وظائف طواقم الآلات لجميع أنواع السفن والوظائف التي تجمع بين واجبات العمل على سطح السفينة والآلات. وتشمل هذه الوظائف وظيفة قيادة القوارب. إلا أنه وفقاً للفقرة ١ من المادة، يحق لصاحب العمل أن يقرر استخدام اليد العاملة النسائية في الوظائف المحظورة إذا قام بتهيئة ظروف عمل آمنة وتم اعتمادها من خلال تقييم موقع العمل.

٢-٣ وأظهر هذا التقييم الذي أجري في عام ٢٠١٠ أن وظيفة قيادة القوارب لا تمثل لمتطلبات بيئة العمل الآمن لأن معايير الضوضاء تتجاوز المستويات الآمنة. وصنفت ظروف العمل بأنها ضارة بموجب "دليل التقييم الصحي لبيئة العمل وعوامل عمل اليد العاملة؛ ومعايير تصنيف ظروف العمل" (اللائحة رقم 2.2.2006-05، التي وافق عليها كبير أطباء الصحة في الدولة في ٢٩ تموز/يوليه ٢٠٠٥) ولا تورده اللائحة أي تفسير محدد بشأن أسباب ارتفاع مستوى الضوضاء التي قد تنطوي على آثار ضارة على صحة المرأة.

٢-٤ وطعنت مقدمة البلاغ في رفض طلبها في المحكمة، سعياً منها إلى استصدار أمر قضائي لإجبار الشركة على تهيئة ظروف العمل الآمنة المطلوبة من أجل توظيفها. وقد اعتمدت على أحكام المساواة في الدستور وفي قانون العمل، وأشارت إلى أن هذا الأخير ينص بشكل محدد على المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ويحظر التمييز بين الجنسين في علاقات العمل (المادة ٣). وفي ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٢، رفضت محكمة مقاطعة سامارسكي قضية مقدمة البلاغ، بدعوى أن القرار المطعون فيه لا يشكل انتهاكاً لحق مقدمة البلاغ في العمل لأنه يهدف إلى حماية مقدمة البلاغ من العوامل الضارة في العمل التي تنطوي على آثار ضارة على المرأة وعلى صحتها الإنجابية. واعتمدت المحكمة المحلية على موقف المحكمة الدستورية) القرار رقم 617-O-O الصادر في ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢ (في قضية تتعلق بحظر عمل المرأة كمساعدة مشغل قطارات الأنفاق^(١)).

٢-٥ وأحاطت المحكمة المحلية بقرار الشركة بتكليف إجراء تقييم استثنائي لظروف أماكن العمل. وفي ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٢، كلفت الشركة وكالة لتقييم ظروف أماكن العمل بعد استبدال محركات السفينة. إلا أن نتائج التقييم لم تكن متاحة أثناء انعقاد الجلسة، وقضت المحكمة بأن لدى مقدمة البلاغ فرصة للتقدم ثانية للتوظيف إذا أظهر التقييم الذي تجريه الدائرة الحكومية للتفتيش الصحي تقييماً إيجابياً.

٢-٦ وطعنت مقدمة البلاغ في هذا الحكم، وجادلت بأن المحكمة المحلية لم تدرس جيداً طلبها الرئيسي المتمثل في إجبار الشركة على تهيئة ظروف عمل آمنة لتمكينها، بصفتها امرأة، من العمل في قيادة القوارب. كما دفعت بأن القرار المطعون فيه يظهر بأنها ممنوعة بحكم الواقع من ممارسة حقها في العمل حسب دراستها وتأهيلها كضابط ملاح، الذي يستتبع تلقائياً، وفي جميع الأحوال، العمل في ظروف تعتبر خطيرة على النساء. بموجب القانون والأنظمة. لذلك، فإنه يقع على عاتق الشركة وضع هذه الشروط إذا كان ذلك ممكناً من الناحية العملية. بيد أن المحكمة لم تدرس فيما إذا كانت الشركة قد اتخذت خطوات إيجابية في هذا الصدد، وفيما إذا كان التقييم الاستثنائي لظروف أماكن العمل قد أجري تحقيقاً لهذا الغرض.

٢-٧ وفي مراجعتها في جلسة الاستئناف، أشارت اللجنة إلى أن التقييم الاستثنائي أكد أن ظروف العمل في قيادة القوارب قد صنفت بأنها ظروف عمل ضارة. ورفضت محكمة منطقة

(١) قرار المحكمة الدستورية رقم 617-O-O الصادر في ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢.

سمارا الطعن الذي قدمته مقدمة البلاغ في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢. وأكدت مقدمة البلاغ أن سبل الانتصاف الفعالة المتاحة لها قد استنفدت نتيجة هذا الرفض.

٢-٨ واتبعت مقدمة البلاغ سبيل انتصاف استثنائي وقدمت طعناً بالنقض أمام هيئة رئاسة محكمة منطقة سمارا. وقد رُفض الطعن بموجب قرار مؤرخ ٧ آذار/مارس ٢٠١٣. وأورد قاضي المحكمة، بشكل خاص، ما يلي:

إن الحجج التي ساققتها مقدمة الطلب بأنه عندما رفضت [المحكمة الابتدائية] دعواها، فإنها لم تنظر في طلبها بإلزام المدعى عليه بتهيئة ظروف العمل اللازمة لتوظيفها، بالرغم من أن الواجب المماثل لصاحب العمل منصوص عليه في القانون، لا يمكن أخذه في الاعتبار. ورأت المحكمة الابتدائية بصورة صحيحة أن إبرام عقد عمل مع شخص محدد هو حق لا إلزام على صاحب العمل. وبغية المساعدة على إعمال هذا الحق بموجب المذكرة رقم ١ من القائمة [من اللائحة رقم ١٦٢]، فإن صاحب العمل يمنح الحق في البت في استخدام عمل المرأة في الوظائف المحظورة والوظائف الخاضعة إلى تهيئة ظروف العمل المأمونة التي أكدها تقييم مكان العمل. إلا أن هذه الأحكام لا تمنح صاحب العمل الالتزام بتهيئة ظروف العمل هذه في كل حالة عندما تبحث امرأة عن عمل لشغل الوظيفة المنشودة.

٢-٩ وأشارت مقدمة البلاغ أيضاً إلى أنه لم تقدم أي شكوى بالنيابة عنها إلى أي إجراء دولي آخر معني بالتحقيق أو التسوية بشأن الأحداث التي أفضت إلى تقديمها البلاغ الحالي.

الشكوى

٣-١ تدعي مقدمة البلاغ أنها ضحية انتهاك لحقوقها بموجب المواد ١ و ٢ (ج) و (د) و (هـ) و (و) و (١)١١ (ب) و (ج) و (و) من الاتفاقية.

٣-٢ وتؤكد مقدمة البلاغ بأن الشركة حرمتها من شغل الوظيفة بسبب جنسها، استناداً إلى حظر قانوني صريح. وتدفع بأن هذا الفرق في المعاملة يشكل تمييزاً وانتهاكاً للاتفاقية وأنه لا المادة ٢٥٣ من قانون العمل ولا اللائحة رقم ١٦٢ توضح الأساس المنطقي للحظر الشامل. ووفقاً للحجج التي ساققتها المحكمة الدستورية في قرارها المؤرخ ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢، فإن الحظر يهدف إلى حماية الصحة الإنجابية للمرأة. بيد أن الحظر ينطبق على جميع النساء، بغض النظر عن أعمارهن أو وضعهن الزوجي أو قدرتهن على الإنجاب أو رغبتهن فيه أو غيرها من الظروف الفردية. وفي قضيتها فإنها ترى أيضاً أن السلطات القضائية قد أخطأت في تفسير المادة ٤ (٢) من الاتفاقية بمعنى أن هذا التدبير الوقائي تبرره

تلك المادة. ومن الواضح من صياغة المادة ٤ بأنها أدرجت في الاتفاقية بغرض إلزام الدول بتمكين المرأة من تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية مع الرجل، والأخذ في الاعتبار أن المعاملة غير المتماثلة بين المرأة والرجل مطلوبة أحيانا بسبب الفروق البيولوجية بينهما. ولا يقر الحكم تقييد حقوق المرأة، بما في ذلك الحق في العمل، على أساس الفروق البيولوجية أو إمكانية أن يحملن وينجبين. ولا تبرر المادة ٤ (٢) تحديد أو تقييد حقوق الإنسان للمرأة، بما في ذلك الحق في العمل، ولا توفر أساسا للتمييز على أساس نوع الجنس الذي يقيّد أو يبطل حق مساواة المرأة في التمتع بتلك الحقوق.

٣-٣ وتؤكد مقدمة البلاغ بأنه، حتى لو كان اعتماد هذا النظام ناجماً عن الرغبة في "حماية" المرأة، فإن ما سبق ذكره لا صلة له باعتبارات في ما إذا كان يشكل تمييزاً. وتشير إلى أن الاتفاقية تلزم الدول الأطراف بأن يتخذ أصحاب العمل التدابير اللازمة لإزالة الآثار السلبية على صحة المرأة. وحتى عندما لا تكون هذه التدابير موجودة أو مستحيلة، فإن منع المرأة من العمل بواسطة قوانين إقصائية تطبق على المرأة فقط، ليس أمراً مناسباً. وينبغي أن تفرض التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والقوانين التزامات على أصحاب العمل لجعل أماكن العمل آمنة لجميع الموظفين من كلا الجنسين وينبغي أن تنظم بشكل وثيق بيئات العمل الضارة أو الخطرة بغية حماية صحة جميع الموظفين من كلا الجنسين إلى أقصى حد ممكن. وإن المادة ٢٥٣ من قانون العمل واللوائح ذات الصلة، التي تستبعد النساء من العمل في مجالات أو بيئات عمل معينة، تزيل العبء عن كاهل أصحاب العمل لتهيئة بيئات عمل آمنة وتحسين ظروف أماكن العمل، وبالتالي فإنها ليست آلية فعالة لتحسين الصحة والسلامة المهنيين. بالإضافة إلى ذلك، فإن اتساع نطاق وشروط الاستبعاد وتطبيقها على النساء فقط يقوض على الفور أي ادعاء بأنها قد تنطوي على وظيفة مشروعة لتوفير الصحة والسلامة المهنيين. وبدلاً من ذلك، فإن هذه العوامل تدل على أن القانون هو نتيجة مجموعة من القوالب النمطية الجنسانية والمعايير الإشكالية.

٣-٤ وتدفع مقدمة البلاغ أيضاً بأن المادة ١١ (١) (و) من الاتفاقية، التي تلزم الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب، لا تبرر الاستبعاد الشامل للمرأة من بعض المهن أو الوظائف. وفي الواقع، فإن ذلك يتعلق بحق المرأة في حماية الصحة والسلامة في ظروف العمل وليس بحق الدولة في حماية الوظيفة الإنجابية للمرأة باستبعادها واستبعاد جميع النساء الأخريات من أماكن عمل أو وظائف معينة بغض النظر عن رغبتهن في الاستفادة من هذه الحماية. وتلزم المادة ١١ (١) (و)، التي يجب أن تقرراً

في سياق الأحكام الأخرى من المادة ١١، الدول الأطراف بكفالة أن تتخذ أماكن العمل وأصحاب العمل التدابير الاستباقية الشاملة اللازمة لحماية صحة المرأة في العمل، بما في ذلك الصحة الإنجابية، مما يمكنها من التمتع بالحقوق في العمل والصحة على أساس المساواة وعدم التمييز. وهي لا توفر أساساً للاستثناءات القانونية القائمة على أساس الجنس بين الرجل والمرأة من حيث من يمكنه أن يؤدي أو لا يؤدي أنواعاً معينة من الوظائف. وعلاوة على ذلك، تنص المادة ١١ (١) (د) على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل الحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية.

٣-٥ وتؤكد مقدمة البلاغ أيضاً بأن السلطات الوطنية قد ذكرت أسباب الصحة والسلامة لتبرير منع المرأة من العمل في مجالات معينة. ولا جدال في أن بعض بيئات العمل قد يكون لها تأثير سلبي على الصحة الإنجابية للمرأة، لكن لا ينص القانون الروسي على أي حظر على العمالة الضارة تتعلق بالرجال. وكما أشارت المحكمة الدستورية في قرارها المؤرخ ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢، فإن اللائحة الصحية المؤرخة ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ تحدد "متطلبات ظروف العمل الصحية للمرأة" وتورد "المعايير الموضوعية" للقيود المفروضة على عمل المرأة. وفي الوقت نفسه، لا توجد لوائح مماثلة تحدد ظروف عمل الرجل، مع أنه يقر رسمياً بوجود بعض العوامل المهنية التي لها تأثير سلبي على صحة الرجال، بما فيها على وظائفهم الإنجابية. ولذلك تدعي مقدمة البلاغ بأن الدولة الطرف ليست متسقة في تطبيق الأنظمة القانونية في هذا الميدان وتفرض الحظر على المرأة فقط. ويظهر ذلك التحيز الجنساني والقوالب النمطية المتجذرة في التشريع الوطني الذي ينص على اتخاذ تدابير وقائية بافتراض أنه ينبغي أن يُنظر دائماً إلى المرأة بشكل رئيسي بأنها أم، ثم باعتبارها موظفة فقط. وعلاوة على ذلك، يتضح من القرارات القضائية الوطنية بأن "المستوى المكافئ للضوضاء أثناء نوبات العمل الذي يتجاوز المستوى المسموح به" قد استُشهد به لتبرير منع مقدمة البلاغ من العمل في قيادة القوارب. ومع أن تحديد العوامل المهنية التي تؤثر سلباً على صحة المرأة يقع على عاتق السلطات الوطنية، لا يمكن إغفال عدم وجود دليل علمي أو خطر فوري لا رجعة فيه على الصحة الإنجابية لمقدمة البلاغ المتعلق بارتفاع مستوى الضوضاء. ولا تفسر الأنظمة كيف يمكن أن يؤثر ارتفاع مستوى الضوضاء سلباً على صحة المرأة بشكل عام أو على صحتها الإنجابية، وما إذا كان لا يمكن التخفيف من حدة هذا التأثير باتباع تدابير وقائية.

٣-٦ تدعي مقدمة البلاغ أن الطابع غير المتناسب للحظر القانوني على شغل المرأة وظائف معينة واضح في قضيتها. وتقول إن لديها طفلين وبالتالي، ووفقاً للقانون الاتحادي المتعلق بأسس الرعاية الصحية في الدولة الطرف، فإنه يحق لها أن تطلب إجراء تعقيم طبي بناء على رغبتها فقط. وبالتالي، فإن القانون يسمح لها بأن توقف قدرتها على الإنجاب بطريقة لا رجعة فيها من خلال التعقيم، لكنه يتجاهل في الوقت نفسه رغبتها في الحصول على العمل الذي قد يلحق (ومن الناحية النظرية) ضرراً على وظيفتها الإنجابية ويكون تأثيره لا رجعة فيه. وتشير مقدمة البلاغ إلى آراء اللجنة، بقولها إنها انتقدت الأطر القانونية الوطنية التي تنص على "التفاوت الصارخ" الذي يمكن ملاحظته في توظيف المرأة والأجور التي تتقاضاها واستحقاقات الإجازة، والقيود القانونية المفروضة على عمالة النساء، لا عمالة الرجال، مما يعكس المواقف النمطية المتعلقة بالعمل المناسب للمرأة^(٢). وتشير مقدمة البلاغ أيضاً إلى دراسة أجريت بتكليف من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في عام ٢٠٠٦، خلصت إلى أنه "بعدم الامتثال للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فقد درست ستة بلدان من أصل تسعة بلدان تقيّد خيارات عمالة المرأة بمنعها من العمل الليلي، والعمل في المناجم... فإن هذه الأحكام الحمائية تتعارض مع الاستقلال الذاتي للمرأة وتضع قيوداً غير معقولة على حقها في اختيار المهن والوظائف".

٣-٧ وتدعي مقدمة البلاغ أنه يتضح من أحكام المادة ٢ من الاتفاقية، بالاقتران مع المادة ١١، فإن الاتفاقية تلزم الدول اعتماد التدابير التشريعية اللازمة لحماية المرأة من التمييز القائم على نوع الجنس من قبل أصحاب العمل. وعملاً بالمادة ١١ فإن ذلك يشمل إلزام أصحاب العمل اتخاذ خطوات استباقية معقولة لجعل أماكن العمل آمنة بالنسبة للمرأة. وبناء على ذلك، كان ينبغي للقانون الروسي أن يلزم الشركة بإجراء تعديلات معقولة على بيئة العمل اللازمة لتمكين المرأة من الاضطلاع بالمهام المنشودة بطريقة آمنة، مثال على ذلك من خلال خفض مستوى الضوضاء أو مدة تعرض الموظفات للضوضاء الضارة. لكن بدلاً من ذلك، نص القانون على أن للشركة الصلاحية التقديرية المطلقة لتقرير في ما إذا كانت ترغب في إدخال هذه التعديلات. ولا يشترط أي قانون وطني بأن يقوم صاحب العمل بتقدير ما هي التسويات المحتملة اللازمة لحماية صحة المرأة وتمكينها من المشاركة في المهن ذات الصلة "المحظورة" وتحقيقاً لهذه الغاية، اتخاذ تدابير معقولة وعملية.

(٢) انظر الملاحظات الختامية للجنة بشأن المغرب (A/52/38/Rev.1)، الجزء الأول، الفقرة ٦٥). انظر أيضاً الملاحظات الختامية المتعلقة بالجزائر (CEDAW/C/DZA/CO/3-4)، الفقرتان ٣٨-٣٩، وكروايتيا (A/53/38/Rev.1)، الجزء الأول، الفقرة (١٠٣).

وأقرت قائمة الصناعات والمهن والوظائف ذات ظروف العمل غير الصحية و/أو الخطرة التي تقيد عمل المرأة، وكذلك الأوزان المسموح بها كحد أقصى للرفع اليدوي والمناولة من قبل الإناث، من خلال إجراء حدوده الحكومة، مع الأخذ في الاعتبار رأي اللجنة الثلاثية الروسية المعنية بالعلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل. وفي وقت تقديم البلاغ، كانت تنظم هذه المسألة اللائحة رقم ١٦٢ المؤرخة ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠. وتضم المادة ٤٠٤ من القائمة المذكورة أعلاه وظائف الأطقم الميكانيكية في جميع أنواع السفن وكذلك أفراد أطقم جميع أنواع الأساطيل.

٤-٢ ودفعت الدولة الطرف بأن المحاكم كانت قد رفضت ادعاءات مقدمة البلاغ بشأن إبرام عقد عمل معها. ووفقاً للمادة ٣ من قانون العمل، فإن التمييز والاستثناءات والأفضليات والقيود على حقوق الموظفين تحددها الاحتياجات المتأصلة في نوع محدد من العمل كما يحدده القانون الاتحادي أو الناجم عن الاهتمام الخاص من الدولة للأشخاص الذين يحتاجون إلى قدر أكبر من الحماية الاجتماعية والقانونية، يجب ألا تعتبر تمييزية. وكما جاء في القرار رقم 617-O-O الصادر عن المحكمة الدستورية في ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢، بإعلان حق كل شخص في السلامة والصحة، فقد جسد الدستور المبدأ بأن صحة الفرد تشكل فائدة ثابتة على أعلى مستوى، التي بدونها تفقد العديد من الفوائد والقيم معناها، وبالتالي فإن حمايتها وتحسينها دور محوري في المجتمع والدولة. وقد وحدت كذلك التزامات الدولة التي تتحمل المسؤولية عن حماية وتحسين صحة الناس. وبناء على ذلك، بغية تنفيذ الحقوق الدستورية، فإن التشريعات التي تنظم علاقات العمل تقتضي وضع أحكام عامة، تحمي صحة العمال، واللوائح المتخصصة، مع الأخذ في الاعتبار، في جملة أمور، طبيعة وظروف العمل والخصائص النفسية البيولوجية للعمال. وتشمل المادة كذلك خصائص تنظيم عمل المرأة.

٤-٣ وأشارت الدولة الطرف إلى أنه تم الأخذ في الاعتبار الخصائص النفسية والبيولوجية للعمال عند وضع قيود معينة بشأن استخدام عمل المرأة؛ وقد أُدخلت هذه القيود فيما يتعلق بضرورة حمايتهن بشكل خاص من عوامل الإنتاج الضارة ذات التأثير السلبي على جسد الأنثى، ولا سيما على وظيفتها الإنجابية. وبوضع قائمة الوظائف الشاقة والوظائف ذات ظروف العمل الضارة أو الخطرة المحظورة على النساء، فقد تصرفت الحكومة على أساس تقييم ظروف العمل ومستوى تأثير تلك الظروف على جسد المرأة العاملة ووظيفتها الإنجابية. لذلك وضعت القائمة على أساس معايير موضوعية تستبعد القيود التعسفية لاستخدام عمل المرأة في الوظائف المذكورة وتشكل ضماناً لحقها في العمل في ظروف عمل

عادلة. وفي الوقت نفسه، حددت المادة ٤٠٤ (١) من القائمة أنه يمكن توظيف النساء في المناصب المدرجة في القائمة إذا عمل صاحب العمل على تهيئة ظروف عمل آمنة؛ ويجب تأكيد هذا الأخير من خلال تقييم موقع العمل وإجراء تقييم إيجابي بواسطة مفتشيات العمل والصحة التابعة للدولة. وبناء على ذلك، فإن منع المرأة من التوظيف في المناصب المدرجة ليس حقاً مطلقاً، بل محدود، حتى تتم إزالة جميع العوامل التي تلحق الضرر بجسدها.

٤-٤ وأشارت الدولة الطرف إلى أن الأحكام التشريعية المشار إليها أعلاه، لا يمكن اعتبارها تمييزية ضد المرأة لأنها لا تحد من حق المرأة في العمل في ظروف ملائمة، وتتضمن ضمانات لحماية صحة المرأة في العمل.

٤-٥ وفي ضوء ما تقدم، ترى الدولة الطرف أن البلاغ غير مقبول.

تعليقات مقدمة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

٥ - في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أكدت مقدمة البلاغ أن الدولة الطرف اكتفت بتكرار موقف المحاكم الوطنية ولم تتطرق إلى أي من الحجج التي أثيرت في بلاغها بشأن التمييز الذي تعرضت له.

الملاحظات الإضافية للدولة الطرف

٦-١ في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٤، كررت الدولة الطرف ملاحظاتها السابقة. ودفعت أيضاً أنه بموجب المعاهدات الدولية فإن اعتماد تدابير خاصة ترمي إلى حماية الأمومة لا تعتبر تدابير تمييزية (المادة ٤ (٢) من الاتفاقية). وأشارت الدولة الطرف إلى المادة ١٠ (٣) من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، التي تنص على أن التدابير المتخذة لحماية المرأة في أنواع معينة من العمل، لأسباب متأصلة في طبيعتها الجسدية، لا تعتبر تمييزية، وإلى المادة ١ (٢) من اتفاقية التمييز (العمالة والمهن)، لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١) التابعة لمنظمة العمل الدولية، تنص على أن أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل فيما يتعلق بوظيفة معينة استناداً إلى المتطلبات المتأصلة فيها لا تعتبر تمييزاً. وقد أدرجت الأحكام المذكورة أعلاه في موقف المحكمة الدستورية في قضية مماثلة (القرار رقم 617-0-0 الصادر في ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢) ذكرت المحكمة أن إعمال مبدأ المساواة القانونية لا يمكن تنفيذه دون الأخذ في الاعتبار الدور الاجتماعي للمرأة في الإنجاب، مما أرغم الدولة على وضع ضمانات إضافية للمرأة، بما في ذلك في علاقات العمل، الموجهة نحو حماية الأمومة. وأشارت الدولة الطرف إلى المادة ٢٥٣ من قانون العمل، استناداً إلى المحكمة الدستورية، إلى أن تلك المادة تهدف إلى حماية الصحة

الإيجابية للمرأة من عوامل الإنتاج الضارة. كما أكدت من جديد أن المادة ٤٠٤ (١) من القائمة أن صاحب العمل قد يقرر استخدام اليد العاملة النسائية لشغل الوظائف المحظورة، شريطة أن تتم تهيئة ظروف عمل آمنة ومعتمدة من خلال تقييم موقع العمل. وبناء على ذلك، فإن منع توظيف المرأة في الوظائف المدرجة في القائمة.

٦-٢ ودفعت الدولة الطرف أيضاً أنه بموجب المادتين ٣٧٦ (٣) و ٣٧٧ من قانون الإجراءات المدنية، فقد كان بإمكان مقدمة البلاغ أن تقدم طعناً بالنقض ضد الحكم الصادر عن محكمة منطقة سمارا في ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٢ وقرار محكمة منطقة سمارا المؤرخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ أمام المحكمة العليا في غضون ستة أشهر من تاريخ دخوله حيز النفاذ. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المادة ٣٩١ (١) من القانون تتيح إمكانية الطعن بالقرار الذي رفض الاستئناف في محكمة النقض إلى هيئة رئاسة محكمة منطقة سمارا (بتاريخ ٧ آذار/مارس ٢٠١٣) أمام المجلس القضائي بشأن القضايا المدنية للمحكمة العليا (طلب لإجراء مراجعة قضائية). وعند تقديم البلاغ إلى اللجنة (٤ أيار/مايو ٢٠١٣) لم تكن فترة الستة أشهر لتقدم الطعن بموجب المادة ٣٧٦ من القانون قد انقضت، لكن مقدمة البلاغ لم تقدم هذا الطعن. علاوة على ذلك، وبموجب المادة ١١٢ من القانون، كانت هناك إمكانية لطلب إعادة الفترة إذا أقرت المحكمة بأن الموعد النهائي قد أُغفل الأسباب مقنعة. وبناء على ذلك، فلا تزال أمام مقدمة البلاغ فرصة للاستئناف. وأفادت الدولة الطرف بأن البلاغ غير مقبول بموجب المادة ٤ (٢) من البروتوكول الاختياري.

٦-٣ وأفادت الدولة الطرف أيضاً أنه كان باستطاعة مقدمة البلاغ أن تتقدم بطلب لشغل وظيفة قيادة القوارب لدى الشركة على أساس مؤقت فقط، وذلك كبديل للعامل الذي كان في إجازة آنذاك والذي تحتفظ هذه الوظيفة له. وكانت إجازة العامل قد انتهت في الوقت الذي كانت تنظر فيه المحكمة الابتدائية في استئناف مقدمة البلاغ.

تعليقات مقدمة البلاغ

٧-١ في ٢ حزيران/يونيه ٢٠١٤، دفعت مقدمة البلاغ بأن دعوى الاستئناف بالنقض أمام المحكمة العليا لم يكن سبيل الانتصاف الفعال المتاح لها. ووفقاً للمادة ٣٨٧ من قانون الإجراءات المدنية، فإن المحكمة، بوصفها محكمة نقض، يمكنها إلغاء قرار المحكمة الابتدائية إذا تبين لها وجود انتهاكات جسيمة للقواعد الموضوعية أو الإجرائية، وأن عدم معالجة هذه الانتهاكات حال دون استعادة مقدمة الطلب لحقوقها ومصالحها القانونية. لذلك اعتبر هذا الطعن سبيل انتصاف استثنائي. وقد اعتمدت المحاكم الوطنية على موقف المحكمة الدستورية

التي كانت قد وجدت سابقاً أن القيود القانونية المفروضة على عمل المرأة دستورية، وبالتالي فهي ليست تمييزية. وجادلت الدولة الطرف بأنه تم تطبيق القانون الموضوعي بشكل صحيح في قضية مقدمة البلاغ، وبالتالي فإنها لم تتمكن من شرح الأساس لإمكانية تقديم الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا. وفي الوقت نفسه، لم تكن هناك أي انتهاكات إجرائية في قضية مقدمة البلاغ التي كان من الممكن أن تنظر فيها المحكمة العليا. وبناء على ذلك، كان هذا الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا موضع نقاش، ولم يكن سبيل انتصاف فعال متاح لها.

٢-٧ وذكرت مقدمة البلاغ أيضاً أنه من الواضح من صياغة المادة ٤ من الاتفاقية بأنها أدرجت بهدف إلزام الدول بتمكين المرأة من تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية مع الرجل، مع الأخذ في الاعتبار أن المعاملة غير المتماثلة في بعض الأحيان بين النساء والرجال مطلوبة بسبب الفروق البيولوجية^(٤). وبالتالي، يقصد أن تشمل المادة ٤ (٢) إجراءات إيجابية وربما تفضيلية لصالح المرأة (يشار إليها بعبارة "تدابير خاصة") لتمكين المرأة بفعالية من التمتع بحقوقها على قدم المساواة، بما في ذلك الحق في العمل، من خلال مراعاة الاختلافات البيولوجية واحتياجات الحمل والأمومة، من خلال مثلاً، القوانين التي تنص على منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر. ولا تقرر المادة بتقييد حقوق المرأة، بما في ذلك الحق في العمل، على أساس الفروق البيولوجية، أو إمكانية أن تحمل المرأة وأن تنجب. وأشارت مقدمة البلاغ بالإضافة إلى ذلك إلى أن الدولة الطرف لم تقدم أي معلومات تتعلق بعدم اتخاذ السلطات تدابير إيجابية لتمكين مقدمة البلاغ من الحصول على الوظيفة المنشودة.

الملاحظات الإضافية للدولة الطرف

٨ - في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، أشارت الدولة الطرف إلى مضمون المواد ٣٢٠ و ٣٣٠ (١) و ٣٧٦ و ٣٨٧ و ٣٩١-١ و ٣٩١-٩ من قانون الإجراءات المدنية. وأشارت الدولة الطرف أيضاً إلى تعريف "التمييز ضد المرأة" بموجب المادة ١ من الاتفاقية، وكررت تأكيدها بأن اعتماد التدابير الخاصة الهادفة إلى حماية الأمومة لا تعتبر تمييزية. وكررت دفعها بشأن استنتاجات المحكمة الدستورية في القرار رقم 617-O-0. المؤرخ ٢٢ آذار/مارس ٢٠١٢ (انظر الفقرة ٤-٢) وبعض رسائلها السابقة (انظر الفقرة ٦-١).

(٤) تشير مقدمة البلاغ إلى توصية اللجنة العامة رقم ٢٥ (٢٠٠٤) بشأن التدابير الخاصة المؤقتة.

التعليقات الإضافية لمقدمة البلاغ

٩ - في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، أفادت مقدمة البلاغ بأن ملاحظات الدولة الطرف لم تتضمن أي حجج جديدة، وأنه لا توجد لديها تعليقات أخرى، وقالت إنها تؤيد تماما بلاغها الأول.

المسائل والإجراءات المعروضة على اللجنة

النظر في مقبولية البلاغ

١٠-١ استناداً إلى المادة ٦٤ من نظامها الداخلي، يتعين على اللجنة أن تقرر فيما إذا كان البلاغ مقبولاً أم لا بموجب البروتوكول الاختياري. وعملاً بالمادة ٧٢ (٤) يحق لها أن تقرّر النظر في مقبولية البلاغ قبل النظر في حيثياته الموضوعية.

١٠-٢ وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف، في ملاحظاتها المؤرخة ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، طعنت في مقبولية البلاغ استناداً، كما يبدو، إلى عدم كفاية الأدلة التي تدعم ادعاءات مقدمة البلاغ، دون تحديد أساس معين بموجب البروتوكول الاختياري. وتحيط اللجنة علماً كذلك بملاحظات الدولة الطرف المؤرخة ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٤ و ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ بأنه كان بإمكان مقدمة البلاغ أن تقدم دعوى طعن بالنقض ضد الحكم الصادر عن محكمة منطقة سمارا المؤرخ ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٢، والقرار الصادر عن محكمة منطقة سمارا المؤرخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ أمام المحكمة العليا، وأنه كان بإمكانها أن تطلب مراجعة قضائية لقرار رفض الطعن بالنقض إلى هيئة رئاسة محكمة منطقة سمارا (٧ آذار/مارس ٢٠١٣) أمام المجلس القضائي المعني بالدعاوى المدنية للمحكمة العليا، وتبعاً لذلك، فإنه ينبغي اعتبار البلاغ غير مقبول.

١٠-٣ وتشير اللجنة إلى أنه بموجب المادة ٤ (١) من البروتوكول الاختياري، فإنه لا يجوز لها أن تنظر في بلاغ ما إذا تأكدت بأنه لم تستنفد جميع سبل الانتصاف المحلية، وما لم يكن تطبيق سبل الانتصاف قد استغرق فترة طويلة على نحو غير معقول أو ممكن من أجل الجبر الفعال. وفي هذا الصدد، تحيط اللجنة علماً أيضاً بتوضيحات مقدمة البلاغ بأن الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا لا يشكل سبيلاً فعالاً للانتصاف بالنسبة لها لأن بإمكان محكمة النقض إلغاء قرار محكمة أدنى إذا تبين لها وجود انتهاكات جسيمة للقواعد الموضوعية أو الإجرائية. أما في قضيتها، فقد جادلت الدولة الطرف بأن القانون الموضوعي لم يطبق بشكل صحيح، ولم تكن هناك انتهاكات كان بإمكان المحكمة العليا معالجتها.

١٠-٤ وتلاحظ اللجنة أنه عملاً بأحكام المادة ٣٧٦ من قانون الإجراءات المدنية، فإن أسس إلغاء أو تغيير قرارات قضائية في إجراءات النقض تشكل انتهاكات جسيمة لقواعد القانون المادي أو قواعد القانون الإجرائي التي أثرت في نتيجة القضية. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن مراجعة نقض القرار يبدو أساساً من مشروعية قرارات المحاكم الأدنى. وفي الوقت نفسه، تلاحظ اللجنة أن مقدمة البلاغ لا تطعن في شرعية تلك القرارات، وإنما تطعن بمدى توافق الأحكام ذات الصلة من قانون العمل واللائحة رقم ١٦٢ المؤرخة ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ بالإضافة إلى أحكام المواد ١ و ٢ (ج) و (د) و (هـ) و (و) و (١) و (ب) و (ج) و (و) من الاتفاقية. وعليه، ترى اللجنة أن تقديم طعن بالنقض مرة أخرى لا يشكل وسيلة انتصاف فعالة للانتهاكات المزعومة في قضية مقدمة البلاغ.

١٠-٥ وتشير اللجنة إلى أن أحد الأسباب التي دعت إلى إلغاء القرارات المتخذة في إجراءات المراجعة القضائية بموجب المادة ٣٩١-٩ من قانون الإجراءات المدنية يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان والحريات التي يكفلها الدستور، والمبادئ والقواعد المعترف بها عالمياً للقانون الدولي والمعاهدات الدولية التي أقرتها الدولة الطرف. إلا أن اللجنة تلاحظ أن مسألة دستورية التشريعات المطعون فيها قد نظرت فيها أعلى محكمة في الدولة الطرف، وهي المحكمة الدستورية (انظر الفقرات ٢-٤ و ٢-١٠ و ٢-١٣ و ٤-٢ و ٦-١)، بأن المحكمة الدستورية رأت أن الأحكام المعنية لا تتعارض مع الدستور، وأن المحاكم الدنيا قد استندت في قراراتها إلى حد كبير إلى موقف المحكمة الدستورية هذا. وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لم توضح ما إذا كان الطلب المقترح لإجراء مراجعة قضائية من قبل المحكمة العليا سيؤدي إلى تقييم فيما إذا كانت مقدمة البلاغ قد تعرضت للتمييز في التوظيف على أساس جنسها. وفي ضوء المعلومات المتوافرة لديها، فإن اللجنة ترى أن ليس هناك ما يحول دون استعراض البلاغ بموجب المادة (٤) (١) من الاتفاقية.

١٠-٦ نظراً لأن اللجنة لم تجد مانعاً يحول دون مقبولية ادعاءات مقدمة البلاغ، فإنها ستشرع في النظر في حيثياته الموضوعية.

النظر في حيثيات الموضوعية

١١-١ نظرت اللجنة في هذا البلاغ في ضوء جميع المعلومات التي أتاحتها لها مقدمة البلاغ والدولة الطرف، على النحو المنصوص عليه في المادة ٧ (١) من البروتوكول الاختياري.

١١-٢ وتلاحظ اللجنة ادعاءات مقدمة البلاغ بأن حقوقها قد انتهكت بموجب المواد ١ و ٢ (ج) و (د) و (هـ) و (و) و (١) و (ب) و (ج) و (و) من الاتفاقية، للأسباب التالية:

أولاً، على الرغم من أنها كانت اختيرت في البداية لشغل وظيفة قيادة قوارب، فقد حُرمت من الوظيفة في نهاية الأمر بسبب حظر منصوص عليه في المادة ٢٥٣ من قانون العمل واللائحة رقم ١٦٢، بسبب جنسها، وثانياً، لأن الدولة الطرف لم تلزم صاحب العمل باتخاذ تدابير معقولة لجعل بيئة العمل ملائمة للمرأة. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن الدولة الطرف لا تنكر أن مقدمة البلاغ قد تعرضت لمعاملة تفضيلية بسبب جنسها، لكن المعاملة المذكورة أعلاه منصوص عليها في القانون الوطني، وتشكل جزءاً من تدابير خاصة لحماية المرأة في أنواع معينة من العمل، وذلك لأسباب متأصلة في طبيعتها الجسدية، وهي قدرتها على أن تصبح أمّاً، لذلك فهي لا تعتبرها تمييزية. وتشير الدولة الطرف أيضاً إلى أن رفض صاحب العمل توظيف المرأة لأداء نوع العمل المذكور ليس تمييزياً إن لم يكن صاحب العمل قد عمل على تهيئة بيئة عمل آمنة لذلك العمل، والتأكيد على ظروف السلامة من خلال تقييم خاص لظروف العمل.

١١-٣ وتشير اللجنة إلى أن المادتين ٢ (د) و (و) تفرضان التزامات على الدول الأطراف تقضي بإلغاء أو تعديل القوانين واللوائح التمييزية، والامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تنطوي على تمييز مباشر أو غير مباشر ضد المرأة، وكفالة إلغاء أي قانون له أثر، أو يؤدي إلى تمييز^(٥). وتلاحظ اللجنة أن الأحكام المتعلقة بحماية الأشخاص الذين يعملون في ظروف صعبة أو خطيرة ينبغي أن تستهدف حماية صحة وسلامة الرجل والمرأة على حد سواء في العمل، مع مراعاة الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بمخاطر محددة على صحتهم. وتلاحظ اللجنة كذلك أن المادة ٢٥٣ من قانون العمل واللوائح التنظيمية رقم ١٦٢ المؤرخة ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ تستثني المرأة من العمل في ٤٥٦ مهنة وفي ٣٨ فرعاً من فروع الصناعة، وأنها لم تقدم أي دليل إلى اللجنة لإثبات أن إدراج وظيفة قيادة المراكب في قائمة الوظائف المحظورة يستند إلى أي دليل علمي بأنه قد يكون ضاراً على صحة المرأة الإنجابية. وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف تشير إلى ارتفاع مستوى الضوضاء، لكنها لم تقدم أي دليل يثبت بأن ذلك يشكل خطراً على الصحة الإنجابية للمرأة. وترى اللجنة أن وضع هذه القوانين يعكس قوالب نمطية مستمرة فيما يتعلق بأدوار ومسؤوليات المرأة والرجل في الأسرة وفي المجتمع التي تؤدي إلى إدامة الأدوار التقليدية للمرأة كأم وزوجة، ويقوض الوضع الاجتماعي للمرأة وآفاق تعليمها وعملها. وتشير اللجنة أيضاً إلى أنها، في ملاحظاتها الختامية بشأن التقرير الدوري الثامن للدولة الطرف، قد أعربت عن قلقها إزاء قائمة المهن ذات الحماية المفرطة والفروع التي تمنع فيها المرأة من الوصول إلى سوق العمل، وأوصت بأنه

(٥) انظر التوصية العامة رقم ٢٨، الفقرتان ٣١ و ٣٥.

ينبغي للدولة الطرف أن تراجع القائمة للتأكد من أنها لا تغطي سوى القيود الضرورية لحماية الأمومة بالمعنى الدقيق للكلمة، وينبغي تشجيع وتيسير دخول المرأة في الوظائف المدرجة سابقاً عن طريق تحسين ظروف العمل واعتماد تدابير خاصة مؤقتة مناسبة (CEDAW/C/RUS/CO/8)، الفقرتان ٣٣-٣٤ (وتخلص اللجنة إلى أن الأحكام التشريعية المذكورة أعلاه تنتهك التزامات الدولة الطرف بموجب المادتين ٢ (د) و (و) من الاتفاقية).

١١-٤ وتشير اللجنة كذلك إلى أنه وفقاً للمادة ٢ (ج)، يجب على الدول الأطراف كفالة أن تنفذ المحاكم بتطبيق مبدأ المساواة كما تجسده الاتفاقية، وأن تفسر القانون، إلى أقصى قدر ممكن، بما يتماشى مع التزامات الدول الأطراف بموجب الاتفاقية^(٦). وتشير اللجنة أيضاً إلى أن المادة ٢ (هـ) تنص على التزام الدول الأطراف بالقضاء على التمييز من قبل أي جهة من القطاع العام أو القطاع الخاص، وتلزمها بوضع حماية قانونية لحقوق المرأة بالمساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة من أي تصرف يتسم بالتمييز عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، واتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة يمارسه أي شخص أو منظمة أو مؤسسة^(٧). وتلاحظ اللجنة في هذه القضية أن محاكم الدولة الطرف اعتبرت رفض توظيف مقدمة البلاغ في وظيفة قيادة القوارب قانونياً، دون أن تقيّم ادعاءاتها بأن رفض التمييز ضدها على أساس نوع جنسها، ولم تجد أي التزام بموجب القانون بأن يقوم صاحب العمل بتهيئة ظروف عمل آمنة للمرأة. وعليه، ترى اللجنة أن محاكم الدولة الطرف قد تغاضت عن الإجراءات التمييزية للشركات الخاصة. وفي ظل هذه الظروف، ترى اللجنة أن الدولة الطرف انتهكت التزاماتها بموجب المادتين ٢ (ج) و (هـ)، اللتين يجب قراءتهما بالاقتران مع المادة ١ من الاتفاقية، بعدم كفالة الأعمال الفعلية لمبدأ المساواة في المعاملة المنصوص عليها في الاتفاقية والدستور وعدم ضمان الحماية الفعالة للمرأة ضد أي فعل من أفعال التمييز القائم على نوع الجنس^(٨).

١١-٥ وفيما يتعلق بادعاء مقدمة البلاغ بأن الدولة الطرف قد انتهكت حقوقها بموجب المواد ١١ (١) (ب) و (ج)، تلاحظ اللجنة أن حججها برفض توظيفها في وظيفة قيادة القوارب وتأكيد ذلك القرار من قبل المحاكم يدل على أنه يحظر عليها بحكم الواقع ممارسة حقها في العمل بالشهادة التي حصلت عليها لأن تأهيلها كضابط ملاحية يستتبع تلقائياً العمل

(٦) انظر المرجع نفسه، الفقرة ٣٣.

(٧) انظر المرجع نفسه، الفقرة ٣٦.

(٨) انظر البلاغ رقم ٢٨/٢٠١٠، R.K.B. ضد تركيا، الآراء المعتمدة في ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١٢، الفقرة ٨-٦.

في ظروف تُعتبر خطيرة بالنسبة للمرأة من جانب الدولة الطرف. وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لم تفند بالتحديد ما سبق تأكيده. وتلاحظ اللجنة أن حرمان مقدمة البلاغ من الوظيفة يضعها في وضع لا يمكنها من كسب عيشها من المهنة التي درستها الأمر الذي يؤدي إلى نتائج اقتصادية سلبية عليها. وبالتالي، ترى اللجنة بأن التشريعات الحالية لا تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار ذاتها المطبقة في المسائل المتعلقة بالتوظيف. وتلاحظ اللجنة أيضاً أنه بموجب الإطار التشريعي القائم فإن مقدمة البلاغ لن تتمكن من الحصول على نفس الوظائف التي لديها مؤهلات تعليمية من أجلها، إذا لم يقرر أصحاب العمل تهيئة ظروف عمل آمنة؛ إلا أن نطاق السلطة التقديرية يقع بالكامل على عاتق أصحاب العمل للاضطلاع بعبء إضافي يتمثل في تهيئة ظروف عمل مأمونة للنساء وحصولهن على الشهادات اللازمة. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أن رفض توظيف مقدمة البلاغ على أساس حكم تشريعي شامل يشكل انتهاكاً لحقوقها في الحصول على نفس فرص العمل وفي حرية اختيار مهنتها وعملها. بموجب المواد ١١ (١) (ب) و (ج) من الاتفاقية، أي أن مقدمة البلاغ تعرضت إلى انتهاك لحقوقها بموجب هذه الأحكام التي لم تعالجها محاكم الدولة الطرف.

١١-٦ وفيما يتعلق بادعاء مقدمة البلاغ بأن الدولة الطرف انتهكت حقوقها التي تكفلها المادة ١١ (١) (و)، تلاحظ اللجنة أن ادعاء الدولة الطرف بأن قائمة الصناعات والمهن والوظائف ذات الظروف غير الصحية و/أو الخطرة التي تحد من وظائف المرأة، ام إقرارها بواسطة إجراءات وضعتها الحكومة، مع الأخذ في الاعتبار رأي اللجنة الثلاثية الروسية بشأن العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل. وتلاحظ كذلك تأكيد الدولة الطرف بأن الخصائص النفسية والجسدية للعمال قد أخذت في الاعتبار عند وضع قيود معينة على استخدام عمل المرأة، وأن هذه القيود تُفرض عند الحاجة إليها لحماية المرأة من عوامل الإنتاج الضارة التي تؤثر سلباً على جسد الأنثى، وخاصة على الوظيفة الإنجابية. وعندما وضعت قائمة الوظائف الشاقة والوظائف ذات ظروف العمل الضارة أو الخطرة المخطورة على النساء، فإن الحكومة تدعي بأنها تصرفت على أساس تقييم ظروف العمل ومستوى تأثير تلك الظروف على جسد المرأة العاملة وعلى الوظيفة الإنجابية. كما تحيط اللجنة علماً بدفع الدولة الطرف بأن المادة ٤٠٤ (١) من القائمة تسمح باستخدام المرأة في الوظائف المدرجة في القائمة إذا عمل صاحب العمل على تهيئة ظروف عمل آمنة.

١١-٧ وتلاحظ اللجنة أنه ينبغي قراءة المادة ١١ (١) (و) من الاتفاقية بالاقتران مع المادتين ٢ و ٣. وبموجب هذه الأحكام، يطلب من الدولة الطرف أن توفر تدابير وقائية متساوية

لصون الوظائف الإنجابية لكل من الرجال والنساء على حد سواء، وهيئة ظروف عمل آمنة في جميع الصناعات، بدلاً من منع المرأة من العمل في بعض المجالات، وترك هيئة ظروف عمل آمنة لتقدير أصحاب العمل. وعندما ترغب الدولة الطرف في أن تحيد عن النهج المذكور أعلاه، يجب أن تتوفر لديها أدلة طبية واجتماعية قوية بالحاجة إلى حماية الأمومة/الحمل وغيرها من العوامل الجنسانية. وتلاحظ اللجنة أن اعتماد قائمة تضم ٤٥٦ مهنة و ٣٨ فرعاً من فروع الصناعة، يتعارض مع التزامات الدولة الطرف بموجب الاتفاقية لأنها تعامل الرجل والمرأة معاملة مختلفة، وهي لا تشجع بأي حال من الأحوال على عمالة المرأة وتستند إلى قوالب نمطية تمييزية. علاوة على ذلك، فإن إجراءات التوظيف التي يتمتع فيها أصحاب العمل كأفراد بسلطة تقديرية للخروج من القائمة، وتوظيف النساء إذا كان بالإمكان كفالة السلامة لا تمتثل لمطالبات الاتفاقية لعدم وجود أي التزامات على صاحب العمل إما لتهيئة ظروف عمل آمنة أو لتوظيف النساء حتى لو كن أفضل المؤهلين المتقدمين للوظائف. وتلاحظ اللجنة كذلك أن القائمة الشاملة قد تؤثر على اختيارات التوظيف التي يقدمها أصحاب العمل. وعليه، ترى اللجنة أن المادة ٢٥٣ من قانون العمل، واللائحة رقم ١٦٢ المؤرخة ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠، على النحو المطبق في حالة مقدمة البلاغ، لا تتوافقان مع التزامات الدولة الطرف بموجب المادة ١١ (ب) ١ (و) من الاتفاقية. وترى اللجنة أن رفض توظيف مقدمة البلاغ استناداً إلى الأحكام التشريعية المشار إليها أعلاه يشكل انتهاكاً لحقوقها بكفالة ظروف عمل صحية وآمنة على قدم المساواة مع الرجل بموجب المادة ١١ (١) (و) من الاتفاقية.

١٢ - وفقاً للمادة ٧ (٣) من البروتوكول الاختياري، ومع مراعاة جميع الاعتبارات الآتية الذكر، ترى اللجنة أن الدولة الطرف قد انتهكت حقوق مقدمة البلاغ بموجب المواد ٢ (ج) و (د) و (هـ) و (و) و (١) ١١ (ب) و (ج) و (و) من الاتفاقية.

١٣ - تقدم اللجنة التوصيات التالية إلى الدولة الطرف:

(أ) فيما يتعلق بمقدمة البلاغ: منح مقدمة البلاغ جبراً مناسباً وتعويضاً ملائماً يتناسب مع خطورة انتهاك حقوقها وتيسير حصولها على الوظائف المؤهلة لها؛

(ب) بشكل عام:

١' مراجعة وتعديل المادة ٢٥٣ من قانون العمل، والقيام دورياً بتنقيح وتعديل قائمة المهن المقيدة والقطاعات المنشأة بموجب اللائحة رقم ١٦٢ بغية كفالة أن تقتصر القيود المطبقة على النساء على القيود التي ترمي إلى حماية الأمومة بالمعنى الدقيق للكلمة، وتلك التي تهيء ظروفًا خاصة للحوامل والأمهات

المرضعات، وعدم إعاقة حصول المرأة على الوظائف وأجورها استنادا إلى القوالب النمطية الجنسانية؛

٢' بعد تخفيض قائمة المهن المحظورة أو المقيدة، تعزيز وتيسير دخول المرأة إلى الوظائف المحظورة أو المقيدة سابقا من خلال تحسين ظروف العمل واعتماد تدابير خاصة مؤقتة مناسبة لتشجيع هذا التوظيف.

١٤ - وفقا للمادة ٧ (٤) من البروتوكول الاختياري، يتعين أن تولي الدولة الطرف الاعتبار الواجب لآراء اللجنة إلى جانب توصياتها، وأن تقدم إلى اللجنة، في غضون ستة أشهر، ردا كتابيا يتضمن معلومات عن أي إجراءات تكون قد اتخذتها في ضوء آراء اللجنة وتوصياتها. كما يطلب إلى الدولة الطرف أن تنشر آراء اللجنة وتوصياتها وأن توزعها على نطاق واسع لتشمل كافة الشرائح المعنية من المجتمع.