

Distr.: General  
19 December 2002  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثامنة والعشرون  
١٣-٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣  
البند ٧ من جدول الأعمال المؤقت\*  
تنفيذ المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال  
التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة عن تنفيذ الاتفاقية  
في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

- ١ - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الثامنة والعشرين.
- ٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة العامة، لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.
- ٣ - والتقارير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

\* CEDAW/C/2003/I/1

## المحتويات

الصفحة

٣	.....	الجزء الأول - مقدمة
٥	.....	الجزء الثاني - البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة
٥	.....	كندا
١٠	.....	الكونغو
١٠	.....	السلفادور
١٢	.....	كينيا
١٤	.....	لكسمبرغ
١٥	.....	النرويج
٢٠	.....	الجزء الثالث - معلومات إضافية

## الجزء الأول: مقدمة

تناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨٤ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساساً بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٤٦ دولة عضواً؛

- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٤٢ دولة عضواً؛

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدقت عليها ٢٩ دولة عضواً.

وقد أشير، حيث ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل

المرأة:

### السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

### عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

### حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

- اتفاقية الحق في التنظيم والمساومة 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 (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

## العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، ١٩٤٨، (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

## العمل تحت سطح الأرض

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

## العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

## العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، وهي هيئة تجتمع سنويا وتتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - وهي تصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية) فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية، ILOLEX (متاحة على الانترنت أو على أقراص مدمجة بذاكرة قراءة فقط، CD-ROM).

وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجزء الثالث من التقرير معلومات إضافية عن البلدان المعنية بما في ذلك جداول إحصائية، ومعلومات عن أنشطة التعاون التقني، ومرفقات الجزء الثاني من التقرير (مقتطفات ذات صلة من تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات).

## الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

### كندا

#### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت كندا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٨٧ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية (لجنة الخبراء) المتعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظة للجنة الخبراء في عام ٢٠٠١، لاحظت اللجنة أن الإصلاح الشامل لتصنيف الوظائف ونظام التقييم الذي عكفت عليه الحكومة منذ عام ١٩٩٦ أو شك على الانتهاء وأن الأداة الجديدة لتقييم الوظائف، وهي معيار التصنيف الشامل (الصيغة ٢) الذي شُرع باختباره في عام ١٩٩٨ ينبغي أن يتسع نطاق تطبيقه تدريجيا في جميع أنحاء الخدمة العامة الكندية اعتبارا من نهاية عام ٢٠٠٠. والغرض من وضع هذا المعيار الجديد هو مساعدة الموظفين العموميين على القيام بصورة أكفأ بإدارة طائفة واسعة من الوظائف التي يؤديها في خدمة الجمهور فضلا عن تبسيط نظام تقييم الوظائف الذي يعود تاريخه إلى ما يزيد عن ٣٠ سنة.

ولاحظت لجنة الخبراء باهتمام أن لمعيار التصنيف الشامل (الصيغة ٢) ثلاثة أهداف رئيسية هي: الشمولية (المعيار قادر على تقييم مجموعة كاملة من خصائص العمل السائدة في الخدمة العامة في كندا)؛ والحياد الجنساني (المعيار قادر على تحديد خصائص العمل الذي تؤديه النساء والرجال، بما في ذلك العمل المعتر تاريخيا بأنه عمل "غير مرئي" أو متدني القيمة وقادر كذلك على تقييمه تقييما إيجابيا)؛ والبساطة (المعيار قادر، من ناحية تصميمه وإدارته، على دعم طريقة لتقييم وتوصيف العمل تتسم بالوضوح والكفاءة). وتحقيقا لتلك الأهداف يجب أن يكون المعيار قادرا، مثلا، على مقارنة عمل تقديم الرعاية بعمل تحليل السياسات أو الإدارة أو تصليح السفن. كما يتمشى المعيار مع القانون الكندي لحقوق الإنسان الذي ينص على أن "المعيار الذي ينبغي تطبيقه لدى تقييم قيمة العمل الذي يؤديه المستخدمون العاملون في نفس المؤسسة هو مركب يتكون من عناصر المهارة والجهد والمسؤولية اللازمة لأداء العمل والظروف التي يتم أداء العمل في ظلها". ويتكون المعيار من أربعة عوامل لقياس مختلف متطلبات العمل وهي: التحلي بالمسؤولية (يقيس عامل التحلي

بالمسؤولية في أثناء العمل لدى الأشخاص، وكذلك الأفكار والأشياء؛ المهارة (تقيس ما يحتاج المستخدمون معرفته بشأن أداء العمل المنوط بهم أو بشأن قدرتهم على أدائه)؛ الجهد (يقيس مدى الإجهاد العقلي والنفسي الذي يتطلبه العمل)؛ وظروف العمل (تقيس الظروف البدنية والنفسية التي يؤدي العمل في ظلها وما يمكن أن يترتب عليها من آثار على صحة المستخدمين). وينقسم كل عامل من العوامل الأربعة المذكورة إلى عناصر تتيح إمكانية تقييم طائفة كاملة من الوظائف التي تضطلع بها أجهزة الخدمة العامة. وتعتبر اللجنة أن هذه الطريقة طريقة كمية للتحليل تمكن من تحديد القيمة النسبية للوظائف ويمكن أن تتخذها الدول الأخرى مثالا جيدا يحتذي به.

وفي طلب مباشر للجنة الخبراء بشأن الاتفاقية في عام ٢٠٠١، استذكرت اللجنة أن الحكومة أعلنت في نيسان/أبريل ١٩٩٩ عن عزمها على إجراء استعراض مستفيض للقانون الكندي لحقوق الإنسان وعن تشكيل فريق للاستعراض للنظر في كيفية تحسين حماية حقوق الإنسان في كندا في مطلع القرن الحادي والعشرين. ولكن بالنظر إلى العدد الكبير من مطالبات المساواة في الأجر، استُثنت المادة ١١ من القانون صراحة من هذا الاستعراض. وتتناول هذه المادة الممارسة التمييزية فيما يتعلق بالأجور. وبناء عليه، لاحظت اللجنة باهتمام ما أعلنته وزارة العدل في أن المادة ١١ من قانون حقوق الإنسان ستكون مشمولة بالاستعراض أيضا إلى جانب المبادئ التوجيهية لعام ١٩٨٦ المتعلقة بالمساواة في الأجر، وذلك بهدف كفالة الوضوح في الطريقة التي تنفذ بموجبها المساواة في الأجر، في العالم المعاصر، وما ذكرته في أن ما يربو على عشرين عاما على اعتماد المادة ١١ وهي فترة تطوّر خلالها فهم مبدأ المساواة في الأجر تطورا كبيرا. ومن أوجه الضعف الكامنة في المادة ١١ هو أن النظام يعتمد إلى حد كبير على تقديم شكاوى. وطلبت لجنة الخبراء إلى الحكومة إطلاعها على النتائج التي يتوصل إليها فريق الاستعراض، ولا سيما فيما يتعلق بالمادة ١١ من قانون حقوق الإنسان والنتائج التي يتوصل إليها فريق الاستعراض فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية لعام ١٩٨٦ المتعلقة بالمساواة في الأجر، مشفوعة بمعلومات عن الإجراءات المتخذة بهذا الشأن.

ولاحظت اللجنة أيضا أن الإحصاءات التي قدمتها الحكومة تبين وجود اتجاه مستمر نحو تضيق فروق الأجور المدفوعة للرجال والنساء. ففي كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ كان متوسط أجر النساء يعادل ٧٥ في المائة مقارنة بما يكسبه الرجال، وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ كان يعادل ٨٠,٥ في المائة، وفي أيار/مايو ٢٠٠٠ كان يعادل ٨٤,٢ في المائة. وتجدد الإشارة في هذا السياق إلى أن الفرق في الأجور بين الرجال والنساء يضيق بصورة ملحوظة فيما يتعلق بصغار السن الذين ينضمون إلى سوق العمل. فعلى سبيل المثال، يتضح

من دراسة لأجور الأشخاص الذين وظفوا في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠ أن النساء حصلن على ٩٤,١ في المائة مقارنة بما حصل عليه زملاؤهن من الرجال، وهو اتجاه يدعو إلى التفاؤل بالفعل. وقد أفادت الحكومة أن تضييق الفروق في الأجور يعزى جزئياً إلى زيادة عدد النساء المستخدمات في الخدمة العامة وفي القطاع الخاص، وإلى انخفاض النسبة المئوية للرجال العاملين في وظائف الطبقة الكادحة، وزيادة مستوى الأجور في الوظائف التي تشغل النساء غالبيتها. ولاحظت لجنة الخبراء أن الإحصاءات التي قدمتها الحكومة، على الرغم من هذا التقدم الذي لا يمكن إنكاره، تظهر أن الفرق في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية لا يزال قائماً في القطاعين العام والخاص على حد سواء.

وعلمت اللجنة أيضاً على تطبيق الاتفاقية في عدد من المقاطعات (انظر النص الكامل للطلب المباشر).

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت لجنة الخبراء في طلب مباشر أعلنته في عام ٢٠٠٠ أن اللجنة الكندية لحقوق الإنسان أجرت الاستعراض الأول لتطبيق القانون الجديد للمساواة في العمل الذي بدأ سريانه في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦. والغرض من القانون هو تحقيق تمثيل متكافئ في أماكن العمل للنساء وسكان البلد الأصليين والأشخاص المعوقين وأفراد الأقليات المعتبرة. وتحقيقاً لتلك الغاية، يتعين على أرباب العمل تصحيح المساوئ السائدة في أماكن العمل التي تعاني منها الفئات المسماة وذلك وفقاً للمبدأ القاضي بأن المساواة في العمل لا تعني مجرد معاملة الأشخاص بنفس الطريقة وإنما تتطلب أيضاً اتخاذ تدابير خاصة وتفهم الفوارق. وفي الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ إلى أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، أجرت اللجنة الكندية لحقوق الإنسان ١٣٨ عملية مراجعة (٢٨ منها لمنظمات القطاع العام و ١١٠ لأرباب العمل في القطاع الخاص) تبين منها أن أربعة أرباب عمل فقط يتقيدون بالاشتراطات القانونية الاثني عشر. وبناء عليه، تفاوضت اللجنة الكندية لحقوق الإنسان مع غالبية أرباب العمل الذين خضعوا للمراجعة وأخذت منهم تعهدات بالتقيد بالقانون واضطرت في حالة واحدة إلى إصدار توجيهات إلى أحد أرباب العمل رفض التعاون مع اللجنة وأسفر ذلك عن حل المشكلة دون اللجوء إلى المحاكم.

كما لاحظت لجنة الخبراء أن قانون المساواة في العمل في حين يشدد على مسؤولية أرباب العمل عن تحقيق المساواة في العمل ينص على أن من واجب أرباب العمل التشاور مع ممثلي العاملين والتماس آرائهم بشأن تطبيق مبدأ المساواة في العمل. ولاحظت اللجنة من ناحية أن العديد من التدابير التي ذكرها أرباب العمل في تقاريرهم السنوية ليست "مشاورات" بالمعنى المقصود في القانون وأن اللجنة الكندية لحقوق الإنسان أشارت من

ناحية أخرى إلى أن العديد من أرباب العمل ذكروا في تقاريرهم: (أ) أن عدم تأييد الموظفين لما يتخذونه من مبادرات بخصوص المساواة أحبطت جهودهم الرامية إلى إقامة ملاك من الموظفين يتسم بصفة تمثيلية أكبر؛ و (ب) أن التعليقات التي أبدتها العاملون لديهم تفيد أنهم لا يفهمون المقصود من المساواة في العمل ولا يثقون في بعض الأحيان بتطبيق برامج المساواة في العمل. وترى لجنة الخبراء أن نجاح أي خطة للمساواة في العمل يتوقف إلى حد كبير على دعم العاملين لمبدأ المساواة في العمل، ولهذا طلبت موافقتها بمعلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخى اتخاذها لتشجيع أرباب العمل على إجراء "مشاورات" حقيقية مع ممثلي العاملين في جميع مراحل عملية إعداد وتطبيق خطة المساواة.

وفيما يتعلق بمسألة تقييم العمل بلا أجر في كندا، لاحظت لجنة الخبراء أن الاستقصاءات الإحصائية التي أجراها المكتب الإحصائي في كندا على مدى عدد من السنين تُظهر بأن السياسات التي يطبقها أرباب العمل ينبغي أن تأخذ في الحسبان النقاط الثلاث التالية: (أ) زيادة الاعتراف بمشاركة الرجال الفعلية في المسؤوليات العائلية؛ (ب) الاعتراف بأن المسؤوليات العائلية ليست مقصورة على رعاية الأطفال؛ (ج) مراعاة العلاقة الوثيقة القائمة بين العمل بلا أجر وافتراس القيام بمسؤوليات عائلية فيما يتعلق بجزء من السكان العاطلين عن العمل (وهذا يتيح إمكانية مراعاة السبب الذي يدعو أشخاصا معينين للاستقالة من وظائفهم وآخرين لعدم البحث جديا عن عمل، مثلا، وهو أنه يجب عليهم أيضا القيام بمسؤوليات عائلية). وبالنظر إلى العلاقة الوثيقة بين الترويج للمساواة في العمل والمعاملة في أوساط العمل والمهن من ناحية، والنتائج التي توصل إليها المكتب الإحصائي في كندا، من ناحية أخرى، فقد طلبت لجنة الخبراء إلى الحكومة أن تبين مدى قدرتها على توجيه انتباه الشركاء الاجتماعيين إلى اقتراحات المكتب الإحصائي في كندا وما إذا كانت تلك الاقتراحات قد روعيت على صعيد الإدارة الاتحادية أيضا.

ورد تقرير من الحكومة عن الاتفاقية رقم ١١١ وستنظر فيه لجنة الخبراء في دورتها التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

الاتفاقية رقم ٨٧: في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ٢٠٠٠، لاحظت أن العمال في قطاعي الزراعة والبستنة في مقاطعات ألبرتا، وأونتاريو، ونيو برونزويك غير مشمولين بقانون العلاقات العمالية وهم بالتالي محرومون من الحماية المقررة فيه لهم فيما يتعلق بالحقوق في التنظيم والمساومة الجماعية. وثمة فئات عديدة أخرى من العاملين غير مشمولة أيضا بقانون العلاقات العمالية (العمال المتزليون، والمهندسون، وأطباء الأسنان، ومساحو الأراضي، والمحامون، والأطباء). وشددت اللجنة على أن جميع العمال، دون أي تمييز من أي نوع كان، فيما عدا فئة واحدة ممكنة فقط، هي فئة القوات المسلحة والشرطة، يجب أن يتمتعوا بالحقوق في التنظيم والانتفاع من الحماية اللازمة لكفالة التقيد بالاتفاقية. وبناء عليه، فقد طلبت اللجنة إلى حكومة تلك المقاطعات أن تعدل تشريعها على نحو يكفل الاتساق الكامل مع الاتفاقية.

وطلبت اللجنة كذلك إلى حكومات "برينس ادوارد آيلاند" و "نوفاسكوشيا" وأونتاريو أن تلغي التشريع القاضي بمنح احتكار لأحد نقابات العمال، الذي تعتبره انتهاكا للاتفاقية. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم لجنة الخبراء بمعالجة عدد من المسائل الأخرى المتصلة بالولايات القضائية لمقاطعات ألبرتا، وكولومبيا البريطانية ومانيتوبا وأونتاريو (للاطلاع على التفاصيل انظر النص الكامل للملاحظة).

الاتفاقية رقم ١٢٢: لاحظت لجنة الخبراء في طلب مباشر أعلنته في عام ٢٠٠١ أن نسبة البطالة انخفضت من ١١,٥ في المائة في أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ إلى ٦,٦ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وارتفعت نسبة العمل بدوام كامل في القطاع الخاص بمعدل ٣,١ في المائة كما ارتفعت نسبة العمل بدوام جزئي في نفس القطاع بمعدل ١,٩ في المائة في الفترة من نيسان/أبريل ١٩٩٩ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٠. وانخفضت نسبة البطالة العامة من ٨,٣ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٦,٦ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وهبطت نسبة البطالة في أوساط الشباب من ١٥,٧ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ١٢,٩ في المائة في نيسان/أبريل ٢٠٠٠. واتبعت الحكومة استراتيجيات لتنشيط العمالة منها: تحسين إمكانية الحصول على المعارف والمهارات؛ ودعم الابتكار وتطوير التكنولوجيا المتقدمة؛ وتخفيض الضرائب المفروضة على الأفراد والشركات؛ وإصلاح حوافز تأمين العمل؛ وزيادة فرص العمل للشباب؛ وتسهيل التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وللصناديق.

ولاحظت اللجنة المعلومات المفصلة المقدمة لها عن البرامج الرامية إلى التغلب على مشكلة البطالة في صفوف الشباب في كندا. وتقدم الحكومة مساعدة لما يقارب ٤٣٠.٠٠٠ طالب في العام وأنشأت لصالح الشباب خطا هاتفيا وموقعا على الشبكة للاستعلامات، وتقيم الحكومة معارض كثيرة لتوفير معلومات للشباب. وارتفعت نسبة

العمالة في صفوف الشباب بمعدل ٤ في المائة في عام ١٩٩٩ و ٣,٨ في المائة حتى منتصف عام ٢٠٠٠. بيد أن نسبة البطالة في أوساط السود وصغار السن من السكان الأصليين لا تزال مرتفعة جدا وتزيد على ٢٠ في المائة. وطلبت اللجنة معلومات عن التقدم المحرز في مجال تنشيط فرص العمل المتاحة للشباب، ولا سيما المعرّضين منهم بشدة لاحتمال البطالة.

## الكونغو

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدق الكونغو في عام ١٩٩٩ على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. ويتنظر المكتب حاليا أول تقريرين مفصلين مقدمين في إطار هاتين الاتفاقيتين وصدق الكونغو أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - لا توجد حاليا أي تعليقات للجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

## السلفادور

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت السلفادور على الاتفاقيات أرقام ١٠٠ (في عام ٢٠٠٠) و ١١١ و ١٥٦ (في عام ٢٠٠٠). وصدّقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ و ١٢٢ و ١٤٢.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تتصل التعليقات المعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل التي لها صلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة باهتمام في الملاحظة التي أبدتها في عام ٢٠٠١، إلى أن المادة ٢٤٦ من المرسوم التشريعي رقم ١٠٣٠، المؤرخ ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧، القاضي بإصدار قواعد تنظيمية بموجب قانون العقوبات، والمعدّل بالمرسوم التشريعي رقم ٧٠٣، المؤرخ ٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، تنص على الحماية من التمييز لأسباب تتجاوز الأسباب المنصوص عليها في الاتفاقية، أي: الحمل والحالة المدنية والحالة الاجتماعية أو الجسدية

والعضوية في نقابات العمال من عدمها والعلاقات الأسرية مع العاملين الآخرين في المؤسسة. وتفرض المادة عقوبات جنائية على الذين يرتكبون تمييزا خطيرا في العمل ولا يُصلحون الوضع وفقا للمتطلبات أو المراسيم الإدارية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التطبيق الفعلي لهذا الحكم وعمّا إذا كان قد تم فرض أي عقوبات بالفعل.

وأشارت اللجنة أيضا مع الاهتمام إلى التقارير السنوية عن الإجراءات المتخذة للائتمثال للسياسة الوطنية المتعلقة بالمرأة للسنوات ١٩٩٧ و ١٩٩٨ و ١٩٩٩ التي أعدّها المعهد السلفادوري لنماء المرأة. وأعربت عن تقديرها للجهود المؤسسية التي بُدلت لتنفيذ تدابير العمل التصحيحي من أجل المرأة والتقدّم الذي أحرز في هذا المجال، وبشكل أساسي في عام ١٩٩٨. ولاحظت أوجه القصور التي أُشير إليها، بما فيها محدودية الموارد وعدم توحيد المعرفة المتعلقة بالمسائل الجنسانية، فضلا عن التوصيات التي تقدّم بها المعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة من أجل تكيف التدابير المقررة مع الأهداف الاستراتيجية. كما أحاطت اللجنة علما بخطة المعهد الجديدة للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، وطلبت إلى الحكومة أن تكشف عن الاعتمادات التي ترصد في ميزانية الدولة لتنفيذ خطة العمل الوطنية للمرأة للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، ولا سيما للجزء رقم ٤ (المرأة والعمل)، وطلبت إليها أن تواصل تزويدها بالمعلومات عن الإجراءات المتخذة عمليا لإنفاذ الخطة فيما يتصل بمواءمة الإطار القانوني مع الاتفاقيات الدولية التي جرى التصديق عليها وتعزيز انخراط ومثابرة النساء في برامج التدريب المهني لتيسير اندماجهن في سوق العمل في سياق تكافؤ الفرص. ولاحظت أن الحكومة لم تقدّم معلومات عن التدابير التي اتخذتها فعلا أو التي تعترم اتخاذها لكفالة تكافؤ الفرص والمعاملة من حيث الحصول على العمل والتدريب المهني، ومن حيث ظروف العمل للسكان الأصليين والمجموعات القبلية، في القطاعين الخاص والعام. وكررت اللجنة طلبها الحصول على هذه المعلومات مفصّلة حسب نوع الجنس.

كما طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدّم معلومات تفصيلية عن حالة النساء وظروف عملهن في مناطق تجهيز الصادرات، بما في ذلك إحصاءات وموجزات تقارير أجهزة التفتيش المتعلقة بالعمالة، لكي تقيّم طريقة تنفيذ الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة أيضا ما أفادت به الحكومة بأن المديرية العامة للتفتيش العمالي والمديرية العامة للعمالة لم تستلما مطالبات من العمال أو قضايا وساطة بشأن تنفيذ المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية. وذكرت اللجنة بأن عدم استخدام إجراءات الانتصاف بموجب أحكام التشريع المناهض للتمييز قد يكون ناجما عن جهل الحقوق أو سوء فهم العمال أو مفتشي العمل للأحكام القانونية التي تحظر التمييز. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدّم

معلومات عن التدابير التي اتخذتها أو التي تعتمزم اتخاذها للقيام بأنشطة التوعية الملائمة بالحقوق القائمة المتصلة بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في الوظيفة والمهنة ولكفالة تقديم المطالبات ذات الصلة وتسويتها بشكل فعلي، ولا سيما فيما يتعلق بالخدمات والعاملات الزراعيات.

**الاتفاقية رقم ١٢٢:** أشارت اللجنة في الملاحظة التي أبدتها في عام ٢٠٠١، إلى البيانات الإحصائية التي تظهر انخفاضاً في البطالة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠. فقد بلغ معدل البطالة ٦,٦ في المائة (في عام ٢٠٠٠)، أي واحد في المائة أقل من متوسط المعدل الذي سُجِّل في الفترة ١٩٩٤-١٩٩٩ (٧,٦ في المائة). ومع ذلك، تبدو مشكلة البطالة في الأرياف أشد حدة من البطالة في المدن، مما يعكس، وفقاً لما ذكرته اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تفاوتاً داخلياً في الفقر والدخل والفرص. وأعربت اللجنة عن أملها في أن يتضمن تقرير الحكومة المقبل المعلومات المستكملة المطلوبة وفقاً للشكل المحدد للتقرير عن حالة ومعدلات وأنماط العمالة والبطالة، ولا سيما العمالة الناقصة. وفي هذا الخصوص، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن الطريقة التي تؤثر فيها البطالة والعمالة الناقصة على المرأة والشابات والعاملات في الأرياف (ولا سيما أثر خطة التحالف للعمالة على التوظيف).

وأشارت الحكومة في تقريرها إلى اعتماد القانون المتعلق بتكافؤ الفرص للمعوقين والمبادرة التشريعية لاعتماد قانون جديد للتدريب على المهن. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات في تقريرها المقبل عن مدى أثر هاتين المبادرتين على حصول المعوقات والشابات اللواتي يرغبن في دخول سوق العمل على عمل دائم.

وأفادت الحكومة أيضاً بأن القانون المتعلق بالمناطق الصناعية الحرة والتسويق دخل حيز النفاذ وأن القصد منه هو تنويع وتوسيع نطاق الإنتاج وأسواق التصدير. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات في تقريرها المقبل عن الطريقة التي تسهم فيها أنشطة ومناطق تجهيز الصادرات المشار إليها أعلاه في إيجاد عمالة منتجة ودائمة.

## كينيا

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت كينيا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١ (كلتاهما في عام ٢٠٠١). وصدّقت أيضاً على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تتصل التعليقات المعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل التي لها صلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

**الاتفاقية رقم ٩٨:** أشارت اللجنة في الملاحظة التي أبدتها في عام ٢٠٠١، إلى أن العمل جارٍ في استعراض الإطار القانوني فيما يتعلق بالاتفاقية مع فرقة العمل التي عينتها الحكومة في أيار/مايو ٢٠٠٠ لاستعراض قوانين العمل، ويُتوقع أن تنجز عملها بحلول آب/أغسطس ٢٠٠٢. وحثّت اللجنة الحكومة على كفالة أن يمثل التشريع المنقح امتثالا تاما للمادتين ٤ و ٦ من الاتفاقية وكفالة استفادة جميع الموظفين العموميين، باستثناء أولئك العاملين في إدارة الدولة، من الضمانات التي تنص عليها الاتفاقية، ولا سيما الحق في التفاوض الجماعي بشأن أحكام العمل وشروطه.

**الاتفاقية رقم ١٣٨:** أشارت اللجنة في الملاحظة التي أبدتها في عام ٢٠٠١، إلى أنه سيجري تنقيح قانون العمالة (الفصل ٢٢٦) وقواعد العمالة (للأطفال) لعام ١٩٩٧ في إطار عملية تنقيح عامة لقوانين العمل من المقرر أن تبدأ في المستقبل القريب. وأشارت اللجنة أيضا إلى أن مشروع قانون بشأن الأطفال قُدّم إلى البرلمان وهو حاليا قيد الدراسة. وطلبت إلى الحكومة أن تقدّم معلومات عن التقدم المحرز فيما يتصل بمشروع التنقيح العام لقوانين العمل فضلا عن معلومات عن عمل البرلمان فيما يتصل بمشروع القانون المتعلق بالأطفال. وطلبت اللجنة كذلك إلى الحكومة أن ترفع الحد الأدنى لسن العمل بموجب قانون العمالة من سن الخامسة عشرة إلى سن السادسة عشرة، مشيرة إلى أن الحكومة أفادت عند التصديق على الاتفاقية بأن الحد الأدنى لسن العمل هو السادسة عشرة. كما أحاطت اللجنة علما بالعمل التحضيري الذي تضطلع به وزارة التعليم لوضع مشروع قانون يفرض إلزامية التعليم الابتدائي.

**الاتفاقية رقم ١٤٢:** في طلب مباشر صدر في عام ١٩٩٩، لاحظت اللجنة مع الاهتمام أن هناك سياسة متعمدة لتعزيز مشاركة المرأة في التوجيه والتدريب المهنيين في الاقتصاد، كما تبرز ذلك خطة التنمية الوطنية للفترة ١٩٩٧-٢٠٠١ التي تشجع النساء والشابات على الانخراط في أنشطة صغيرة ومتوسطة الحجم وأنشطة في القطاع غير النظامي. وطلب إلى الحكومة أن تقدّم معلومات عن الإنجازات التي تحققت في إطار خطة التنمية الوطنية لتشجيع الجميع، بالتساوي ودون أي تمييز كان، على تطوير قدراتهم واستخدامها للعمل لما فيه مصلحتهم ووفقا لتطلعاتهم، مع أخذ احتياجات المجتمع في الاعتبار (الفقرة ٥ من المادة ١).

انظر أيضا الجزء الثالث (معلومات إضافية).

## لكسمبرغ

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت لكسمبرغ على الاتفاقية رقم ١٠٠، وفي آذار/مارس ٢٠٠١، صدقت على الاتفاقية رقم ١١١. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٣.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - تتصل التعليقات للجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل التي لها صلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي أبدته في عام ٢٠٠١، ما أفادت به الحكومة بأن الفرق في الأجر بين الرجل والمرأة ليس منشؤه عدم تساوي الأجر المباشر لقاء القيام بالعمل نفسه، بل إن منشأه هو الانقطاع عن العمل لأسباب عائلية والافتقار إلى الترقية والتقدم المهني. وأشارت الحكومة إلى أن المندوبين المعنيين بشؤون المساواة، والذين تقرر تعيينهم بموجب القانون المؤرخ ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨ في لجان الموظفين في شركات القطاعين الخاص والعام التي تضم أكثر من ١٥ موظفا يقومون بدور هام في توعية أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بتقاسم الآباء للمسؤوليات الأسرية. غير أن اللجنة لاحظت أن الحكومة ردت على طلبها المباشر بشأن تنفيذ القانون المؤرخ ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨ بالإفادة بأن ذلك لا يطرح مشاكل هامة. وفي إشارتها إلى الملاحظات المذكورة أعلاه من قبل الحكومة، ونظرا لأن دور المندوبين المعنيين بشؤون المساواة هو في مفهوم المادة ١١ مكررا (٢) من القانون المعدل المؤرخ ١٩ أيار/مايو ١٩٧٩، الذي اعتمد بموجب القانون المؤرخ ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨، الدفاع عن المساواة في المعاملة بين العاملين والعاملات في المؤسسة فيما يتعلق بالحصول على العمل والتدريب والتقدم المهني والأجر وظروف العمل، فقد أعربت اللجنة عن أملها في أن يتضمن التقرير المقبل معلومات عن الأنشطة التي يقوم بها المندوبون في أدائهم لهذا الدور. كما أعربت عن أملها في أن تقدم الحكومة معلومات عن أية عرائض فردية أو جماعية بشأن المساواة في المعاملة بين النساء والرجال قد يتقدم بها المندوبون المعنيون بشؤون المساواة إلى أصحاب العمل بموجب المادة ١١ مكررا (١) (د).

ووجهت اللجنة أيضا انتباه الحكومة إلى أنه وفقا للتقرير الأولي والتقرير الدوري الثاني لعام ١٩٩٦ عن التدابير المتخذة لوضع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد

المرأة موضع التنفيذ، ما زالت معايير التقييم والتصنيف الواردة في عدة اتفاقات جماعية تحايي، رغم ذلك، العاملين الذكور. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تحيطها علما بأي تقدم أحرز منذ عام ١٩٩٦ فيما يتعلق بتعزيز تنفيذ الاتفاقية في المفاوضات الجماعية.

**الاتفاقية رقم ٨٧:** في طلبها المباشر الصادر في عام ٢٠٠١، ذكرت اللجنة بالحاجة إلى تعديل المادة ٦ (١) من القانون المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ للسماح للعمال الأجانب من غير رعايا لكسمبرغ أو دول أخرى أعضاء في الاتحاد الأوروبي بأن يكونوا أعضاء في اللجان المشتركة للمؤسسات، على الأقل بعد انقضاء مدة معقولة على إقامتهم في البلد المضيف. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة ما أفادت به الحكومة من أنها في صدد إعداد تنقيح لجميع القوانين المتعلقة بهيئات ممثلي الموظفين، بما فيها اللجان المشتركة للمؤسسات. وسيجري في هذا السياق أيضا تحليل استصواب السماح للعمال الأجانب من غير رعايا الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بالمشاركة في اللجان المشتركة للمؤسسات بعد إقامتهم مدة معينة في لكسمبرغ. وأحاطت اللجنة علما بهذه المعلومات وطلبت إلى الحكومة أن تطلعها في تقريرها المقبل على التدابير المتخذة فعلا لزيادة امتثال أحكام المادة ٦ (١) من القانون المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ للمادة ٣ من الاتفاقية.

## النرويج

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

ثانيا - **تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية.** إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ٢٠٠٠، لاحظت أن البيانات الإحصائية تشير إلى أن الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء ظلت مستقرة من عام ١٩٩٦ إلى عام ١٩٩٨. وأشارت الحكومة إلى أن المستويات النسبية للأجور التي تتقاضاها المرأة في جميع الفئات التي تتوافر فيها الأرقام تحسنت في التسعينات، وحصل التقلص الأكبر في الفجوة بين الأجور في صفوف الموظفين المدنيين والموظفين العاملين في تجارة التجزئة. وذكرت الحكومة أيضا أن المتوسط المرجح في جميع الفئات يظهر أن متوسط الأجر السنوي

للرأة مساو ل ٨٥ في المائة من الأجر السنوي المقابل للرجل في عام ١٩٩٠، وقد ارتفع إلى ٨٦ في المائة في عام ١٩٩٨. وأوضحت الحكومة أن المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية يحتاج إلى التنفيذ من خلال طائفة متنوعة من الوسائل، وذلك نظرا لأن التباينات في الأجر الذي يتقاضاه الرجال والنساء تتخذ أشكالا مختلفة. وتميز الحكومة بين ثلاثة أنواع من التمييز في المراتب القائم على أساس نوع الجنس: التمييز في الوظيفة (حيث لا تتمتع المرأة مع الرجل بتكافؤ فرص الوصول إلى الوظائف والترقية فيها)؛ التمييز المباشر (إذ تتقاضى المرأة أجرا أدنى مما يتقاضه الرجل في نفس الوظيفة وبنفس المؤهلات)؛ التمييز في التقييم (الوظائف التي يغلب فيها عدد النساء العاملات يتقاضى عنها أجر أقل من الوظائف المشابهة التي يغلب فيها عدد الرجال العاملين).

وأشارت الحكومة إلى أن المشاريع في القطاعين الخاص والبلدي حرة في تقرير ما إذا كانت ستتخذ المبادرة في بذل الجهود لتحقيق المساواة النظامية في الأجر، في حين أن هذه الإجراءات إلزامية في القطاع الحكومي. ونتيجة لذلك، تجري المناقشة فيما إذا كان اتخاذ قرار له قوة القانون من شأنه أن يعزز الجهود المبذولة على المستوى المحلي لتحقيق المساواة النظامية في الأجر. وأشارت الحكومة أيضا إلى أنه قد تم إبرام اتفاق بين الاتحاد النرويجي للمشاريع التجارية والصناعية، والاتحاد النرويجي لنقابات العمال، واتحاد النقابات المهنية بشأن برنامج جديد للأنشطة الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين لدى تسوية الأجور في عام ٢٠٠٠. ويشدد الاتفاق بشكل خاص على شروط الأجر وعلى وضع نظم للأجور تقوم على أساس معايير تأخذ في اعتبارها البعد الجنساني. ونوهت اللجنة بهذا التطور وأملت في أن يتوصل الشركاء الاجتماعيون إلى اتفاق لإشاعة تطبيق أفضل للاتفاقية.

وأشارت اللجنة إلى أن قانون المساواة في المركز ما زال قيد التنقيح بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين. فالبند ٥ من القانون، الذي يقضي بقصر تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على العمل في نفس المؤسسة دون غيرها هو حاليا قيد الاستعراض، وتولى العناية في هذا السياق لتوسيع نطاق المقارنة بين الأجور. وذكرت الحكومة أن إزالة هذا التقييد قد يكون مفيدا في تنفيذ المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية، لا سيما في ضوء استمرار الفصل المهني بين الجنسين في سوق العمل في النرويج.

وتسلم الحكومة في تقريرها إلى أن السبب الرئيسي للتباينات الراهنة في الأجور مرده إلى أن الرجال والنساء يشغلون وظائف مختلفة، وهو عامل تعزوه الحكومة إلى التمييز في الوظائف وإلى الخيارات المهنية للنساء والرجال كذلك. وأشارت اللجنة أيضا إلى أنه استنادا إلى موقف أمين مظالم المساواة في المركز، فإن أمين المظالم ومجلس دعاوى المساواة في المركز

يطبقان البند ٥ بطريقة لا تمنع مقارنة الوظائف في مهنتين مختلفتين حيث ظروف العمل والأجور تنظمهما اتفاقات أجور جماعية مختلفة. ولذلك، فإن أمين المظالم يرى بأن القانون يُفسر ويطبق وفقا للالتزامات النرويج الدولية وبشكل يتفق مع رأي لجنة تقييم الوظائف. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تنظر في أمر توسيع نطاق البند ٥ من قانون المساواة في المركز بالسماح بإجراء المقارنة بين الوظائف في مشاريع مختلفة كما طلبت إلى الحكومة أن تقيّمها على اطلاع على التطورات الجارية في هذا الصدد وأن تزودها بنسخة من قانون المساواة في المركز حالما يتم اعتماد التعديلات.

**الاتفاقية رقم ١١١:** في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ٢٠٠٠، لاحظت باهتمام الطائفة الواسعة من التدابير التي اتخذتها الحكومة قبل وقت قصير لتعزيز تكافؤ الفرص لأسباب تتعلق بالعرق والأصل الوطني في الوصول إلى الاستخدام والمهن، وهذه التدابير تشمل خطة العمل الحكومية لمكافحة العنصرية والتمييز (١٩٩٨-٢٠٠١)، وإنشاء مركز لمكافحة التمييز العرقي، وتشكيل لجنة لاستعراض التشريعات المتعلقة بالتمييز العنصري، وقاعدة للبيانات للتعرف على المؤهلات الأكاديمية للعمال الأجانب. كما أحاطت علما باعتذار الحكومة العلني عن الممارسات غير العادلة في الماضي تجاه شعب الروما (الرحّل) في شباط/فبراير ١٩٩٨.

وفي طلب مباشر للجنة في عام ٢٠٠١، لاحظت أن البند ٥٥ ألف من قانون حماية العمال وبيئة العمل رقم ١٩٧٧/٤ قد عدّل في ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٨ ليشمل نصا يحظر التمييز في ممارسات التوظيف على أساس العرق أو اللون أو الأصل الوطني أو الإثني أو الاتجاه الجنسي أو المساكنة. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات في تقريرها المقبل عن التطبيق العملي للبند ٥٥ ألف.

وأشارت اللجنة أيضا إلى تعليقاتها السابقة المتعلقة بالبند ٢ من القانون رقم ١٩٧٧/٤ والذي بموجبه تقع بعض القطاعات - كالعمال المستخدمين في الشحن البحري، والصيد، وصيد الأسماك، بما في ذلك تجهيز الأسماك المصيدة على ظهر السفن، والطيران العسكري - خارج نطاق تطبيق القانون وبالتالي خارج نطاق الحماية من التمييز. وأشارت أيضا إلى أن نطاق تطبيق القانون لا يشمل العاملين في المنازل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أية تدابير متخذة أو يزمع اتخاذها لتأمين الحماية من التمييز في الاستخدام للعاملين في قطاعات الأنشطة التي لا يشملها القانون رقم ١٩٧٧/٤.

وأحاطت اللجنة علما بالمعلومات المقدمة مع تقرير الحكومة والتي تشمل الكتاب الأبيض المتعلق بالهجرة والتعدد الثقافي في النرويج (المجموعة رقم ١٧ (١٩٩٦-١٩٩٧))

وخطوة العمل الحكومية لمكافحة العنصرية والتمييز (١٩٩٨-٢٠٠١). ولاحظت اللجنة باهتمام أن خطة العمل تهدف إلى التقليل من الحواجز الهيكلية للاستخدام وتحدد ٧ مسائل ذات أولوية تشمل، فيما تشمله، تدابير لضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام، وتعزيز التدابير الرامية إلى الحماية من الفصل دون وجه حق في سوق العمل. ولاحظت أيضا أن معدل البطالة للمهاجرين يبلغ ٦,٣ في المائة مقارنة بـ ٢.٢ في المائة بالنسبة لمجموع السكان، مع كون أعلى معدل للبطالة في صفوف المهاجرين من أفريقيا (١٢,٦ في المائة في أيار/مايو ١٩٩٩) (CERD/C/363/Add.3 المؤرخ نيسان/أبريل ٢٠٠٠). وفي هذا الشأن، أحاطت اللجنة علما بالتدابير المتخذة لزيادة توظيف الأشخاص ممن لديهم خلفية المهاجرين في قطاع الاستخدام العام (١٩٩٨-٢٠٠١). وفي هذا الصدد، أحاطت علما أيضا بالمعلومات الواردة في "العرض الذي قدمته النرويج في المؤتمر الأوروبي لمكافحة العنصرية"، بستراسبورغ، ١١-١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، وبأن وزارة التعليم والبحوث والشؤون الكنسية وضعت قاعدة بيانات وطنية للتعرف على المؤهلات الأكاديمية العالية للأجانب. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن تنفيذ التدابير المتخذة لمكافحة التمييز المباشر وغير المباشر والنتائج التي تم الحصول عليها، وأن تقدم بيانات إحصائية عن سوق العمل النرويجي، مصنفة حسب العرق ونوع الجنس.

ورد تقرير الحكومة بشأن الاتفاقية رقم ١١١ وستقوم لجنة الخبراء بدراسته في دورتها لشهري تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

**الاتفاقية رقم ١٥٦:** في ملاحظة للجنة في عام ٢٠٠٠، لاحظت اللجنة التدابير المختلفة التي اتخذتها الحكومة لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من ذوي المسؤوليات العائلية. وأشارت إلى أن قانون خطة الاستحقاقات النقدية للوالدين اللذين لديهما أطفال صغار دخل حيز النفاذ في ١ آب/أغسطس ١٩٩٨، وهو ينطبق على جميع الآباء والأمهات اللذين لديهم أطفال تتراوح أعمارهم من سنة إلى ثلاث سنوات، بصرف النظر عن قدرتهم المالية، باستثناء الحالة التي ينتسب فيها الطفل إلى أحد مراكز الرعاية النهارية التي تتلقى منحة من الحكومة. والأسر التي لديها أطفال في مراكز الرعاية النهارية لبعض الوقت تتلقى استحقاقات نقدية جزئية. وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علما بتعديلات البنود ٣١ و ٣٢ و ٣٣ ألف من قانون حماية العمال وبيئة العمل لعام ١٩٧٧ التي وسّعت نطاق الحق في الإجازة لرعاية الطفل لتشمل حالة المسؤولية الوالدية المنصوص عليها في البندين ٣٦ و ٣٧ من قانون الطفل وكذلك للأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة. ولاحظت اللجنة أيضا باهتمام أن عدد الآباء الذين يمارسون حقوقهم في التمتع بالاستحقاقات الوالدية ارتفع من

١ في المائة في عام ١٩٩٣ عند بدء العمل بها، إلى المعدل الحالي البالغ قرابة ٨٠ في المائة، وطلبت إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن هذه التدابير وغيرها من التدابير الهادفة إلى تعزيز دور الآباء في العناية بالأطفال الصغار وهي إحدى توصيات الفريق العامل المعني بدور الذكور المشار إليه في تعليقات سابقة.

**الاتفاقية رقم ١٢٢:** في طلب مباشر من اللجنة في عام ٢٠٠١، لاحظت اللجنة وجود معلومات تشير إلى أن الاقتصاد تباطأ في عام ١٩٩٩، بعد فترة طويلة من الازدهار، لكنه بدأ في استعادة نشاطه مجدداً. فقد تباطأ معدل النمو في القوى العاملة من متوسط يبلغ ٢ في المائة للفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ إلى حوالي ٠,٦ في المائة من عام ١٩٩٨ وحتى عام ١٩٩٩، لكنه كان سلبياً بالنسبة للرجال. ونمو الوظائف حصل بشكل أساسي في قطاعي الخدمات الصحية والاجتماعية. والبطالة ارتفعت بمعدل ٦,٩ في المائة من عام ١٩٩٩ وحتى عام ٢٠٠٠، وكان المتضررون الأساسيون منها الرجال وكبار السن من العمال بسبب التدهور المفاجئ في الصناعة. وحصل انخفاض في البطالة بالنسبة للعمال فوق ٦٠ عاماً، وذلك بسبب زيادة استخدام التقاعد المبكر والمعاشات التقاعدية في حالات الإعاقة. وحصلت زيادة طفيفة في عدد الموظفين لدوام جزئي. وكانت الحكومة قد ذكرت أن البطالة ازدادت بمعدل ١٢,٤ في المائة بالنسبة للمتكلمين بغير اللغة الأم، وذلك بسبب زيادة عدد اللاجئين المقبولين. وقد وقّرت الحكومة "خطط عمل فردية" للمهاجرين، وتشمل هذه الخطط التدريب اللغوي والمهني. وتعمل الحكومة على نحو وثيق مع الاتحاد التجاري والصناعي النرويجي، واتحاد النقابات العمالية النرويجي، والاتحاد النرويجي للمشاريع التجارية والخدمات. وتشمل برامج سوق العمل إعانات الرواتب، والعمالة في المشاريع العامة، وبرامج المؤهلات الوظيفية، والتوظيف المؤقت كبديل للموظف الجازم. والبرامج الخاصة للمعوقين تشمل التعليم في المدارس، والتأهيل داخل المؤسسة، وإعانات الأجر، وإعانات العمالة في المشاريع العامة. وخدمات التوظيف تعتمد على الإنترنت.

**الاتفاقية رقم ١٣٨:** في طلب مباشر من اللجنة في عام ٢٠٠١، لاحظت اللجنة باهتمام أنه قد تم إصدار الأنظمة المتعلقة بعمالة الأطفال والشباب (رقم ٥٥١)، تاريخ ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٨) وأنه قد أُجري عدد من التعديلات للفصل التاسع من قانون بيئة العمل (رقم ٤ لعام ١٩٧٧). وطلبت اللجنة مزيداً من المعلومات عن عدد من النقاط (انظر النص الكامل للطلب المباشر).

## الجزء الثالث: معلومات إضافية

### كينيا

حضر مشاركون من كينيا حلقة تدريبية دون إقليمية للقضاة عن المسائل ذات الصلة بالتمييز نظمتها منظمة العمل الدولية في أيار/مايو ٢٠٠١ في كمبالا، أوغندا. وتطرق هذه الحلقة إلى مسائل من قبيل التحرش الجنسي والأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية والأشكال غير المباشرة من التمييز على أساس الجنس.

وعُقدت في عام ٢٠٠٠ حلقة دراسية ثلاثية نظمتها منظمة العمل الدولية لشرق أفريقيا بغية الحث على التصديق على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وشاركت كينيا في هذه الحلقة حيث استعرضت قوانينها استعراضاً محكماً بغرض تحقيق اتساق القوانين مع الاتفاقيتين. ومن المستحب الاضطلاع بمزيد من الأعمال في المستقبل في هذا المضمار. وعلى غرار ما ورد ذكره آنفاً، صادقت كينيا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١ في عام ٢٠٠١.

وعُقدت خلال الفترة من ٢٨ إلى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ حلقة عمل قطرية حظيت بدعم من مشروع منظمة العمل الدولية الرامي إلى تعزيز سياسة المنظمة بشأن السكان الأصليين والقبليين واستضافها مركز تعزيز حقوق الأقليات. ويكمن الهدف الرئيسي لهذه الحلقة في تيسير تنسيق استراتيجية فعالة لجمع المعلومات اللازمة لإعداد ورقة موقف عن الرعاية والصائدين - جامعي الثمار في كينيا تقدم إلى لجنة استعراض الدستور ومن أجل مشاركة هذه الشعوب مشاركة فعالة في هذه العملية. وقُدِّمت في حلقة العمل هذه أيضاً اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩. وبموجب المادة ٣ من هذه الاتفاقية يتمتع السكان الأصليون والقبليون بكامل حقوق الإنسان والحريات الأساسية دون عوائق أو تمييز. وتنص هذه المادة أيضاً على وجوب تطبيق أحكام الاتفاقية دون تمييز على الذكور والإناث من أفراد هذه الشعوب.

### سويسرا

#### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت سويسرا على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر المقدم في عام ٢٠٠١ أن الفجوة في الأجور ظلت تضيق ببطء. ففي عام ١٩٩٨ كان الفرق بين أجور الرجال والنساء ٢٢ في المائة في القطاع الخاص (٢٣ في المائة في عام ١٩٩٦)، مقارنة بنسبة ٩ في المائة في القطاع العام (١١ في المائة في عام ١٩٩٦).

ولاحظت اللجنة باهتمام أن الإدارة الفيدرالية اعتمدت في ١ آذار/مارس ١٩٩٩ "خطة عمل سويسرية لتحقيق المساواة بين النساء والرجال" تتخذ بموجبها تدابير لتحقيق الأجر المتساوي بين العاملين والعاملات لقاء العمل ذي القيمة المتساوية. وتتضمن هذه التدابير ما يلي: إنشاء آلية تكفل تفادي حدوث تمييز عند قياس الأداء الوظيفي قبل تحديد الأجر على أساس الجدارة؛ وإنشاء آلية للرقابة على الصعيد الفيدرالي للتحقق من التزام المتعاقدين الفرعيين في إطار عقود عامة بمبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، ودعوة الإدارة الفيدرالية إلى أن تنظر فيما إذا كان نظامها الحالي للأجور يسبب تمييزا هيكليا مباشرا أو غير مباشر وأن تتخذ، إذا كان الأمر كذلك، التدابير الكفيلة بتصحيحه.

وأشارت اللجنة إلى أن المادتين ١٤ و ١٥ من القانون الفيدرالي بشأن المساواة بين الرجال والنساء تتيحان الفرصة لتقديم الدعم إلى المؤسسات الخاصة والعاملة لحثها على اتخاذ تدابير حافزة، ولاحظت أن عددا من المشروعات التي حصلت على تمويل في عامي ١٩٩٨ و ١٩٩٩ تشجع على تنفيذ الاتفاقية، ومن بينها مشروع لإعادة تقييم وإعادة تصنيف الأعمال غير الماهرة في صناعة الساعات أدى إلى زيادة أجور العاملات في جنيف.

وأشارت اللجنة إلى أن المحكمة الفيدرالية قد نظرت في ١٨ قضية تتعلق بالأجر المتساوي وطلبت الحصول على نسخ من الأحكام عند صدورها. وأشارت اللجنة إلى قضية م. ب ضد كانتون سانت غالين المؤرخة ١٧ أيار/مايو ٢٠٠٠، حيث رأت المحكمة الفيدرالية جواز عقد مقارنة مع أجور القطاع الخاص لغرض تحديد أجر معلم في ضوء آليات سوق العمل. وأشارت اللجنة إلى التعليقات التي أبدتها اتحاد النقابات السويسري والتي رأت أن القرار المتخذ في هذه القضية يناقض تحقيق مبدأ الأجر المتساوي بين العاملين والعاملات لقاء العمل ذي القيمة المتساوية؛ وطلبت إلى الحكومة تحديد التدابير المتخذة أو المقرر اتخاذها

لإزالة التأثير السلبي الذي قد ينجم عن استخدام آلية سوق العمل على تحقيق الأجر المتساوي بين الرجال والنساء في مهنة التعليم.

ولاحظت اللجنة باهتمام أن المادة ٨ (١) من قانون العقود العامة المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، تنص على منح العقود فقط للمتعاقدین الفرعيين الذين يكفلون أجرا متساويا للعاملين والعاملات لقاء العمل ذي القيمة المتساوية. وإضافة إلى ذلك، يجوز لجهة الاختصاص أن تتحقق من الامتثال لهذا المبدأ أو أن تكلف جهة ما بالتحقق منه (المادة ٨ (٢)). ولاحظت اللجنة باهتمام أن عبء الإثبات يقع على عاتق المزايد. كما لاحظت أن دور الإشراف يمكن أن يحال إلى المكاتب الفيدرالية أو مكاتب الكانتونات أو البلديات المعنية بالمساواة، وذلك بموجب المادة ٦ من مرسوم العقود العامة المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥. ولاحظت اللجنة أن هذا الإشراف لم يطبق بعد وأن المكتب الفيدرالي للمساواة بين الرجال والنساء قد دعا تبعا لذلك إلى إعداد وسيلة حسابية إحصائية للإشراف من المقرر أن يكتمل إعدادها في مطلع عام ٢٠٠١. وطلبت نسخة من هذه الوسيلة عند اكتمالها.

**الاتفاقية رقم ١١١:** ذكرت اللجنة في طلبها المباشر المقدم عام ٢٠٠٠ أن المعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن تقييم فعالية قانون المساواة والتي يبدو من خلالها أن عددا محدودا من الاستئنافات قد قُدم بموجب هذا القانون، تشهد على عدم كفاية الحماية التي يقدمها لا سيما في حالات الفصل من العمل. ولاحظت اللجنة أيضا عدم اتفاق الاتحاد السويسري لأرباب العمل مع هذا التحليل وأعربت عن أملها في أن يتم تحديد مواطن القوة والضعف في هذا القانون بمواصلة أعمال البحث والتحليل التي تقوم بها هيئات الخبراء التي أنشأتها الحكومة، لمعرفة التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الرجال والنساء، وذلك استنادا إلى البيانات الإحصائية ومن خلال الشكاوى المقدمة بموجب القانون.

ودرست لجنة الخبراء أحدث التقارير الحكومية عن تنفيذ الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١ وذلك في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.