

Distr.: General
20 December 2013
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة السابعة والخمسون

١٠-٢٨ شباط/فبراير ٢٠١٤

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ المادتين ٢١ و ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة عن تنفيذ اتفاقية القضاء على
جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات التي تدرج في نطاق أنشطتها

تقرير مكتب العمل الدولي

موجز

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

* CEDAW/C/57/1.



الرجاء إعادة استعمال الورق

080114 070114 13-62900X (A)



أولا - مقدمة

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

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّق عليها ١٧١ دولة عضو؛
- والاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدّق عليها ١٧٢ دولة عضو؛
- العمال ذوو المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدّق 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، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

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

العمل ليلا

- اتفاقية العمل ليلا (المرأة) (المنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) والبروتوكول الملحق بها
- اتفاقية العمل ليلا، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمال المهاجرون

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

العمل بعض الوقت

- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل في المنزل

- اتفاقية العمل المنزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

خدم المنازل

- اتفاقية خدم المنازل، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

٣ - وتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمعنّية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء)، وهي هيئة تضم خبراء مستقلين من كل أرجاء العالم، وتُعقد اجتماعاتها سنوياً. وتضم المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير موجزات للملاحظات المقدمة من اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء، الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية

والفرنسية، وتُقدم إلى لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق معايير مؤتمر العمل الدولي. ولا تُنشر الطلبات المباشرة، التي تعد بالإنكليزية والفرنسية، وبالإسبانية أيضا بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية، في شكل كتاب، ولكنها تُتاح للجمهور. وفي وقت لاحق، تُنشر في قاعدة بيانات الأنشطة الإشرافية الخاصة بمنظمة العمل الدولية (NORMLEX).

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

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

ثانيا - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في فرادى البلدان

البحرين

٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت البحرين على الاتفاقية رقم ١١١. وقد صدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٨٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

اتفاقية رقم ١١١:

٨ - أحاطت لجنة الخبراء علما في ملاحظتها في عام ٢٠١٢ باعتماد قانون العمل في القطاع الخاص، القانون رقم ٣٦ الصادر في عام ٢٠١٢ ("قانون العمل")، الذي دخل حيز النفاذ في ٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. ولاحظت اللجنة أن المادة ٣٩ تنص على "حظر التمييز في الأجور على أساس الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الديانة أو الإيديولوجيا". وتنص المادة ١٠٤ على أن إنهاء عقد العمل يعتبر فصلا تعسفيا من العمل إذا كان الإنهاء يعزى إلى عامل الجنس أو اللون أو الديانة أو الإيديولوجيا أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية أو

بسبب حمل المرأة العاملة أو وضعها لمولود أو بسبب الرضاعة الثديية؛ ويعتبر أيضا إنهاء العقد فضلا تعسفيا إذا قدم العامل شكوى أو بلاغا رسميا أو حث على اتخاذ اجراء ضد رب العمل، ما لم تكن تلك الشكوى أو ذلك البلاغ أو الإجراء ذا طابع كيدي. وتنص المادة أيضا على أن المحكمة تأمر رب العمل بإرجاع العامل إلى عمله إذا كان الفصل بسبب أحد العوامل المذكورة. وفضلا عن ذلك، تنص المادة ٢٩ على أن جميع الأحكام التي تنظم عمل الرجال تسري على المرأة دون تمييز في الحالات المماثلة، كما تحظر المادة ٣٣ على رب العمل أن يميز ضد المرأة بسبب الزواج أو خلال فترة إجازة الأمومة.

٩ - ذكرت اللجنة بتعليقاتها السابقة وحثت الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة لكفالة تضمين قانون العمل الجديد أحكاما تعرف وتحظر صراحة التمييز المباشر وغير المباشر القائم على جميع الأسس المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من المادة ١ من الاتفاقية، وذلك فيما يتعلق بجميع جوانب العمالة والمهن، كما تشمل جميع العمال، بمن فيهم الخدم العاملين في المنازل، والعمال المؤقتين والعمال الزراعيين. ومع ذلك، لاحظت اللجنة أن قانون العمل لم يعرف التمييز وأنه لا يحظر فيما يبدو التمييز غير المباشر. وفي حين ينص القانون على حظر التمييز في الأجور والفصل القائم على التمييز فإنه لا يتضمن جميع عوامل التمييز المحددة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من المادة ١ من الاتفاقية. ولم يتضمن قانون العمل الحماية من التمييز في مجال الوصول إلى التدريب المهني والحصول على العمل والوصول إلى مهن معينة، أحكام وشروط الاستخدام على النحو المبين في الفقرة الفرعية (٣) من المادة ١ من الاتفاقية، باستثناء الأجور والفصل من العمل. ووفقا للمادة ٢، لا ينطبق قانون العمل على موظفي الخدمة العمومية والكيانات القانونية العامة أو خدام المنازل والأشخاص الذين يعتبرون كذلك، بمن فيهم العمال الزراعيون، وحراس المنازل، والمرييات، والسائقون والطباخون، الذين يقومون بعمل لفائدة رب العمل أو أحد أفراد أسرته، باستثناء حالة بعض الأحكام المحددة، التي لا تشمل الأحكام المتعلقة بالتمييز. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن الخطوات المتخذة من أجل كفالة حماية جميع العمال، بمن فيهم العمال غير المشمولين بنطاق أحكام عدم التمييز في قانون العمل، من التمييز المباشر وغير المباشر على حد سواء، وذلك فيما يتعلق بجميع جوانب العمالة والمهن، بما فيها الحصول على العمل، والتدريب المهني وأحكام وشروط العمل، على أساس جميع العوامل المحددة في الاتفاقية. وطلبت أيضا اللجنة إلى الحكومة أن تنظر في زيادة تنقيح قانون العمل بهدف إعطاء مبدأ الاتفاقية مفهومه القانوني الكامل، وأن تقدم معلومات بشأن كل خطوة تتخذها في هذا الصدد.

١٠ - ولا حظت اللجنة أن المادة ٣١ من قانون العمل تنص على حظر محتمل أوسع نطاق فيما يتعلق بعمالة المرأة، ذلك أنها تشير إلى أن الوزير (المعني بالمسائل ذات الصلة بالعمل في القطاع الخاص) ينبغي أن يصدر قرارا يحدد فيه العمل الذي يُحظر على المرأة القيام به. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة لكفالة قصر التدابير الحمائية التي تنطبق على المرأة على حماية الأمومة بمعناها الدقيق، وإلغاء أي أحكام أخرى تشكل عائقا لاستخدام المرأة وسحب أية تدابير تحول دون ذلك.

١١ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة لم تنتهز الفرصة خلال تنقيح قانون العمل لتضمينه أحكاما تُعرّف وتحظر صراحة التحرش الجنسي في العمالة والمهن. ولاحظت أن الحكومة كانت أكدت أن أحكام القانون الجنائي كافية لهذا الغرض وأن بإمكان المشتكي أن يتظلم، فضلا عن ذلك، من التمييز لدى وزارة العمل. وترى اللجنة أن معالجة التحرش الجنسي من خلال الإجراءات الجنائية غير كاف بسبب ما تتسم به المسألة من حساسية، وبسبب عبء الإثبات ومحدودية نطاق السلوك موضوع التحرش. وترى أيضا أن أحكام عدم التمييز الواردة في قانون العمل غير كافية لأنها تشمل الأجور وإنهاء العمل فقط ولا تعرف جميع أشكال التحرش الجنسي وتحظرها صراحة. وحثت اللجنة مجددا الحكومة على اتخاذ خطوات من أجل تعريف وحظر التحرش الجنسي في العمالة والمهن تعريفا وحظرا صريحين، يشمل كلا من التحرش مقابل منح امتيازات والتحرش في بيئة عدائية. وطلبت أيضا من الحكومة أن تتخذ تدابير عملية لمنع التحرش الجنسي والتصدي له.

١٢ - ولاحظت اللجنة أن قانون العمل يستثني من التغطية بأحكام عدم التمييز الفئات التي تتكون أساسا من العمال المهاجرين، لا سيما خدام المنازل والأشخاص الذين يعتبرون كذلك، بمن فيهم العمال الزراعيون، وحراس المنازل، والمريبات، والسائقون والطباخون. وأشارت إلى اعتماد القرار رقم ٧٩ المؤرخ ١٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، الذي تنص المادة ٢ منه على أنه يحق للعامل الأجنبي أن ينتقل من رب عمل إلى آخر دون أن يكون قد انتهك حقوق رب العمل بموجب أحكام القانون أو نص عقد العمل المبرم بين الطرفين. ويجب أن توافق هيئة تنظيم سوق العمل (المادة ٥) على طلب تغيير ربّ العمل. وترى اللجنة أن السماح لرب العمل بفرض قيود في عقد العمل على الانتقال إلى رب عمل آخر يمكن أن تعرقل تحقيق الهدف المنشود من القرار رقم ٧٩ لأنه من الممكن ممارسة ضغوط على العمال المهاجرين، بسبب عدم التكافؤ في قوة المساومة، وذلك من أجل الموافقة على مثل تلك الأحكام، وهو ما يزيد مرة أخرى من تبعيتهم ويهدد بقوة تمتعهم بحقوقهم في العمل ويعرضهم للممارسات التمييزية. وطلبت اللجنة من الحكومة ما يلي: (أ) أن تكفل الحماية الفعلية للعمال المهاجرين من التمييز على أساس العرق أو الجنس أو اللون أو الديانة أو الرأي

السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، وأن تكفل لهم إمكانية الوصول إلى الإجراءات وسبل الانتصاف؛ (ب) أن تكفل ألا تنص أي قواعد تعتمدها لتنظيم حق العمال المهاجرين في تغيير ربّ العمل على فرض شروط أو قيود يمكن أن تزيد من تبعيتهم لأرباب عملهم، وبالتالي زيادة تعرضهم لسوء المعاملة والممارسات التمييزية؛ (ج) أن تقدم معلومات عن عدد العمال المهاجرين، مصنفة حسب نوع الجنس والمهنة وبلد الأصل، الذين غيروا أرباب عملهم وفقاً لأحكام القرار رقم ٧٩ (بموافقة ربّ العمل، وبدون موافقة ربّ العمل، وبعد انتهاء صلاحية ترخيص العمل)؛ (د) أن تقدم معلومات بشأن طبيعة وعدد المطالب الموجهة إلى هيئة تنظيم سوق العمل والمتعلقة بانتقال العامل دون موافقة ربّ العمل، مصنفة حسب نوع الجنس والمهنة والبلد الأصل، وعدد المطالب المرفوضة وأسباب رفضها؛ (هـ) أن تواصل تقديم معلومات عن نتائج نظر اللجنة بهدف تقييم تأثير تطبيق القرار ومتابعة ذلك.

١٣ - ولاحظت اللجنة في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢ أن الحكومة ذكرت أنه قد تم إنشاء المجلس الأعلى للمرأة، وكذلك إنشاء وحدة معنية بالمساواة بين الجنسين في وزارة حقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية. وتقوم الوحدة بالتنسيق مع المجلس الأعلى عند البت في الشكاوى، وتنظيم حلقات العمل والدورات التدريبية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات محددة بشأن المسائل التالية: (أ) ولاية المجلس الأعلى للمرأة، والأنشطة التي يقوم بها المجلس أو الوحدة المعنية بتكافؤ الفرص، أو التدابير التي يتخذها من أجل نشر المعلومات بشأن الاتفاقية وتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمالة والمهن، والنتائج التي حققها؛ (ب) طبيعة وعدد الشكاوى التي يتلقاها المجلس أو الوحدة المعنية بتكافؤ الفرص ونتائج البت فيها؛ (ج) الاستراتيجية طويلة الأجل، والنموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية، والإصلاحات التشريعية المنفذة أو التي يعتزم القيام بها فيما يتعلق بمبدأ الاتفاقية، وتأثير تلك الإصلاحات في تحسين توفير فرص العمل للمرأة في مجالي العمالة والمهن؛ (د) عدد النساء والرجال المستفيدين من التدريب المهني، بما في ذلك معلومات عن نوع التدريب، وفرص العمل المتاحة نتيجة لذلك؛ (هـ) التدابير المتخذة من أجل كفالة إمكانية استفادة المرأة من طائفة أوسع نطاق من فرص التعليم والتدريب والعمالة، بما في ذلك في المجالات المخصصة للرجال عادة.

معلومات إضافية:

١٤ - في حزيران/يونيه، قدمت الوفود الممثلة للعمال في الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي شكوى بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية تتعلق بعدم تقيد البحرين بأحكام الاتفاقية رقم ١١١. ويدعي مقدمو الشكوى أنه تم على إثر الأحداث التي جرت في

شباط/فبراير ٢٠١١ في البحرين إيقاف ما يزيد عن ٢٠٠٠ عامل من القطاعين العام والخاص عن العمل وفرض عقوبات مختلفة عليهم، وكان من بينهم نقابيون، وأعضاء وقادة نقابيون، وذلك بسبب مشاركتهم في مظاهرات سلمية طالبوا فيها بتغييرات اقتصادية واجتماعية وأعربوا فيها عن تأييدهم لإرساء الديمقراطية والإصلاح. ووفقا لهذه الشكوى، ادعى مقدموها أنه تم فصل عمال من العمل لأسباب تتعلق بأرائهم ومعتقداتهم وانتمائهم النقابي. وطُلب إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أن يتخذ إجراء بخصوص الادعاءات المحددة المتعلقة بالتمييز على أساس الرأي السياسي والديانة.

١٥ - ووفقا لأحكام المادة ٢٦، يجوز لأي دولة عضو صدقت على الاتفاقية نفسها، أو أي وفد لدى مؤتمر العمل الدولي أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، بصفته تلك، أن يقدم شكوى ضد أي دولة عضو لعدم التزامها بأحكام اتفاقية صدقت عليها. وعند استلام مجلس الإدارة لأي شكوى، يجوز له أن يعتمد القرارات اللازمة فيما يتعلق بالإجراءات الواجب اتباعها. وفي حالة عدم معالجة الدولة العضو المعنية للانتهاكات المستمرة والخطيرة معالجة فعالة، يجوز أن يحيل مجلس الإدارة الشكاوى إلى لجنة تحقيق، ويمثل ذلك أعلى إجراءات تحقيق تتخذها منظمة العمل الدولية.

١٦ - وجرى عقد المناقشات الثلاثية المتعلقة بالشكوى ضد البحرين خلال دورات مجلس الإدارة من الدورة ٣١٢ إلى الدورة ٣١٩. وأوفدت أيضا منظمة العمل الدولية بعثات رسمية إلى البحرين بهدف دراسة الوضع وتقديم المساعدة إلى الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وفي آذار/مارس ٢٠١٢، وقعت الهيئات الثلاثية في البحرين اتفاقا بشأن المسائل المطروحة في إطار الشكوى. وحتى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، لا تزال الشكوى ضد البحرين قيد الاستعراض من طرف مجلس الإدارة. ومن المتوقع أن يقرر المجلس في آذار/مارس ٢٠١٤ ما إذا كان ينبغي إنشاء لجنة للتحقيق في الشكوى.

الكاميرون

١٧ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت الكاميرون على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد صدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ ورقم ٢٩ ورقم ٤٥ ورقم ٨٧ ورقم ٩٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢ رقم ١٣٨ ورقم ١٤٣ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

١٨ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

١٩ - ذكّرت لجنة الخبراء في ملاحظاتها في عام ٢٠١٢ بأحكام الفقرة (٢) من المادة ٦١ من قانون العمل التي تقضي بجعل دفع أجر متساو لجميع العمال، بصرف النظر عن أصلهم وجنسهم ووضعهم الاجتماعي ومعتقداتهم الدينية منوط بتكافؤ ظروف العمل وتساوي المهارات، أي أنها لا تطبق مبدأ تساوي الأجر مقابل العمل المتساوي في القيمة تطبيقاً كاملاً. ولاحظت أيضاً أن الحكومة أشارت إلى القانون القاضي بتنقيح قانون العمل الحالي وقالت إن نسخة المسودة التي تنظر فيها اللجنة الاستشارية عدلت الفقرة (٢) من المادة ٦١ من قانون العمل لتتسق مع أحكام الاتفاقية. ولاحظت أن هذا القانون هو حالياً قيد نظر مكتب رئيس الوزراء، وأعربت عن ثقة اللجنة في أن تتمكن الحكومة من تأكيد اعتماده في المستقبل القريب وأن يتضمن النص الجديد أحكاماً تعكس بوضوح كامل مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي في القيمة، الوارد في الاتفاقية.

٢٠ - وطلبت اللجنة من الحكومة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، فيما يتعلق بتقييم العمل، أن تشجع الشركاء الاجتماعيين على النظر في أسماء الوظائف وتصنيفاتها في ضوء مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي في القيمة، ومن خلال استخدام طرائق التقييم الوظيفي الموضوعية، كما شجعت الحكومة على النظر في الوظائف الإدارية بالطريقة نفسها.

الاتفاقية رقم ١١١:

٢١ - أشارت لجنة الخبراء في ملاحظتها في عام ٢٠١٢ إلى أن اللجنة الاستشارية قد نظرت في القانون المنقح لقانون العمل وأن مكتب رئيس الوزراء يعكف حالياً على النظر فيه. وأعربت اللجنة عن الثقة في أن تتمكن الحكومة من الإبلاغ عن اعتماد هذا النص في المستقبل القريب وأن يتضمن أحكاماً تُعرّف التمييز المباشر وغير المباشر القائم على جميع العوامل المشار إليها في الاتفاقية، على الأقل، ويحظره صراحة في جميع جوانب العمالة والمهنة، بما في ذلك الاستفادة من التكوين المهني.

٢٢ - وما فتئت اللجنة تحث الحكومة منذ سنوات عديدة على اتخاذ خطوات محددة في أقرب وقت ممكن لتنفيذ عملية الإصلاح القانوني من أجل إلغاء بعض الأحكام، لا سيما أحكام القانون الجنائي والقانون المدني وكذلك المرسوم رقم ٠٢ - ٨١ الصادر في عام ١٩٨١، الذي يعطي الزوج الحق في الاعتراض عن عمل الزوجة متذرعاً في ذلك بمصلحة الأسرة والأطفال. واكتفت الحكومة بالإشارة إلى أن هذه الأحكام ستلغى. وعلاوة على ذلك، وفيما يتعلق بالتقدم المحرز في القانون بشأن منع العنف ضد المرأة ومعاقبة مرتكبيه، ذكرت الحكومة أن وزارة شؤون المرأة والأسرة بصدد النظر فيه. ولذلك فإن اللجنة مضطرة إلى أن تكرر طلبها وتحث الحكومة على أن تعتمد دون تأخير التدابير اللازمة لكفالة إلغاء الأحكام التمييزية ضد المرأة في العمالة والمهن من القوانين؛ وأن تعتمد كذلك تدابير محددة لمكافحة التمييز والتحامل فيما يتعلق بالأدوار التي يقوم بها كل من المرأة والرجل في المجتمع من أجل إزالة العوائق أمام عمل المرأة. وأعربت اللجنة عن الأمل في أن تتمكن الحكومة قريباً من الإبلاغ عن اعتماد القانون المتعلق بمنع العنف ضد المرأة والتمييز القائم على نوع الجنس ومعاقبة مرتكبيه.

٢٣ - وفيما يتعلق بالسياسة الوطنية في مجال المساواة بموجب الاتفاقية، تُذكر اللجنة بأنه لا يخلو مجتمع تماماً من التمييز، وحثت الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة في أقرب وقت ممكن من أجل صياغة وتنفيذ سياسة وطنية في مجال المساواة، بما في ذلك برامج عمل وتدابير محددة لتعزيز المساواة في إتاحة الفرص وفي المعاملة دون تمييز على أساس العرق أو نوع الجنس أو اللون أو الديانة أو الرأي السياسي أو المنشأ القومي أو الأصل الاجتماعي، واتخاذ تدابير بهدف التصدي للممارسات التمييزية في العمالة والمهن.

٢٤ - ولاحظت كذلك اللجنة أن تقرير الحكومة لم يتضمن أي ردّ على تعليقاتها السابقة. وفيما يتعلق بادعاءات الاتحاد العام لعمال الكامبيون بأن بعض الشركات لا تزال تعلن عن وظائف شاغرة بطريقة متحيزة جنسياً، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات رداً على ادعاءات الاتحاد، والإفادة بوجه خاص إذا كان مفتشو العمل قد عالجوا حالات إصدار إعلانات عن وظائف شاغرة بطريقة تمييزية، موجهة فقط للرجال أو للنساء، مع الإشارة إلى أي إجراءات اتخذت في هذا الصدد.

٢٥ - وفيما يتعلق بادعاء الاتحاد بأن بعض الوظائف والمهن كانت مخصصة لهذا الجنس أو ذاك، ومن الأمثلة على ذلك رجال الإطفاء، أشارت اللجنة إلى تعليقاتها السابقة بشأن ضرورة تنقيح قائمة الوظائف المحظورة على النساء والوارد ذكرها في الأمر رقم ١٦/MLTS المؤرخ ٢٧ أيار/مايو ١٩٦٩. وذكرت اللجنة بأن تدابير حماية المرأة يجب أن تقتصر على

حماية الأمومة ولا يجب أن تكون قائمة على القوالب النمطية المتعلقة بقدرات المرأة المهنية ودورها في المجتمع، التي حددت للمرأة وظائف معينة لا يحيد لها عنها، وحثت الحكومة على أن تتخذ الخطوات اللازمة لتعديل قائمة الوظائف المحظور على المرأة القيام بها في ضوء هذه المبادئ، وأن تتخذ تدابير لإزالة العقبات التي تحول دون تشغيل المرأة عمليا.

٢٦ - ولاحظت اللجنة في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢ أن تقرير الحكومة لا يتضمن أي رد على تعليقها السابق، ولذلك كررت طلبها السابق.

٢٧ - وذكّرت اللجنة بأن المادة ٣٤٧ من القانون الجنائي تناولت هتك عرض أحداث تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢١ سنة، وأنها لم تشمل جميع حالات التحرش الجنسي في مكان العمل، وأعربت عن الثقة في أن تتخذ الحكومة الخطوات اللازمة لإدراج أحكام في قوانين العمل تحظر التحرش الجنسي وتعاقب مرتكبيه، سواء كان هذا التحرش مقابل منح امتيازات أو يحدث في بيئة عداوية.

٢٨ - وفي حين أحاطت اللجنة علما بقول الحكومة إنها ركزت بوجه خاص على تعزيز امكانية وصول الشباب إلى التعليم والتدريب المهني، لا سيما عن طريق منح الطالبات منح دراسية علمية، طلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن تعزيز المساواة في التعليم والتدريب المهني وعن الطريقة التي تم بها تجسيد تلك التدابير في مجال تشغيل المرأة، ولا سيما تمكين المرأة من العمل في مجموعة عريضة من الوظائف المخصصة عادة للرجال.

فنلندا

٢٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت فنلندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد صدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢ رقم ١٣٨ ورقم ١٥٦ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٣٠ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

٣١ - لاحظت اللجنة في تعليقها في عام ٢٠١٢، من خلال تقرير الحكومة، أن الفرق بين أجور الرجال وأجور النساء بلغ ٩, ١٧ في المائة في عام ٢٠١١. وقد أثرت المدفوعات

المتعلقة بالأداء (المكافآت) في الفجوة بين أجور الجنسين خلال فترة الركود الاقتصادي الأخيرة، ورأت لجنة العمالة والمساواة التابعة للبرلمان أن قانون المساواة بين الرجل والمرأة (١٩٨٦/٦٠٩) ينبغي أن ينص بوضوح أكبر على أن تعريف الأجر يشمل مختلف أشكال الدفع الإضافية. ولاحظت أيضا اللجنة إشارة الحكومة إلى أن التفرقة في سوق العمل لا تزال هي السبب الرئيسي في الفجوة بين أجور الجنسين. وطلبت إلى الحكومة أن تفيد بأي تدابير تتخذها في سياق الركود الاقتصادي من أجل تنفيذ برنامج المساواة في الأجر، وتأثير تلك التدابير على المستويات الوطنية والقطاعية وفي مكان العمل.

٣٢ - ولاحظت اللجنة قول الحكومة الذي مفاده أنه وفقا لدراسة استقصائية أجرتها في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، لا يزال امتثال الالتزام بصياغة خطة للمساواة في مكان العمل غير كاف، كما أنه يلزم تحسين نوعية الخطط والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأجور. وذكرت الحكومة أن فريق عمل ثلاثي عينته الحكومة لدراسة مدى فعالية الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأجور واحتياجات تطويرها قد أنجز عمله في حزيران/يونيه ٢٠١٢، وأنه اقترح تحديث التدريب على صياغة خطط المساواة والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأجور. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات محددة بشأن محتوى التدريب على تخطيط المساواة في مكان العمل، وكذلك بشأن النتائج المحققة. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تقدم المزيد من المعلومات بشأن التأثير الفعلي للدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأجور في الحد من الفروق بين أجور الجنسين في القطاعين الخاص والعام، بما في ذلك البيانات الإحصائية ذات الصلة، والمعلومات المتعلقة بعدد الدراسات الاستقصائية عن المساواة في الأجور التي أسفرت عن اتخاذ اجراءات متابعة محددة، بما في ذلك اتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة في الحالات التي يثبت فيها ممارسة التمييز.

٣٣ - وتذكر اللجنة بأن اتحاد نقابات المهنيين والموظفين الإداريين في فنلندا قد أعرب عن القلق لأن الشابات من النساء المتعلقات غالبا ما تُستخدمن بعقود محددة المدة لا سيما في القطاع الخاص، ولأن التدرج الوظيفي بالنسبة للنساء ذوات الدرجات العلمية العالية والعاملات بعقود محددة المدة يستغرق فترة تصل إلى عشر سنوات مقارنة بالرجال ذوي المستويات التعليمية المماثلة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الكيفية التي تتم بها معالجة مسألة تركيز النساء في العمالة المحددة المدة في سياق التمييز غير المباشر فيما يتعلق بالأجور، وأن تحدد الفجوات التي تتخلل التشريعات المتعلقة بالمساواة في الأجر في هذا الصدد.

٣٤ - ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، أن الحكومة ذكرت أن التحليلات التي حددها مشروع البحوث "المساواة في الأجور، المساواة ونظم الأجور

الجديدة"، التي أنجزت في نهاية عام ٢٠١٠ قد أثبتت أن تطبيق نظام أجور جديد لم يُنتج سوى فرص محدودة لتقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي أنشطة متابعة أو بحوث تتعلق بالنتائج التي توصل إليها مشروع البحوث المذكور.

الاتفاقية رقم ١١١:

٣٥ - لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢ أن الحكومة ذكرت أنها وافقت على القرار المتعلق بخطة عمل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ في حزيران/يونيه ٢٠١٢. ويهدف هذا البرنامج إلى التخفيف من حدة التفرقة بين الجنسين في التعليم، والخيارات الوظيفية وفي سوق العمل؛ ويجري تنفيذ تدابير من أجل تقليص الفروق بين الجنسين بنسبة النصف بحلول عام ٢٠٢٠، وذلك فيما يتعلق بالمشاركة في التدريب ونتائج التعليم في جميع المراحل. ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن المشروع التعليمي "خطوات من أجل الحد من التفرقة بين الجنسين" قد أنجزه المجلس الوطني الفنلندي للتعليم في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ بالاشتراك مع أمين المظالم المعني بالمساواة من أجل ضمان أن تقوم مؤسسات التعليم في فنلندا بصياغة خطة مساواة تشمل عملياتها. وطلبت اللجنة من الحكومة بيان الاجراءات العملية المتخذة في إطار خطة المساواة بين الجنسين بهدف معالجة التفرقة بين الجنسين في المهن.

الاتفاقية رقم ١٥٦:

٣٦ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها في عام ٢٠١٢، إلى أن تعزيز مشاركة الرجل في تربية الأطفال ورعايتهم هو جزء لا يتجزأ من السياسة الفنلندية في مجال المساواة بين الجنسين. ولاحظت أيضاً أن من بين أهداف سياسة المساواة بين الجنسين المنشودة منذ زمن طويل، التي أدرجت في تقرير الحكومة الأول بشأن المساواة بين الجنسين (٢٠١١)، هو هدف زيادة المساواة بين الأبوين في الإجازة الأسرية، وأن التدابير المتخذة من أجل تحقيق هدف التوفيق بين العمل والحياة الأسرية تشمل ما يلي: (أ) توسيع نطاق الحق في الإجازة لرعاية أفراد الأسرة من غير الأطفال المعالين؛ (ب) زيادة استفادة الآباء من إجازة الأسرة؛ (ج) تحسين التعويضات عن التكاليف التي يتكبدها أرباب العمل بسبب تنظيم الأسرة؛ و (د) تلبية احتياجات مختلف فئات الأسر. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم المحرز في أي تعديلات تشريعية تتعلق بنظام الإجازة الوالدية.

٣٧ - وتشير اللجنة إلى أن المادة ٩ من الفصل ٧ من قانون عقود العمل تتعلق في المقام الأول فيما يبدو بالفصل من العمل خلال فترة إجازة الأسرة، وليس الفصل بعد العودة إلى العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التطبيق والآثار العملية المترتبة على الأحكام المتعلقة بقدرة العمال العائدين من الإجازة الأسرية على أن يظلوا مندمجين في القوة العاملة.

٣٨ - ولاحظت اللجنة مع الاهتمام، في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، إشارة الحكومة إلى أن شخصا ما قد تمكن، استنادا إلى المادة ١٧ من قانون عقود العمل، الذي دخل حيز النفاذ في ١ نيسان/أبريل ٢٠١١، من التغيب عن العمل لرعاية أحد أفراد أسرته أو شخص آخر تربطه به علاقة قرابة وثيقة من جيلي الآباء والأحفاد. ولاحظت أيضا أن تقرير الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين لعام ٢٠١١ أشار إلى أهمية توسيع نطاق الحق في الإجازة الأسرية لتشمل رعاية أفراد الأسرة من غير الأطفال المعالين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التطبيق العملي للمادة ١٧ من قانون عقود العمل، بما في ذلك معلومات إحصائية عن عدد الرجال والنساء الذين طلبوا إجازة وحصلوا عليها من أجل رعاية أفراد أسرهم من غير الأطفال المعالين.

٣٩ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن هناك عددا من الترتيبات المرنة المتعلقة بساعات العمل، بما في ذلك العمل لبعض الوقت، والتوقيت المرن، والعمل عن بعد، وصرف معاشات للعاملين بعض الوقت، ونظام مصارف ساعات العمل وتوزيع العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات بشأن تأثير تلك الترتيبات في إمكانية توفيق العمال بين العمل والمسؤوليات العائلية، بما في ذلك معلومات إحصائية عن عدد الرجال والنساء المستفيدين من هذه الترتيبات.

العراق

٤٠ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّق العراق على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد صدّق أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٤١ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

٤٢ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها في عام ٢٠١٢، إلى ضرورة تنقيح الفقرة (٢) من المادة ٤ من قانون العمل لتعبر تعبيراً كاملاً عن مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي في القيمة، علماً بأن هذه المادة حصرت المساواة في الأجر في العمل المماثل والحجم المماثل في ظل ظروف متطابقة. وكانت الحكومة قد ذكرت سابقاً أن المادة ٤ من مشروع قانون العمل تنص على المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي في القيمة، وأن مشروع النص سيناقش في المجلس الاستشاري الحكومي. ولاحظت اللجنة أن الحكومة لم تشر في آخر تقرير لها إلى أي تقدم أحرز في تنقيح قوانين العمل، وذكرت عموماً أنه ليس هناك تمييز في العمل الذي يقوم به الرجل والمرأة، سواء في القانون أو في الممارسة، وأن قيمة العمل تحدده المهنة. وحثت اللجنة الحكومة على التأكد من أن تكفل عملية التنقيح التعبير عن مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي في القيمة بصيغة قانونية كاملة، دون حصر ذلك في العمل ذي الطبيعة المماثلة والحجم المماثل المنجز في ظل ظروف مماثلة، وأن تكفل تطبيق هذا المبدأ على جميع العاملين، سواء كانوا عمالاً مهرة أو غير مهرة.

٤٣ - ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إشارة الحكومة إلى أنه تم تحديد الأجر الأدنى بالنسبة للعمال غير المهرة على أساس المعايير المحددة في المادة ٤ من قانون العمل (القانون رقم ٧١ لعام ١٩٨٧)، التي تنص عموماً على أنه ينبغي لكل عامل أن يحصل أجراً يكفي لتغطية احتياجاته الأساسية واحتياجات أسرته، ويتمكن بذلك من الاستفادة من نتائج التقدم الاقتصادي. وفيما يتعلق بالعمال المهرة، ذكرت الحكومة أن تحديد الأجور يتوقف على الاتفاق الذي يتم التوصل إليه بشأن كل مهنة على حدة وعلى عقد العمل، كما أن ذلك يرتبط بالخبرة والمهارات ومكان العمل، الخ. وطلبت اللجنة من الحكومة أن توضح ما إذا كانت لجنة تحديد الأجور قد قررت أجوراً دنياً لمختلف القطاعات أو لمختلف أصناف المهن، وإذا كان الأمر كذلك، أن تقدم معلومات محددة عن مستويات الأجور التي حددها. وطلبت أيضاً من الحكومة أن تقدم معلومات عن الكيفية التي تتأكد بها من تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي في القيمة في سياق تحديد أجور العمال المهرة. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة انخفاض مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل وتركيزها في مجموعة ضيقة من القطاعات، وطلبت من الحكومة أن تقدم معلومات أو أي تدابير اتخذتها لزيادة مشاركة المرأة في العمل بأجر، وفي طائفة أوسع من الوظائف والقطاعات، بما في ذلك الوظائف ذات المرتبات العالية.

٤٤ - وتلقت اللجنة آخر تقرير للحكومة، ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الاتفاقية رقم ١١١:

٤٥ - لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إشارة الحكومة إلى أن مشروع قانون العمل لم يعتمد بعد. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تنتهز فرصة تنقيح قانون العمل لتدرج فيه أحكاماً تعرف التمييز المباشر والتمييز غير المباشر وتحظره بشكل واضح، وذلك بالنسبة لجميع العمال، وفي جميع مراحل العمالة والمهنة، وأن تشمل على الأقل جميع أسباب التمييز المحددة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من المادة ١ من الاتفاقية.

٤٦ - وأشارت اللجنة إلى أن القانون الحالي لا يوفر فيما يبدو حماية كاملة وكافية من جميع أشكال التحرش الجنسي في العمالة والمهنة. ولاحظت أن الحكومة لم تقدم أي معلومات في هذا الصدد، وأنها اكتفت بالقول إنها لم تتلقى أي شكاوى تتعلق بالتحرش الجنسي. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تنتهز فرصة تنقيح قانون العمل لتدرج فيه أحكاماً تعرف التحرش الجنسي في العمالة والمهنة وتحظره بشكل صريح، وذلك سواء كان هذا التحرش مقابل منح امتيازات أو يحدث في بيئة عدائية. وطلبت أيضاً من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير العملية المتخذة من أجل منع التحرش الجنسي في العمالة والمهنة ومعالجته.

٤٧ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن مشروع قانون العمل يتضمن أحكاماً تتعلق بحماية المرأة العاملة. وأكدت الحكومة أيضاً أن القرار رقم ٤٨٠، الصادر في عام ١٩٨٩ الذي يحظر على المرأة العمل في مهنة معينة لا يزال ساري المفعول. وحثت اللجنة الحكومة على أن تكفل، في عملية تنقيح قانون العمل، قصر أي تدابير حمائية تتعلق بتشغيل المرأة عن حماية الأمومة فقط، وأن تقوم بتنقيح حالات حظر عمل المرأة المحددة في القرار رقم ٤٨٠ لعام ١٩٨٩ وفقاً لذلك.

٤٨ - وتلقت اللجنة آخر تقرير للحكومة، ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

كازاخستان

٤٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت كازاخستان على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد صدّقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢ ورقم ١٣٨ ورقم ١٥٦ ورقم ١٨٢ ورقم ١٨٣.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٥٠ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

٥١ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها في عام ٢٠١٢، أن قانون العمل لعام ٢٠٠٧ يتضمن أحكاماً أضيق نطاقاً من مبدأ الاتفاقية. وذكرت أن الفقرة (٢) من المادة ٧ تخطر التمييز على أساس الجنس في ممارسة حقوق العمل وأن الفقرة (١٥) من المادة ٢٢ تنص على أن للعامل الحق في الحصول على "أجر متساو مقابل عمل متساو في القيمة دون أي تمييز". وحثّت اللجنة الحكومة على اتخاذ خطوات ملموسة لتعديل قانون العمل من أجل إعطاء المفعول القانوني الكامل لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي في القيمة، مما يتيح ليس فقط إمكانية إجراء مقارنات بين الوظائف المماثلة، بل وكذلك بين الوظائف ذات الطبيعة المختلفة تماماً.

٥٢ - ورحبت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١٢، باعتماد الحد الوطني الأدنى للأجور، وقالت إن ذلك يمثل وسيلة هامة لتنفيذ الاتفاقية. وطلبت من الحكومة أن تقدم معلومات تفيد إذا كانت هناك فئات من العمال أو القطاعات غير المشمولة بالتغطية بالأجر الأدنى.

٥٣ - وذكرت أن الفقرة (١) من المادة ١٢١ من قانون العمل لعام ٢٠٠٧ تنص على أن تحديد الأجر الشهري للعامل يتوقف على مؤهلاته، وعلى درجة تعقيد العمل الذي يقوم به وحجمه ونوعيته، فضلاً عن ظروف العمل. وتبين المادة ١٢٥ الطريقة التي يجب اتباعها في تحديد متطلبات التأهيل ومدى تعقيد مختلف أنواع الأعمال، لا سيما على أساس الكتيبات الإرشادية التي أعدها سلطات العمل الحكومية. وتقضي الفقرة (٢٣) من المادة ٢٢ بأن للعامل الحق في الحصول على أجر وفقاً لهذه المعايير. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن أساليب التقييم الوظيفي المتبعة في المقارنة بين مختلف الوظائف، بما في ذلك أية أساليب محددة في الكتيبات الإرشادية الصادرة عن سلطات العمل الحكومية، وأن تبين الكيفية التي تتأكد بها من أن تحديد معايير المقارنة، وترجيح تلك المعايير، وعملية المقارنة الفعلية ليست تمييزية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

٥٤ - وطلبت من الحكومة أن تقدم تقريرها الذي من المقرر أن تستعرضه لجنة الخبراء في دورتها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الاتفاقية رقم ١١١:

٥٥ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها في عام ٢٠١٢، إلى أن قائمة الوظائف التي يحظر على المرأة العمل فيها عملاً بأحكام الفقرتين (١) و(٢) من المادة ١٨٦ من قانون العمل ينبغي أن تحددها سلطات العمل الحكومية بالاتفاق مع السلطات الصحية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين الكيفية التي تتأكد بها من أن أية تدابير تقيّد عمالة المرأة لا تتجاوز حصراً حماية الأمومة.

٥٦ - وذكرت اللجنة بأن قانون عام ٢٠٠٩ بشأن الضمانات الحكومية المتعلقة بالمساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء ينص على المساواة بين الجنسين في علاقات العمل وفي التعليم والتدريب. وذكرت أيضاً أن أهداف استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٦ - ٢٠١٦ تشمل ما يلي: (أ) تحقيق التمثيل المتساوي بين الرجل والمرأة في الهيئات التنفيذية والتشريعية وفي مناصب صنع القرار؛ (ب) النهوض بالأعمال الحرة للمرأة وزيادة قدرتها على المنافسة في سوق العمل. وطلبت اللجنة مجدداً من الحكومة أن تقدم معلومات كاملة عن التطبيق العملي لقانون عام ٢٠٠٩ بشأن الضمانات الحكومية المتعلقة بالمساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، وكذلك بشأن جميع التدابير المتخذة من أجل تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٦.

٥٧ - وذكرت اللجنة أيضاً بأن المادتين ١٩٤ و ١٩٥ من قانون العمل تنصان على منح إجازة مدفوعة للأبوين المتبنين ومنح الوالدين إجازة لرعاية الأطفال غير مدفوعة حتى يبلغ الطفل سن الثالثة، وهي إجازات متاحة على قدم المساواة للنساء والرجال. بيد أن اللجنة ذكرت أيضاً بأن المادة ١٨٧ من قانون العمل تلزم النساء اللات لهن أطفال دون سن السابعة وكبار السن الذين يقومون بتربية أطفال دون سن السابعة لا أمّ لهم، بتقديم موافقة خطية، وذلك في حالات العمل الليلي، والعمل الإضافي، ورحلات الأعمال والعمل التناوبي. وتقضي المادتان ١٨٨ و ١٨٩ بأنه يحق للأباء الحصول على فترات استراحة مخصصة لإرضاع الأطفال، والعمل لبعض الوقت في حالة الآباء الذين لهم أطفال دون أمّ. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقوم بتعديل المواد من ١٨٧ إلى ١٨٩ من قانون العمل حتى يتسنى منح هذه الاستحقاقات للنساء والرجال على قدم المساواة. وطلبت أيضاً من الحكومة أن تقدم معلومات عن مدى استفادة الرجال والنساء من الاستحقاقات الممنوحة بموجب المادتين ١٩٤ و ١٩٥ من قانون العمل.

٥٨ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة قد اعتمدت برنامج العمالة ٢٠٢٠، الذي يهدف إلى تعزيز فرص العمالة وتوفير الدورات التدريبية المدعومة ماليا للعاملين لحسابهم الخاص، وللعاطلين عن العمل والفقراء من الناس، وكذلك لتيسير مباشرة الأعمال الحرة في المناطق الريفية. ولاحظت أيضا إشارة الحكومة إلى أنها اعتمدت مجموعة من التدابير بهدف حفز الاقتصاد، شملت العمالة الإقليمية واستراتيجية لتدريب الموظفين على المناصب الإدارية، وذلك من أجل معالجة الأزمة المالية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات محددة بشأن المسائل التالية: (أ) معلومات مفصلة عن التدابير المحددة المتخذة من أجل تعزيز و كفالة تكافؤ الفرص والمعاملة لكل من النساء والرجال في العمالة والمهن، بما في ذلك التدابير الرامية إلى تعزيز وصول المرأة إلى المهن والعمالة في المجالات المثلثات تمثيلا ناقصا بما في ذلك داخل قطاع الخدمة المدنية؛ (ب) تأثير التدابير المتخذة من أجل معالجة الأزمة المالية، بما في ذلك معلومات إحصائية عن مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل، مصنفة حسب نوع الجنس (القطاعان الخاص والعام)، وفرع النشاط الاقتصادي، والفئة المهنية وحالة العمالة؛ و(ج) معلومات تبين كيفية إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في البرامج والتدابير الرامية إلى تعزيز العمالة، بما في ذلك في سياق برنامج العمالة ٢٠٢٠، ومعلومات إحصائية عن عدد النساء اللاتي استغدن من تدابير تعزيز العمالة.

٥٩ - وطلبت من الحكومة أن تقدم تقريرها الذي من المقرر أن تستعرضه لجنة الخبراء في دورتها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

قطر

٦٠ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت قطر على الاتفاقية رقم ١١١. وقد صدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٦١ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١١١:

٦٢ - ذكرت لجنة الخبراء، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، أن الأحكام الواردة في الدستور (المادة ٣٥) وقانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٠٤ (المادتان ٩٣ و ٩٨) أضيقت نطاقا كثيرا من نطاق المبدأ الوارد في الاتفاقية لأنها لا تشمل التمييز القائم على أساس الرأي السياسي، والمنشأ القومي والأصل الاجتماعي، كما أنها تحمي من التمييز في جوانب معينة من العمالة فقط. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين الكيفية التي تكفل بها، عمليا، الحماية من التمييز القائم على الأسباب المشمولة بالاتفاقية، وذلك فيما يتعلق بالوصول إلى التدريب المهني والتوجيه، والوصول إلى العمالة ومهن معينة، بما في ذلك التوظيف، وكذلك فيما يتعلق بجميع أحكام وشروط العمالة.

٦٣ - وفي حين رحبت اللجنة بجهود الحكومة الرامية إلى تحسين حماية العمال في إطار نظام الكفالة وإنشاء آليات أكثر فعالية لتسوية الشكاوى والمنازعات، ذكرت أنها لا يزال يساورها القلق لأن القيود المفروضة على الحالات التي يسمح فيها بنقل عامل من كفيل إلى كفيل آخر، فضلا عن شرط الحصول على ترخيص من الكفيل، لا تزال تضع العامل في موقف ضعيف. لذلك، طلبت من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير العملية، بما في ذلك التدابير التي تتخذها اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وإدارة علاقات العمل وإدارة حقوق الإنسان من أجل التصدي للتمييز ضد العمال المهاجرين على أساس الأسباب المبينة في الاتفاقية، بما في ذلك من خلال توفير اجراءات للنظر في الشكاوى تكون قابلة للتنفيذ وفعالة، وتقديم المشورة والمساعدة القانونية للعمال المهاجرين. وطلبت اللجنة من الحكومة ان تواصل تقديم معلومات عن التدابير التي اتخذتها أو التي تعتزم اتخاذها من أجل إتاحة المرونة المناسبة للعمال المهاجرين في تغيير كفيلهم، وهو ما قد يساعد على تفادي الحالات التي يصبح فيها العمال المهاجرون معرضين للتمييز والاستغلال. وطلبت من الحكومة أن تكشف عن عدد العمال المهاجرين، بما في ذلك خدم المنازل، الذين استُجيب لطلباتهم المتعلقة بتغيير مكان العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وذكر أسباب الموافقة على انتقالهم.

٦٤ - ولاحظت اللجنة أن نسبة النساء من غير القطريات بلغت في عام ٢٠٠٧ ما قدره ١٠٠ في المائة من العاملات في الخدمات المنزلية وأن القانون بشأن خدم المنازل لا يزال في طور الإعداد، وطلبت من الحكومة أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية العمال المهاجرين من التمييز على الأسس المذكورة في الاتفاقية، في القانون وفي الممارسة، وأعربت عن الأمل في أن يتم قريبا اعتماد القانون بشأن العمال المهاجرين وأن يكون مطابقا لمبدأ الاتفاقية.

٦٥ - وأشارت اللجنة إلى تركيز النساء في دورات تدريبية ومؤسسات تعليمية معينة، وخلو بعض الدورات من النساء تماما بينما بلغت نسبتهن في دورات أخرى ١٠٠ في المائة من مجموع الطلاب. وأشارت أيضا إلى الحاجة إلى اتخاذ المزيد من الاجراءات الاستباقية للتصدي للممارسات التمييزية في الإعلانات عن الوظائف وتعيين الموظفين، وللقضاء على الافتراضات القائمة على القوالب النمطية، التي يتبناها أرباب العمل فيما يتعلق بمدى ملائمة المرأة أو الرجل للقيام ببعض الوظائف، وتشجيع النساء على تقديم طلبات لشغل الوظائف المخصصة عادة للرجال. وإذ تلاحظ اللجنة التزام الحكومة بتحسين مشاركة المرأة في سوق العمل وببذل جهد من أجل جمع المعلومات المطلوبة وتبليغها في أقرب وقت ممكن، طلبت منها أن تعمل على تضمين تقريرها المقبل معلومات كاملة عن التدابير المتخذة من أجل التصدي للأراء النمطية بشأن الوظائف الملائمة للنساء والوظائف الملائمة للرجال بهدف مكافحة الممارسات التمييزية في الإعلان عن الوظائف وتعيين الموظفين. وطلبت أيضا اللجنة من الحكومة أن تقدم نتائج الدراسات التي أجراها المجلس الأعلى لشؤون الأسرة بشأن العوائق التي تعرقل وصول المرأة إلى المناصب القيادية، وأن تقدم معلومات بشأن جميع التدابير المتخذة من أجل معالجة تركيز النساء في مهن ودورات تدريبية معينة.

السنغال

٦٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّق السنغال على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد صدّق أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٨٩ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٦٧ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

٦٨ - ذكرت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أن المادة - لام - ١٠٥ من قانون العمل، التي تنص على أنه إذا تساوت ظروف العمل، والمؤهلات المهنية والانتاج، ينبغي أن تكون الأجور متساوية بالنسبة لجميع العمال، بصرف النظر عن نوع الجنس، لا تصفي مفعولا كاملا على مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي في القيمة المقرر في الاتفاقية. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن الفقرة (٧) من

المادة - لام - ٨٦ من قانون العمل تنص على أن الاتفاقات الجماعية يجب أن تتضمن أحكاماً تتعلق بإجراءات تطبيق مبدأ "المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي" بالنسبة للنساء والشباب. وطلبت من الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لكفالة إدماج مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي في القيمة في قانون العمل، وأن تقوم بتعديل الفقرة (٧) من المادة - لام - ٨٦ والمادة - لام - ١٠٥ من قانون العمل وفقاً لذلك.

الاتفاقية رقم ١١١:

٦٩ - لاحظت لجنة الخبراء، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، أنه قد تم اعتماد قانون المساواة بين الجنسين في القوائم الانتخابية في عام ٢٠١٠ وذلك في سياق تنفيذ الاستراتيجية الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف. ولاحظت كذلك أنه تم اعتماد خطة لتنفيذ لاستراتيجية الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف للفترة ٢٠٠٩ - ٢٠١٥ في آذار/مارس ٢٠٠٩، وأنها تضمنت عدداً من التدابير الرامية إلى تعزيز النفوذ الاقتصادي للمرأة واستقلالها (النتيجة ٣)، من أجل تحقيق الأهداف التالية بوجه خاص: (أ) تمكين المرأة من الوصول إلى عوامل الإنتاج والموارد المالية؛ (ب) حصول المرأة على المهارات الفنية والإدارية الضرورية للاضطلاع بأنشطتها الاقتصادية؛ (ج) إتاحة المزيد من الوقت للمرأة لتستغله في الأنشطة الانتاجية. ولاحظت اللجنة أنه كان من المقرر أولاً، في إطار هذه التدابير، إجراء تقييم يتعلق بوصول المرأة للموارد المالية وعوامل الإنتاج، وتقييم الاحتياجات المتعلقة بتعزيز قدرات المرأة العاملة. ولاحظت أيضاً أن الحكومة تعزم صياغة وتنفيذ خطة وبرنامج يهدفان إلى تعزيز الإجراءات الرامية إلى تخفيف عبء عمل المرأة. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات بشأن تنفيذ التدابير المتخذة في إطار لاستراتيجية الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف فيما يتعلق بالوصول إلى الموارد وعوامل الإنتاج، بما في ذلك الأراضي والتدريب المهني، مع بيان تأثيرها على التفرقة بين الجنسين في مكان العمل. وطلبت أيضاً من الحكومة أن تقدم أي معلومات تتوفر لديها بشأن تأثير الخطة والبرنامج المتعلقين بتعزيز الإجراءات الرامية إلى تخفيف عبء عمل المرأة في تدريب المرأة وعمالة المرأة.

سيراليون

٧٠ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت سيراليون على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد صدّقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٧١ - تتناول التعليقات التي لم يُتخذ إجراء بشأنها، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، البنود التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠:

٧٢ - لاحظت لجنة الخبراء مع الأسف، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة، وكررت طلبها السابق. ولاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أن مشروع قانون العمالة، الذي أُعدّ بمساعدة منظمة العمل الدولية، لم يوضع بعد في صيغته النهائية بسبب الصعوبات الهيكلية وانعدام القدرات. وذكرت اللجنة أيضا أن الصعوبات المذكورة نفسها أعاقَت عملية جمع الحكومة للبيانات وإعداد الدراسات الاستقصائية، كما حالت دون تقييمها للوظائف على الصعيد الوطني.

٧٣ - وطلبت من الحكومة أن تواصل توفير المعلومات بشأن ما تتخذه من تدابير من أجل: (أ) إنحاز الإصلاحات التشريعية الجارية، بما في ذلك مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي في القيمة؛ (ب) دعم التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل المنجز؛ و(ج) تقييم الحالة الراهنة لتطبيق الاتفاقية في البلد من خلال جمع البيانات، وإجراء الدراسات والدراسات الاستقصائية.

٧٤ - وتلقت اللجنة آخر تقرير للحكومة، ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الاتفاقية رقم ١١١:

٧٥ - لاحظت لجنة الخبراء مع الأسف، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة. ولذلك، كررت ملاحظتها السابقة مذكرة بأن سيراليون ملزمة بموجب الاتفاقية بإعلان سياسة وطنية الغرض منها تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمالة والمهن ومتابعة تلك السياسة، وذلك بهدف القضاء على التمييز في مجال التدريب المهني، والوصول إلى العمالة وبعض المهن، فضلا عن أحكام وشروط العمل.

٧٦ - وذكرت اللجنة أن المواد من ٧ إلى ٩ من دستور عام ١٩٩١ تحدد الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية للدولة، التي من المحتمل أن تعزز تطبيق الاتفاقية. ولاحظت أن المادة ١٥ تضمن الحق في الحماية القانونية المتساوية بصرف النظر عن العرق أو القبيلة أو مكان المنشأ أو الرأي السياسي أو اللون أو المعتقد أو نوع الجنس، وأن المادة ٢٧ من

الدستور تنص على توفير الحماية الدستورية من التمييز. ورأت اللجنة أن هذه الأحكام يمكن أن تشكل عناصر هامة لسياسة مساواة وطنية تتمشى ومبادئ الاتفاقية، ذلك أن الأحكام التي تؤكد مبدأي المساواة وعدم التمييز يمكن أن تشكل في حد ذاتها أساساً لهذه السياسة.

٧٧ - ولئن كانت اللجنة تدرك ما تواجهه الحكومة من تحديات عدّة في عملية توطيد السلام، فقد حثتها على النظر بجديّة في تطبيق الاتفاقية في القانون وفي الممارسة بوصفها جزءاً لا يتجزأ من جهودها الرامية إلى تعزيز السلام والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وطلبت من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي اتخذتها أو التي تعتزم اتخاذها من أجل تعزيز وكفالة المساواة في الوصول إلى التدريب التقني والمهني، والعمالة في القطاعين العام والخاص، فضلاً عن أحكام وشروط العمالة المنصفة. وأعربت اللجنة عن أملها في ألا تدخر الحكومة أي جهد من أجل اتخاذ ما يلزم من إجراءات في المستقبل القريب جداً.

٧٨ - وتلقت اللجنة آخر تقرير للحكومة، ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

معلومات إضافية:

٧٩ - نشرت إدارة الحكم والهيكل الثلاثي التابعة لمنظمة العمل الدولية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ ورقة مسائل عنوانها "تقييم نطاق إصلاح قانون العمل في سيراليون".