

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1994/7
6 December 1993
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على

التمييز ضد المرأة

الدورة الثالثة عشرة

نيويورك، ١٧ كانون الثاني/يناير -

٤ شباط/فبراير ١٩٩٤

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت *

مساهمات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز

ضد المرأة في المؤتمرات الدولية

خلاصة وافية محدثة عن تنفيذ اتفاقية القضاء

على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تقرير من إعداد الأمانة العامة

المحتويات

الصفحة

٢	أولا - مقدمة
٣	ثانيا - هيكل ومنهج مقترحان لإعداد الخلاصة الوافية
٤	ألف - أعمال اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: أصول وممارسات
٥	باء - التطورات الفنية في إنفاذ الاتفاقية
٥	١ - المادة ٢
٦	٢ - المادة ١١

أولا - مقدمة

١ - قررت لجنة مركز المرأة في دورتها السادسة والثلاثين، المنعقدة في عام ١٩٩٢، أن تُضمّن الوثائق الأساسية للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة خلاصة وافية مستكملة عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وكانت قد أعدت خلاصة أصلية، بوصفها تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عن المنجزات التي حققتها الدول الأطراف والعقبات التي واجهتها في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لتعرض على المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام، الذي انعقد في نيروبي في الفترة ١٥ - ٢٦ تموز/يولية ١٩٨٥ (A/CONF.116/13).

٢ - طلبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في دورتها الثانية عشرة، إلى الأمانة العامة أن تزودها، من أجل الاستعراض الذي ستجريه خلال دورتها الثالثة عشرة، بمجمل لمشروع الخلاصة الوافية المحدثة. ويتوقع أن تقدم اللجنة هذه الخلاصة إلى المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة بوصفها إسهام اللجنة في المؤتمر.

ثانيا - هيكل ونهج مقترحان لإعداد الخلاصة الوافية

٣ - ينبغي للخلاصة الوافية أن توضح أهمية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. وينبغي للمؤتمر العالمي أن يعطي زخما لحقوق وحرمان الانسان المعترف بها دوليا وأن ينشط من جديد إنفاذ أحكام الاتفاقية. وينبغي له أن يشجع التصديق العالمي على الاتفاقية وإزالة التحفظات عليها.

٤ - سيحدد التقرير على أن الاتفاقية هي أول صك قانوني دولي يتناول كامل نطاق القضايا المتصلة بدور ومركز المرأة في المجتمع وفي الأسرة، وتجمع في صك دولي واحد مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحالة المرأة والنافذة بالفعل. فضلا عن ذلك، فهي تشمل على عدة توصيات اعتمدها لجنة الأمم المتحدة المعنية بمركز المرأة على مدى سنوات لتحديد نطاق حقوق المرأة.

٥ - لا تقتصر الاتفاقية على احترام الحقوق المتساوية في حد ذاتها، لأن هذه مكفولة بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ولكن غرضها هو ضمان التمتع بهذه الحقوق بالتساوي. وهكذا اعتبرت الاتفاقية برنامج عمل إيجابي يتطلب تدابير من جانب الدول الأطراف لضمان أن تطبق على المرأة بالتساوي حقوق الانسان المعترف بها دوليا.

٦ - بالتصديق على الاتفاقية أو الانضمام إليها، تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني بهدف تحقيق الأعمال الكاملة للحقوق المعترف بها في الاتفاقية (المادة ٢٤). وبمقتضى المادة ١٨ من الاتفاقية، تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقارير كيما تنظر فيها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وينبغي للتحليل الوارد في الخلاصة الوافية أن يعكس أعمال اللجنة كما تنعكس في دراسة تقارير الدول الأطراف وفي التوصيات العامة التي اعتمدها اللجنة. وينبغي لها أن تقدم تقييما واقعا لطريقة عمل اللجنة، وكذلك تقييما للاتجاهات المتغيرة في إنفاذ الدول الأطراف للاتفاقية.

٧ - يُقترح أن توضع الخلاصة في جزئين عامين. يتتبع الجزء الأول أصول الاتفاقية ويحلل عمل اللجنة. والفرض منه هو توفير مقدمة موجزة، ولكنها تحليلية، للاتفاقية ولرصدها. وحتى الآن، لم يجر تحليل من هذا القبيل للجنة ولعملها. ويمكن لهذا الجزء أن يلخص، في حدود الإمكان، الأعمال التحضيرية للاتفاقية. وسيحلل الجزء الثاني تنفيذ الاتفاقية، مادة فمادة، بغية تحديد الاتجاهات في التطبيق والعقبات التي تواجهها الدول الأطراف، والتدابير المبتكرة للتعجيل بتنفيذها، التي وجدت اللجنة أنها فعالة بشكل خاص.

٨ - ينبغي للخلاصة أن تكون، بعد انتهاء المؤتمر، وثيقة مرجعية لعمل اللجنة.

ألف - أعمال اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: الأصول والممارسات

٩ - يبدأ الجزء بفصل عن أصول الاتفاقية في أعمال لجنة مركز المرأة في الفترة ١٩٤٦-١٩٧٦. وسيقدم هذا الفصل وصفا للتطورات التي مرت بها مناهيم حقوق المرأة كما هي مبينة في الاتفاقية. وقد أعد أول مسودة لهذا الفصل خبير استشاري ترأس برنامج الأمم المتحدة المعني بالمرأة طيلة معظم سنواته الأولى.

١٠ - وسيركز الفصل الثاني على الجوانب المؤسسية لعمل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وسيبين كيف توسعت وظائف اللجنة منذ أول دورة لها في عام ١٩٨٢. وسيبين كيف أعادت اللجنة نفسها تعريف اختصاصاتها. وإذا قامت اللجنة بتطوير ممارسة تقديم توصيات ومساهمات أخرى، فقد أعطت لنفسها دورا هاما على المسرح الدولي، لا في تفسير المعاهدات فحسب، بل أيضا في المساهمة في تطوير السياسات المتصلة بالنهوض بالمرأة. وسيدرس الفصل طرق عمل اللجنة وعمليات اتخاذ القرارات. وسيصف أيضا تكوين اللجنة من حيث تنوعها الجغرافي والمهني. وسيبين أيضا علاقة اللجنة بالهيئات الدولية الأخرى، وأهمها هيئات حقوق الانسان، وكذلك لجنة مركز المرأة، وبالأمانة العامة للأمم المتحدة. وقد قام خبير استشاري بإعداد أول مسودة لهذا الفصل.

باء - التطورات العنية في إنفاذ الاتفاقية

١١ - سيتكون هذا الجزء من تحليل الاتفاقية مادة فمادة. حيث يورد نص المادة ويصف نظرة الدول واللجنة إلى إعمال المادة من النواحي الفنية. ولأغراض هذا المجلد، تقدم مثالا لهذا النهج في مادتين. والمجلد المقترح لبقية المواد سيتاح في ورقة معلومات أساسية.

١ - المادة ٢

١٢ - تقتضي المادة ٢ من الدول الأطراف أن تنتهج، دون تأخير، سياسة غير تمييزية. ويمكن للدول الأطراف أن تدلل على التزامها باتخاذ عدد من الاجراءات الموجزة أدناه. والتحفظات على المادة ٢ معارضة للاتفاقية، ويجب أن تعتبر متنافية مع مقصد الاتفاقية وهدفها.

١٣ - تشمل المسائل التي سيتناولها هذا الفصل ما يأتي:

(أ) مبدأ المساواة في الدساتير الوطنية؛

القوانين الوطنية التي تفسر مبدأ المساواة الدستوري؛

التطبيق المباشر للاتفاقية بوصفها قانونا وطنيا أمام المحاكم؛

التصديق على / الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية التي تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة؛

القيود القانونية على مبدأ المساواة، بما فيها القيود المشار إليها في التحفظات على مواد الاتفاقية؛

استثناء المرأة من الحماية بالقوانين الوطنية (مثل عمال المنازل)؛

(ب) التدابير التشريعية وغير التشريعية التي تحظر التمييز ضد المرأة؛

العقوبات المفروضة على انتهاك حق المساواة وعلى ارتكاب أعمال تمييزية؛

السلطات المسؤولة عن إنفاذ العقوبات والتدابير التضائية (قرارات المحاكم)،
والإجراءات الإدارية (المدعي العام، ...)، ولجان التحكيم التابعة لنقابات العمال، ...؛

القضايا التي يلجأ فيها إلى مبدأ المساواة الدستوري؛

(ج) الحماية القانونية لحقوق المرأة في المحاكم؛

تعيين قضاة مختصين بقضايا الأسرة؛

إنصاف النساء المشمولات بقوانين الأحوال الشخصية؛

قضايا التمييز على أساس الجنس المبلغ عنها؛

آلية التظلم لمساعدة المرأة؛

(د) الإجراءات الموضوعية لضمان امتناع السلطات والمؤسسات العامة عن ارتكاب أعمال
تمييزية؛

الاتصاف من الأعمال التمييزية التي ترتكبها السلطات العامة؛

(هـ) الإجراءات التأديبية والتعسفية والعقوبات المطبقة على مرتكبي الأعمال التمييزية سواء أكانوا
أفراداً أو منظمات غير حكومية أو مؤسسات خاصة؛

بيانات عن العقوبات؛

(و) الإصلاحات القانونية التي نفذت لتعديل أو إلغاء القوانين القائمة واعتماد قوانين جديدة؛

حملات التثقيف والإعلام المعنية بحقوق المرأة.

٢ - المادة ١١

١٤ - تبدي الاتفاقية اهتماماً خاصاً بالحالة الاقتصادية للمرأة وبحالة المرأة العاملة. وتبين مدى استقلالية

المرأة بوصفها فرداً. وتتناول المادة ١١ ثلاث مسائل أساسية: المرأة الموظفة، إنفاذ الحق في العمل دون تمييز بسبب الولادة، وتشريعات الحماية. وتبرز أهمية المادة ١١ في عدد الاتفاقيات الضخم التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.

١٥ - تشمل المسائل التي سيتناولها هذا الفصل ما يأتي:

(أ) ضمانات قانونية تكفل حقوق متساوية للنساء والرجال في العمل؛

الالتزام الدولي بعلاقات العمل المتساوية (التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ واتفاقية الأجر المتساوي للعاملين والعاملات لقاء العمل ذي القيمة المتساوية)؛

القيود التي يرضها القانون على التمتع بالحقوق المتساوية المشار إليها في المادة ١١ من الاتفاقية، بما فيها القيود التي أعرب عنها في تحفظات الدول الأطراف على المادة ١١، وكذلك تشريعات الحماية؛

تنقيح أو إلغاء تشريعات الحماية المتوخاة في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية؛

الانتصاف القانوني من ممارسات العمل التمييزية، بما في ذلك التمييز بسبب الزواج والأمومة؛

(ب) تمتع النساء والرجال الفعلي بحقوق متساوية في العمل - الحق في العمل وبنفس فرص العمالة. سيشار إلى الاحصاءات والمؤشرات الواردة في دراسات الأمم المتحدة، بما فيها الدراسة المستكملة تحت عنوان "المرأة في العالم: اتجاهات واحصاءات"، أي أعداد ونسب السكان الناشطين اقتصادياً، الجنس، الفئات العمرية، أنواع المؤسسات التي تديرها المرأة بوصفها ربة عمل: المجالات التي تعمل فيها المرأة؛ عمل المرأة والرجل على أساس غير متفرغ؛ نسبة البطالة بين النساء والرجال؛

(ج) حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في مزايا وشروط الخدمة، لا سيما الحق في المشاركة في الوظائف غير التقليدية؛ القيود المفروضة على عمل النساء في مجالات وميادين معينة لأسباب وقائية وغيرها من الأسباب؛ المرأة في المناصب الادارية؛ التدريب المهني أثناء العمل؛ تدابير التعجيل بمشاركة المرأة على قدم المساواة في الاقتصاد (سياسات التنمية والعمالة، البرامج والحوافز المقدمة لأرباب العمل لتوظيف

وتدريب النساء في المهن غير التقليدية؛ الحوافز التي تقدمها الحكومات لتسجيل مزيد من النساء في برامج تدريب؛ التدريب المهني في الميادين الفنية؛

(د) الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية. سيحدد التحليل على ما قالته اللجنة في توصيتها العامة ١٢ (٨٩)، "لا يزال يتعين بذل الكثير لضمان تطبيق ذلك المبدأ عملياً، بغية التغلب على الفصل بين الجنسين في سوق العمل". وأوصت اللجنة بأن تنظر الدول الأطراف في وضع واعتماد نظم لتقييم الوظائف تستند إلى معايير عدم التحيز لأحد الجنسين، وتيسر المقارنة بين قيمة الوظائف المختلفة في طبيعتها والتي تسود المرأة فيها في الوقت الحاضر، وقيمة الوظائف التي يسود فيها الرجال في الوقت الحاضر. وستنظر إلى هذه المؤشرات الفعلية بوصفها دخلاً كسبته المرأة والرجل (كنسبة مئوية) وحداً أدنى مقررًا للأجور.

(هـ) ضمان دفع أجرة للمرأة العاملة في مشروع للأسرة. وستبني على النتيجة التي توصلت إليها اللجنة، في توصيتها العامة ١٦ (١٩٩١)، التي أكدت "أن العمل بلا أجر يشكل نوعاً من استغلال المرأة يتنافى مع الاتفاقية". وأوصت اللجنة أن تتخذ الدول الأطراف "الخطوات اللازمة لضمان دفع الأجر والتأمين الاجتماعي والاستحقاقات الاجتماعية للنساء اللاتي يعملن دون الحصول على هذه الاستحقاقات في المشاريع التي يمتلكها واحد من أفراد الأسرة".

(و) قياس وتقدير كمية الأنشطة المنزلية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء والاعتراف بهذه الأنشطة في الناتج القومي الإجمالي. وسأخذ في الحسبان حقيقة أن اللجنة أكدت، بتوصيتها العامة ١٧ (١٩٩١) "أن قياس وتقدير كمية الأنشطة المنزلية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء، والتي تسهم في التنمية في كل بلد، سوف تساعد في الكشف عن الدور الاقتصادي الفعلي للمرأة". وأوصت اللجنة الدول الأطراف باتخاذ خطوات لقياس وتقييم الأنشطة المنزلية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة وإدراجها في الحسابات القومية.

(ز) الضمان الاجتماعي : سيضم التحليل :

شمول المرأة بخطط الضمان الاجتماعي؛ (في اليد العاملة، العمل على أساس غير متفرغ بعد التقاعد)؛

المساعدة التي تقدم إلى الرجال والنساء العاطلين عن العمل؛

سن التقاعد للرجال والنساء؛

الضمان الاجتماعي والاستحقاقات الاجتماعية المقدمة للنساء غير المستخدمات أو اللواتي يعملن في مشاريع يملكها أحد أفراد الأسرة الذكور؛

(ح) الحماية الصحية في العمل : سيشمل التحليل:

لوائح سلامة ظروف العمل واللوائح الصحية، توفير غرف للراحة وإرضاع الأطفال؛

تدابير مكافحة المضايقة الجنسية؛

توفر مرافق رعاية الأطفال؛

حماية العاملات الحوامل.

(ط) تدابير لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة؛

(ي) الحماية التي توفرها نقابات العمال؛

(ك) توفر إجازة الأمومة أو الأبوة ومدتها؛ بما في ذلك إعادة دمج المرأة في اليد العاملة بعد انقضاء إجازة الولادة وأي إجازة أخرى تعزى إلى مسؤوليات أسرية.
