

Distr.: General
30 June 2003
Arabic
Original: English/Spanish

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة التاسعة والعشرون
٣٠ حزيران/يونيه - ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٣
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*
تنفيذ المادة ٢١ 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
مذكورة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

- ١ - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ١١ آذار/مارس ٢٠٠٣ 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 التاسعة 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 طيه مقدم استجابة لطلب اللجنة.

* CEDAW/C/2003/I/1



المحتويات

الصفحة

٤	مقدمة	الجزء الأول
٦	البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة	الجزء الثاني
			البرازيل
			إكوادور
			فرنسا
			اليابان
			المغرب
			سلوفينيا



منظمة العمل الدولية

تقرير منظمة العمل الدولية
المقدم بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء
على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

الجديد في المعلومات المقدمة
في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٣

الجزء الأول: مقدمة

يتناول 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 ١٨٥ اتفاقية، تتصلب المعلومات الواردة في هذا التقرير أساساً بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدق عليها ١٦١ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدق عليها ١٥٩ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدق عليها ٣٤ دولة عضواً.

وقد أشير، حيث ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصلب 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 (المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة)، 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 تُشرف 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 بالأسبانية والانكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالأسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالأسبانية)، فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يُعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية، ILOLEX.

وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجزء الثالث من التقرير معلومات إضافية عن البلدان المعنية تشمل 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

البرازيل

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت البرازيل على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩، و ٤٥، و ٨٩، و ٩٨، و ١٠٣، و ١٠٥، و ١٢٢، و ١٣٨، و ١٤٢، و ١٧١، و ١٨٢.

وسُجل التصديق على اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١) في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. (وصدقت على الاتفاقية ثمان دول حتى الآن). وأعلنت البرازيل اعترافها الانسحاب من الاتفاقية رقم ٨٩.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر الذي وجهته لجنة الخبراء في عام ٢٠٠١ بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠، لاحظت اللجنة باهتمام أن الكونغرس البرازيلي اعتمد مشروع القانون رقم ٣٨٢ - بء/٩١، الذي صدر باعتباره القانون رقم ٧٩٩-٩ في ٢٦ أيار/مايو ١٩٩٩. والجزء ٣٧٣ (ألف) (ثالثا) من القانون يحظر، ضمن جملة أمور، الاعتماد على نوع جنس الشخص كعامل محدد فيما يتعلق بالأجر، كما يفرض الجزء ٤٠١ (باء) من القانون غرامة إدارية تعادل عشرة أمثال أعلى أجر يدفعه رب العمل، فضلا عن حظر حصول رب العمل على قروض أو تمويل من المؤسسات المالية الرسمية، في حالة مخالفة الجزء ٣٧٣ (ألف) (ثالثا).

كما لاحظت لجنة الخبراء باهتمام المعلومات المقدمة فيما يتعلق بزيادة عدد أنشطة رفع مستوى الوعي التي تجري في سياق البرنامج الجنساني والعنصري في البرازيل، بما في ذلك دورات تدريب المدربين، الذين نظموا بدورهم عروضاً عن مسائل المساواة المتصلة بتطبيق اتفاقية رقم ١٠٠، فضلا عن الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). ولاحظت باهتمام المبادرات الأخرى التي اتخذتها الحكومة، بما في ذلك إنشاء دائرة مدنية للمتطوعين (لتدريب الشبان والشابات في البرازيل على العمل كمدرسين للمدرسين، والترويج لسياسات المساواة في سوق العمل)، والمبادئ التوجيهية للخطة الوطنية للتأهيل المهني للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢ (التي تتضمن توفير فرص تفضيلية للوصول إلى البرامج التدريبية

للفئات الضعيفة اقتصاديا واجتماعيا، وبخاصة النساء اللاتي تعلن أسرهن)، والأنشطة الرامية إلى تحسين الأبعاد الجنسانية للتدريب المهني في الخطة الوطنية للتأهيل المهني.

وفيما يتعلق بأنشطة الإنفاذ التي تقوم بها إدارة التفتيش على العمل فيما يتصل بمخالفة مبدأ الأجر المتساوي، لاحظت اللجنة باهتمام الدعوى المرفوعة من مكتب المدعي العام في ولاية بياوي بشأن التمييز ضد العاملات في الأجر (القضية رقم ACP No. 003/95). وانتهى مجلس التوفيق والمحكمة في ترينينا، في قراره الصادر في ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥، إلى حدوث التمييز في الأجر، ثم تأكد الحكم بعد ذلك. ولاحظت اللجنة أن ذلك الحكم كان سابقة هي الأولى من نوعها في البرازيل.

الاتفاقية رقم ١١١: في الملاحظات التي ساقتها اللجنة عام ٢٠٠١، لاحظت من التقرير الوطني المقدم من البرازيل عن تنفيذ منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، ضمن التحضير لعملية بيجين بعد خمس سنوات في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، أنه في حين ازدادت مشاركة المرأة واتسع نطاق حريتها في التنقل بين المهن، استمر الفصل المهني والفجوة التي تفصل بين الجنسين في الأجر، وارتفعت معدلات البطالة بين النساء. كما لاحظت لجنة الخبراء أيضا أن النساء السود كثيرا ما يكن عرضة للتمييز المضاعف على أساس نوع الجنس أو العرق أو اللون. ووفقا لدراسة استقصائية استشهدت بها الحكومة، فإن ٩٠ في المائة من البرازيليات اللاتي يعشن تحت خط الفقر كن من السود أو الخلاسيات، وأن ٦٠ في المائة من السكان السود أو الخلاسيين يعملون في القطاع غير الرسمي، في حين لا تزيد النسبة بين السكان البيض عن ٤٨ في المائة. وكانت نسبة الأمية ٦,١٠ في المائة بين السكان البيض، و ٢٥,٢ في المائة بين الخلاسيين، و ٢٨,٧ في المائة بين السود. ولاحظت لجنة الخبراء ما أعلنته وزارة العمل والعمالة في تموز/يوليه ٢٠٠١ من أن ٢٠ في المائة من ميزانية صندوق مساعدة العمال، التي بلغت ٨,٧ بليون دولار برازيلي عام ٢٠٠٠، ستخصص للاستثمار في التدريب المهني للسكان السود والخلاسيين، مع إعطاء الأولوية للنساء.

وكانت اللجنة قد لاحظت من قبل البرنامج الوطني لحقوق الإنسان، وحملة "البرازيل، الفروق بين الجنسين والأعراق - متحدون من أجل تكافؤ الفرص"، وإنشاء مراكز منع التمييز في العمالة والمهن، التي تضطلع بأنشطة ترويجية وتلقى الشكاوى. وفي حين لاحظت اللجنة تزايد عدد الشكاوى المقدمة إلى المراكز في الآونة الأخيرة، فقد لاحظت أن عدد شكاوى التمييز على أساس نوع الجنس أو العرق أو اللون ظل منخفضا نسبيا. ففي النصف الأول من عام ٢٠٠١، كانت غالبية الشكاوى تتعلق بالتمييز على أساس الإعاقة، ولم يكن هناك سوى أربع شكاوى فحسب بسبب التمييز العنصري

(١٠٠، في المائة) و ١٠٣ شكاوى بسبب التمييز على أساس نوع الجنس (٣ في المائة). وأوضحت الحكومة أن ذلك يرجع إلى صعوبة الوصول إلى أدلة تثبت وقوع التمييز في تلك الحالات. وأشارت اللجنة إلى أن هذه الصعوبات في الوصول إلى الأدلة يجب ألا تؤدي إلى تعطيل تقديم الشكاوى ومتابعتها. وفي هذا الصدد، شددت اللجنة على أهمية إنشاء آليات وإجراءات فعالة يسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، وسبل لإنصاف ضحايا التمييز على أساس نوع الجنس أو العرق. كما ذكّرت بأهمية حملات محو الأمية لتنمية الوعي بحقوق العمال وبوجود آليات للشكاوى. وطُلب إلى الحكومة توفير معلومات عن طبيعة ونتائج قضايا التمييز، ومعلومات وافية عن أثر سياسة تكافؤ الفرص التي تتبعها الحكومة على وضع العمالة بين النساء والسكان الأصليين والسود وفتة الميستيزو me stizo. وتلقت لجنة الخبراء تعليقات من المعهد النقابي للمساواة العنصرية في البلدان الأمريكية، ستقوم بدراساتها في دورتها القادمة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في الملاحظات التي ساقته لجنة الخبراء عام ١٩٩٩، لاحظت أن محكمة العمل العليا أعلنت، في حكم صدر في ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، أن إجازة الأمومة حق يكفله الدستور، ولا يمكن التفاوض بشأنه أو المساومة عليه (المادة ٧ - ثامن عشر من الضمانات الدستورية، والمادة ١٠ (ثانياً) (ب) من الأحكام الدستورية المؤقتة). فالمادة ٧ - ثامن عشر من الدستور تكفل للعامل إجازة أمومة لمدة ١٢٠ يوماً، دون المساس بالعمل أو المرتب؛ والمادة ١٠ (ثانياً) (ب) من الأحكام الدستورية المؤقتة تحظر الفصل التعسفي أو إنهاء العمل دون سبب اعتباراً من تاريخ تأكد الحمل إلى خمسة أشهر بعد الوضع. ولاحظت اللجنة بارتياح صدور ذلك الحكم.

إكوادور

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

منذ أن وفرت منظمة العمل الدولية معلومات عن هذا البلد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، صدرت التعليقات التالية للجنة الخبراء متضمنة معلومات ذات صلة باللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة:

الاتفاقية رقم ١٠٠: ركزت اللجنة، في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٢، على ضرورة قيام الحكومة بجمع وتقديم معلومات إحصائية عن توزيع الرجال والنساء في مختلف القطاعات والمهن ومستويات الدخل. ولاحظت اللجنة أيضاً أن الحكومة غير قادرة على تقديم معلومات بشأن عدد من عمليات التفتيش المتعلقة بمسائل الأجور والتمييز عموماً بسبب الافتقار إلى الموارد البشرية والمادية والتقنية. وطلبت اللجنة معلومات بشأن أنشطة المجلس

الوطني للأجور و/أو اللجان القطاعية بغية تعزيز وكفالة مبادئ الاتفاقية وتفسيرات مفصلة للمنهجية المستخدمة للتقييم الموضوعي للوظائف.

ولاحظت اللجنة أن نظام المؤشرات الاجتماعية المتكاملة لإكوادور، الذي يشير إلى أن نسبة عدم المساواة بين الجنسين التي تتضرر منها النساء فيما يتعلق بالدخل من العمل وفقا لمستوى استخدام القوى العاملة قد زادت، في عام ١٩٩٨، بالمقارنة مع السنة الماضية. ومن بين العاملين في الأعمال التجارية المدفوعة الأجر، تبلغ نسبة الرجال ٦٤,٢ في المائة، مقارنة بنسبة ٣٥,٨ في المائة من النساء. والنسبة المتوية للرجال العاملين في أعمال تجارية غير مدفوعة الأجر تبلغ ٣٩ في المائة، مقارنة بنسبة ٦١ في المائة للنساء. وأخيرا، تقوم النساء بنسبة ٩٨,٧ في المائة من الأعمال المنزلية، مقارنة بنسبة ١,٣ في المائة من الرجال. وأشارت اللجنة إلى أن التمييز قد ينبع من وجود فئات مهنية ووظائف أو مهن مخصصة للنساء وأعربت عن أملها في أن تتخذ الحكومة التدابير اللازمة لمعالجة هذا النوع من التمييز.

فرنسا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

منذ أن وفرت منظمة العمل الدولية معلومات عن هذا البلد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، صدرت التعليقات التالية للجنة الخبراء بشأن تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة باللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة باهتمام، في تعليقها لعام ٢٠٠٢، التعديلات التي أدخلت على قانون العمل واعتمدت في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١. بموجب القانون رقم ٢٠٠١-١٠٦٦ لمحاربة التمييز، وبصفة خاصة المادة ٦، المعدلة للمادة لام - ١٤ - ٨ من قانون العمل، المتعلقة بعبء الإثبات في حالات المساواة في الأجر. ولاحظت اللجنة أنه حينما يقدم شخص عامل حقائق يمكن منها افتراض أن تمييزا قد وقع، يقع على الجهة المتهمه عبء إثبات عدم وجود خرق لمبدأ الأجر المتساوي للعاملين من الرجال والنساء الذين يؤدون أعمالا ذات قيمة متساوية. كذلك تلاحظ اللجنة أن المادتين الجديدتين لام - ١٢٢ - ٤٥ ولام - ١٢٢ - ٤٥ من قانون العمل تستحدثان إمكانية قيام الاتحادات المهنية بالتقدم بشكاوى بشأن الأجر المتساوي بالنيابة عن الضحايا المفترضين. وطلبت اللجنة معلومات عن التطبيق العملي لهذه الأحكام.

كذلك لاحظت اللجنة باهتمام اعتماد القانون رقم ٢٠٠١-٣٩٧ المتعلق بالمساواة المهنية بين الرجال والنساء في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١، خاصة المادة ١ المعدلة للمادة

لام - ٤٣٢-٣-١ من قانون العمل المتعلقة بالتقرير السنوي الذي يمكن من إجراء مقارنة على أساس ظروف العمل العامة والتدريب للرجال والنساء في الشركات. وبموجب أحكام المرسوم رقم ٢٠٠٠-٨٣٢ المؤرخ ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، يشمل التقرير السنوي المعلومات الإحصائية التالية موزعة حسب نوع الجنس فيما يتعلق بالأجر المتساوي، وهي: هيكل الأجور؛ ومتوسط الأجر الشهري؛ وعدد النساء العاملات في درجات الأجور العشر العليا. ويجب أن تتضمن المعلومات الواردة في التقرير مؤشرات تسمح بإجراء تحليل للحالة فيما يتعلق بالأجر المتساوي للعاملين من الرجال والنساء لقاء الأعمال ذات القيمة المتساوية كما يجب أن تبين التقدم المحرز في إصلاح الفجوة بين الأجور.

وفي طلب اللجنة المباشر لعام ٢٠٠٢، طلبت اللجنة إلى الحكومة استرعاء انتباه الشركاء الاجتماعيين إلى أن عبارة "الأجور المتساوية للأعمال المتساوية" في الاتفاقات الجماعية لا تشمل النطاق الكامل لمبدأ "الأجر المتساوي للأعمال ذات القيمة المتساوية"، المنصوص عليها أيضا في المادة لام - ١٤٠-٢ من قانون العمل. ولاحظت اللجنة أيضا دراسة قدمتها الحكومة بشأن الفروق في المهن الفنية ابتداء من الوظيفة الأولى، حيث ذكرت أن الفجوة في الأجور بين العاملين من الرجال والنساء تكون أكبر للجيل الجديد عنها بالنسبة للجيل السابق. ولاحظت اللجنة التعليل الذي يفيد بأن ذلك يرجع إلى ميل النساء العاملات إلى اختيار العمل بدوام جزئي بغية الجمع بين العمل ومسؤولياتهن الأسرية. وطلب إلى الحكومة أن توفر معلومات عن أثر التدابير المتخذة أو المتوخاة لتيسير التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة باهتمام، في تعليقها لعام ٢٠٠٢، أن القانون رقم ٢٠٠١-١٠٦٦ المؤرخ ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ بشأن مكافحة التمييز، المعدل للمادة لام-١٢٢-٤٥ من قانون العمل، يستحدث حظر التمييز المباشر وغير المباشر في العمالة والمهن ويضيف المبررات المحظورة التالية للتمييز، وهي: "التوجه الجنسي، أو العمر، أو المظهر الجسماني، أو اسم الأسرة". علاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن القانون رقم ٨٣-٦٣٤ المؤرخ ١٣ تموز/يوليه ١٩٨٣ والمنظم لحقوق الموظفين الحكوميين وواجباتهم قد عدل لحظر الانتقام من الموظف الحكومي لقيامه بتقديم شكوى، أو لشهادته في أعمال تمييز، أو لإبلاغه عنها.

وفيما يتعلق بالمضايقة الجنسية، لاحظت اللجنة باهتمام المادة ٨ من القانون رقم ٢٠٠١-٣٩٧ المؤرخ ٩ أيار/مايو ٢٠٠١ بشأن المساواة المهنية بين الرجال والنساء، المعدل للمادة لام-١٢٢-٤٦ من قانون العمل بتوسيع نطاق حظر المضايقة الجنسية ليشمل حماية

المتقدمين لشغل وظائف والتدريب ويشمل المضايقة ليس في حالات الفصل وحسب، بل أيضا فيما يتعلق بالأجور، أو التدريب، أو إعادة التصنيف، أو الانتداب، أو التأهيل، أو التصنيف، أو الترقية، أو النقل، أو تجديد العقد. والمادة لام - ١٢٢-٤٦ من قانون العمل تعرف المضايقة الجنسية بأنها أي عمل يأتي به شخص ما بغرض الحصول على حظوة ذات طابع جنسي للشخص نفسه أو لشخص طرف ثالث. كذلك لاحظت اللجنة أن المادة ١٧٩ من القانون رقم ٢٠٠٢-٧٣ المؤرخ ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ بشأن التحديث الاجتماعي تعدل القانون رقم ٨٣-٦٣٤ المؤرخ ١٣ تموز/يوليه ١٩٨٣ والمنظم لحقوق الموظفين الحكوميين وواجباتهم، تحظر المضايقة الجنسية في القطاع العام وتتضمن تعريف المضايقة نفسه الوارد في قانون العمل. وفي حين أن اللجنة رحبت بتعزيز التدابير المتخذة ضد المضايقة الجنسية، فقد لاحظت التعريف المحدود للمضايقة الجنسية وتحيل الحكومة في هذا الصدد إلى تعليقها العام لعام ٢٠٠٢ بشأن الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة باهتمام أن القانون رقم ٢٠٠١-٣٩٧ بشأن المساواة المهنية بين الرجال والنساء يستحدث الإلزام بالتفاوض بشأن مسائل المساواة المهنية بعد كل ثلاث سنوات على مستوى الفروع وكل سنتين على مستوى الشركة. والشركات التي بها أكثر من ٥٠ موظفا يجب أن تقدم تقريرا مفصلا عن الحالة العامة المتصلة بالمساواة بين الرجال والنساء ويجب أن يتضمن التقرير بيانات إحصائية موزعة حسب نوع الجنس عن ظروف العمالة، والأجور، والتدريب. كذلك يلغي القانون حظر العمل الليلي على النساء ويدعو إلى التمثيل المتساوي للعاملين من الرجال والنساء في الانتخابات المهنية وانتخابات مجالس التحكيم المعنية بعلاقات العمل.

وفي طلب لجنة الخبراء المباشر لعام ٢٠٠٢ بشأن الاتفاقية رقم ١١١، لاحظت اللجنة أن ٦٠ في المائة من النساء في القوى العاملة يعملن في ست من المجموعات المهنية الـ ٣٥ المصنفة في البلد. وفيما يتعلق بتغيير المواقف إزاء اختيار المهنة، لاحظت اللجنة أن اتفاقا وقع يوم ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ بين وزارات مختلفة بشأن تعزيز المساواة في الفرص بين البنات والأولاد في النظام التعليمي. ويجري تنفيذ دراسة بشأن دور البنات في علوم الحاسوب، والالكترونيات، والأنسجة/الملبوسات، وأن الهدف لعام ٢٠٠٠ هو استفادة ٣٥ في المائة من البنات من عقود التدريب في قطاع التكنولوجيا الرفيعة. وعملا بالمادة لام - ١٢٣-٤-١ من قانون العمل التي تعطي النساء العاملات ذوات المستوى المتدني من التأهيل الحق في الالتحاق بالعمالة ذات الأجر الأعلى، أبرم ٢٥٠٠ عقد من أجل العمالة المختلطة والعمل التصحيحي دعما لدخول النساء إلى الوظائف التي يسيطر عليها الرجال. وطلبت

اللجنة إلى الحكومة أن تواصل توفير المعلومات عن أي إجراء متخذ أو متوخى لتشجيع البنات والنساء على دخول المهن التي يسيطر عليها الرجال.

الاتفاقية رقم ١٥٦: لاحظت لجنة الخبراء بارتياح، في تعليقها لعام ٢٠٠٢، اعتماد القانون رقم ٢٠٠١-١٠٦٦ في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ لمحاربة التمييز، وبصفة خاصة المادة ١، المعدلة للمادة لام - ١٢٢-٤٥ من قانون العمل التي تحظر التمييز ضد العاملين فيما يتعلق بالأجور، أو التدريب، أو إعادة التصنيف، أو الانتداب، أو التأهيل، أو التصنيف، أو الترقية، أو النقل، أو تجديد العقد بسبب حالتهم الأسرية. كذلك لاحظت اللجنة أن المادة ٥٥ من القانون رقم ٢٠٠١-١٢٤٦ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ بشأن تمويل الضمان الاجتماعي تعدل المادتين لام - ١٢٢-٢٥-٤ ولام - ١٢٢-٢٦ من قانون العمل، لتستحدث أحكاماً أكثر مرونة بشأن الإجازات الأسرية لتشجيع الآباء على استخدام استحقاقهم لإجازة الأبوة. وأخيراً، لاحظت اللجنة باهتمام التعديلات التشريعية التي تستحدث إمكانية قيام العاملين ذوي المسؤوليات الأسرية بأخذ الإجازات أو تخفيض وقت عملهم لرعاية الطفل، أو الوالد، أو شخص في آخر العمر، أو لرعاية طفل يعاني من مرض، أو حادث، أو إعاقة جسيمة، وحق العاملين في العمل الليلي من ذوي المسؤوليات الأسرية في الانتقال إلى العمل النهاري حينما لا يتفق العمل الليلي مع الرعاية الواجب تقديمها لطفل أو لشخص معال آخر.

اليابان

الحالة فيما يتصل باتفاقية منظمة العمل الدولية

بما أن منظمة العمل الدولية قدمت معلومات بشأن هذا البلد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، صدرت التعليقات التالية عن لجنة الخبراء، وهي تتضمن معلومات لها صلة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الملاحظة التي أبدتها اللجنة في عام ٢٠٠٢ أشارت إلى أن قانون العمل وقانون تكافؤ الفرص في العمالة لا يعكسان بالكامل مبدأ الأجر المتساوي للمرأة والرجل على العمل ذي القيمة المتساوية، على النحو الوارد في الاتفاقية. وطلب إلى الحكومة أن تبين ما إذا كانت تنوي تعديل الأحكام ذات الصلة في هذين القانونين بحيث تتضمن مبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية.

وبالإشارة إلى تعليقاتها السابقة بشأن الفرق الكبير في الأجر بين المرأة والرجل، لاحظت اللجنة أنه وفقاً للدراسة الاستقصائية الأساسية بشأن هيكل الأجور لعام ٢٠٠٠،

فإن الأجر النقدي التعاقدى الذي تحصل عليه المرأة شهريا يساوي ٦٥,٥ في المائة مما يحصل عليه الرجل. ولا تزال الفروق في الأجر أدنى في مستويات التعليم الأعلى. فبالنسبة لخريجي الجامعات، تحصل المرأة على ٦٩,٣ في المائة مما يحصل عليه الرجل، وبالنسبة لخريجي المدارس المهنية العليا والمرحلة الأولى من التعليم العالي كان الفرق ٧٧,١ في المائة، بينما يوجد أكبر فرق على مستوى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي (٦٠,٣ في المائة). ولاحظت اللجنة أيضا أن أجر المرأة لا يزال يشهد انخفاضا كبيرا مع التقدم في السن، مقارنة بأجر الرجل: فالنساء في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ عاما يحصلن على ٩١ في المائة مما يحصل عليه الرجال، وتنخفض هذه النسبة إلى حد ٥٥,٣ في المائة لدى نساء الفئة العمرية ٥٠-٥٤ عاما. ويبدو من مقارنة بيانات عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠ المصنفة حسب الفئات العمرية والمتعلقة بتكوين قوة العمل حسب نوع الجنس أن مشاركة المرأة تظل بدون تغيير يذكر وتتسم بانخفاض ملحوظ في الفئة العمرية ٢٥-٢٩ عاما. ولاحظت اللجنة أن الدراسة الاستقصائية الأساسية بشأن هيكل الأجور لا تغطي إلا العمال المنتظمين وتستثني، فيما يبدو، العمال غير المتفرغين والمؤقتين، الذين يوجد من ضمنهم عدد هائل من النساء، ولذلك فإن ما خلصت إليه اللجنة هو أن الثغرة الفعلية في الأجر بين المرأة والرجل هي أوسع من الأرقام الواردة في الدراسة الاستقصائية الأساسية بشأن هيكل الأجور. وبالتالي وجهت الانتباه إلى ملاحظتها العامة بشأن الاتفاقية المعتمدة في عام ١٩٩٨ وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات إحصائية كاملة تأخذ في الاعتبار أجور العمال والعاملات غير المنتظمين، وتكون أيضا مصنفة حسب متوسط أجر الساعة، إن أمكن.

وبالإشارة إلى تعليقاتها السابقة بشأن العمالة المؤقتة في المستشفيات والمصحات الوطنية اليابانية، ذكرت اللجنة بأنها اعتبرت الاستخدام المكثف لليد العاملة المؤقتة في قطاع تغلب عليه الإناث أمر له أثر مباشر على مستويات الأجور عموما، ويوسع حتما ثغرة الأجر بين المرأة والرجل. ولاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أن عدد العاملين المؤقتين في المستشفيات والمصحات انخفض بـ ٢ ٢٤٠ عاملا بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٢ (الستتان المائتين)، بينما ارتفع عدد العاملين الدائمين بـ ١ ٥٨٧ شخصا، في الوقت الذي بدأ فيه الأخذ بأسلوب التعاقد الخارجي بالنسبة لمهام تقنية وعملية مثل التنظيف أو غسل الملابس. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل اتخاذ تدابير لتمكين المستشفيات من مواصلة ممارستها في مجال العمالة مع احتياجها من الموظفين في ضوء ما تطلبه الاتفاقية من شرط كفالة الأجر المتساوي على العمل ذي القيمة المتساوية، واتخاذ تدابير للحد من الفروق في الأجور بين الموظفين الدائمين والعاملين المؤقتين.

ولاحظت اللجنة أنه وفقا لاتحاد نقابات العمال الياباني، تعتبر كفالة المعاملة المتساوية للعمال المنتظمين والعمال غير المتفرغين أمرا ذا أهمية في تحسين تفاوتات الأجر بين المرأة والرجل، وهناك نسبة كبيرة من النساء يعملن بشكل غير متفرغ. وبالمثل، فإن الملاحظات المشتركة للشبكة الوطنية للنقابات المحلية ونقابات أخرى تفيد بأن العاملات غير المتفرغات في القطاعين الخاص والعام كثيرا ما تعرضن للتمييز من حيث الأجر وهذا يعتبر تمييزا غير مباشر ضد المرأة. بمفهوم الاتفاقية، ذلك أن أغلبية من يعملون بشكل غير متفرغ نساء. وحسب ملاحظات هذه الأخيرة، فإن نسبة ٣٧,٤ من مجموع العاملات تُستخدم على أساس غير متفرغ وتشكل النساء ٩٣ في المائة من مجموع العمال غير المتفرغين، وتحصل العاملة غير المتفرغة على ٤٤ في المائة من متوسط أجر الساعة الذي يحصل عليه العامل المنتظم وعلى ٦٨,٤ في المائة من متوسط أجر الساعة الذي تحصل عليه عاملة منتظمة (في عام ١٩٩٩). وأشارت الحكومة، في ردها، إلى أنه يجري بذل جهود لتحقيق توازن بين شروط خدمة العمال غير المتفرغين والعمال المنتظمين، على النحو المنصوص عليه في البند ٣ من قانون العمل غير المتفرغ. وعقدت مشاورات خلال عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ مع أرباب العمل والعمال والمجموعات المهتمة والخبراء بشأن السياسة المحبذة في المستقبل بخصوص العمال المؤقتين، بما في ذلك معاملة العمال غير المتفرغين. ولاحظت اللجنة أنه في الحالات التي يكون فيها معظم العمال غير المتفرغين نساء، يفاقم انخفاض مستوى أجر غير المتفرغين عموما الثغرة العامة في الأجور بين الرجل والمرأة. وأشارت أيضا إلى أن مبدأ الأجر المتساوي للرجل والمرأة على العمل ذي القيمة المتساوية ينطبق على كافة العمال، بمن فيهم غير المتفرغين. وتلاحظ اللجنة أنه يبدو أن العمال غير المتفرغين يضطلعون في كثير من الحالات بواجبات مهنية شبيهة جدا أو مطابقة، ولذلك تشير إلى أنه بموجب الاتفاقية يتعين أن تُقارن مستويات الأجر من خلال تقييم موضوعي للوظيفة على أساس العمل المضطلع به وليس على أساس جنس العامل أو نوع العقد. وطلبت اللجنة إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات بشأن التدابير المتخذة أو المتوخاة لإنصاف العمال غير المتفرغين من حيث الأجر، آخذة في الاعتبار مبدأ الأجر المتساوي للمرأة والرجل على العمل ذي القيمة المتساوية. كما طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات إحصائية مستكملة بشأن مدى استخدام الإناث والذكور كعمال غير متفرغين في مختلف القطاعات الاقتصادية وكذلك بشأن مستويات أجورهم مقارنة بالعمال المتفرغين، استنادا إلى متوسط أجر الساعة.

وأشارت اللجنة إلى تعليقاتها بشأن استخدام نظام تخطيط المسار الوظيفي في اليابان بوصفه نظاما لإدارة شؤون الموظفين على أساس نوع الجنس، ولاحظت أن الدراسة الاستقصائية الأساسية لإدارة العمالة النسائية لعام ٢٠٠٠، تفيد بأن نسبة الشركات التي

تستخدم أنظمة توظيف كلا من الرجل والمرأة في "مسار متميز" (الإشراك في وظائف التخطيط مع إمكانية النقل على نطاق البلد) ارتفعت فوصلت إلى ٤٦,٥ في المائة في عام ٢٠٠٠ بعد أن كانت ٤٢,٤ في المائة في عام ١٩٩٨ وبأن عدد الشركات التي تستخدم نظام تخطيط المسار الوظيفي انخفض لأول مرة. واعتبرت الحكومة أن هذا التطور قد يكون نتيجة التوجيه الإداري الذي يتضمن تدابير تأديبية ضد أصحاب العمل، والذي أصدرته إدارات المساواة في العمالة التابعة لمكاتب العمل بالمحافظات عملاً بقانون تكافؤ الفرص في العمالة، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة العمالة حسب المسار الوظيفي. ولاحظت اللجنة أن المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة لا تُمكن من تقييم مدى الاستخدام الفعلي للنساء في المسارات الوظيفية، حيثما وجدت. كما لاحظت من الرسالة المشتركة الواردة من عدد من منظمات العمال أن وجود نظام من مسارين وظيفيين يتيح، عملياً، الفرصة لاستمرار التمييز غير المباشر على أساس نوع الجنس، الذي يؤثر سلباً في قدرة المرأة على الحصول على أجر مساو لأجر الرجل على العمل ذي القيمة المتساوية. ولاحظت اللجنة قرار محكمة طوكيو الابتدائية المؤرخ ٢٠ شباط/فبراير ٢٠٠٢ بخصوص القضيتين رقم ٢٤٢٢٤ ورقم ١٢٦٢٨. ففي هذه الدعوى التي أقامتها مجموعة من العاملات ضد صاحب العمل، خلصت المحكمة إلى أن استخدام ومعاملة صاحب العمل للمرأة والرجل كل في مسار وظيفي منفصل هو تمييز على أساس نوع الجنس وانتهاك للمادة ١٤ من الاتفاقية (المساواة أمام القانون)، والبند ٦ من قانون تكافؤ الفرص في العمالة. وحثت اللجنة الحكومة مرة أخرى على اتخاذ التدابير اللازمة لكفالة عدم استخدام نُظم تحديد المسار الوظيفي بطريقة تميز ضد المرأة بشكل مباشر أو غير مباشر وتقديم معلومات عن تنفيذ ورصد المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة العمالة حسب المسار الوظيفي على مستوى الشركات، وكذلك معلومات بشأن أثر المبادئ التوجيهية على الفرق في الأجر بين الرجل والمرأة، بما في ذلك إحصاءات عن مشاركة الذكور والإناث في كل مسار وظيفي.

ولاحظت اللجنة كذلك أنه سيجري على مستوى مكاتب العمل بالمحافظات إنشاء لجان لتسوية المنازعات بموجب قانون عام ٢٠٠١ المتعلق بتعزيز تسوية منازعات العمل الفردية، وذلك لتحل محل لجنة الوساطة المعنية بتكافؤ الفرص. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن القضايا المتعلقة بالتمييز في الأجر على أساس الجنس التي عُرضت على لجان التسوية في إطار قانون تكافؤ الفرص في العمالة. ولاحظت اللجنة أيضاً أنه خلال الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠١ كشف مفتشو العمل عن ٥٨ حالة انتهاك للبند ٤ من قانون معايير العمل، ولكن لم تجر إحالة أي منها إلى مكتب المدعي العام.

المغرب

الموقف من اتفاقية منظمة العمل الدولية

منذ أن قدمت منظمة العمل الدولية معلومات عن البلاد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ صدرت التعليقات التالية من لجنة الخبراء التي تتضمن معلومات تتصل باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

الاتفاقية رقم ١١١ - لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ٢٠٠٢ وهي تشير إلى التأخير المستمر في اعتماد قانون جديد للعمل أن مشروع القانون قد قدم إلى البرلمان وأنه يحظر صراحة جميع أشكال التمييز. وطبقا للمعلومات التي قدمتها الحكومة فإن الفرع ٩ من مشروع القانون يحظر جميع أشكال التمييز القائم على العرق أو اللون أو الجنس أو العجز أو الحالة المدنية أو الاعتقاد أو الرأي السياسي أو الانتماء إلى نقابة عمالية أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي مما يعتبر انتهاكا أو إعاقة لمبدأ تساوي الفرص والمعاملة في العمل والمهنة ولا سيما في مجال الاستخدام وإدارة وتوزيع العمل والتدريب المهني والأجور والترقية والتمتع بالمزايا الاجتماعية والجزاءات التأديبية والفصل. وأعربت اللجنة عن أملها في بذل كل جهد ممكن لاعتماد وتطبيق ذلك النص.

شددت اللجنة مرة أخرى وهي تلاحظ عدم قدرة الحكومة في إرسال معلومات إحصائية عن استخدام المرأة وتدريبها على أهمية الحصول على إحصاءات مأمونة عن عدد الرجال والنساء الذين يعملون في مهنة معينة في القطاعين العام والخاص. وطلبت اللجنة من الحكومة أيضا تقديم معلومات عن التدابير الفعالة التي أُخذت لتعزيز فرص حصول البنات على التعليم في المرحلتين الأولية والثانوية ووضع برامج للحد من معدل الأمية في أوساط الإناث وتسهيل اكتساب المهارات والتدريب المهني للمرأة. وأخيرا طلبت اللجنة معلومات عن التقدم الفعلي المحرز في تنفيذ البرامج الوزارية لتعزيز مركز المرأة فيما يتعلق في حصولها على العمل والمشاركة فيه في جميع المجالات وفي اتخاذ القرار.

سلوفينيا

الموقف من اتفاقية منظمة العمل الدولية

منذ أن قدمت منظمة العمل الدولية معلومات عن هذا البلد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ صدرت تعليقات لجنة الخبراء التالية التي تتضمن معلومات تتصل باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

الاتفاقية رقم ١١١ - لاحظت لجنة الخبراء في ملاحظتها في عام ٢٠٠٢ اعتماد قانون علاقات العمل في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ الذي يحظر التمييز على جميع الأسس المبينة في الاتفاقية. ويحظر القانون بصفة خاصة التمييز غير المباشر ويحيل عبء الإثبات في حالات التمييز بسبب نوع الجنس ويحظر صراحة التمييز في الإعلانات من أجل الوظائف وينص على مبدأ المساواة في الأجور للرجل والمرأة وعلى مسؤولية المخدم في تهيئة بيئة عمل خالية من المعاملة غير المستصوبة ذات الطابع الجنسي بما في ذلك المعاملة الجسدية أو الشفوية أو غير الشفوية غير المرغوب فيها أو أي سلوك آخر يقوم على الجنس. وتطلب اللجنة من الحكومة وهي تلاحظ أن القانون سوف يبدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ تقديم معلومات عن تنفيذه.

لاحظت اللجنة أيضا التعليقات التي قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة التي توحى بوجود فجوة في أحوال الذكور والإناث في مجمل النشاط الاقتصادي وتُعزى في معظم الأحيان بشغل الرجال للوظائف العليا والوظائف ذات العائد العالي. وذكرت الحكومة أن الإجراءات التي أُتخذت في إطار عمل البرنامج المتعلق بسياسة الاستخدام والتي نفذتها دائرة الاستخدام في سلوفينيا. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد أن معدل البطالة قد انخفض من ١٢,٢ في المائة في عام ٢٠٠٠ وأن نسبة ٥٠,٧ في المائة من العاطلين المسجلين تعود للمرأة. بيد أن المرأة لا توجد على قائمة المجموعات المستهدفة في برنامج سياسة الاستخدام ولم تجمع بيانات عن الهيكل الجنساني للمشاركة في برامج العمل والتدريب. فضلا عن ذلك لاحظت اللجنة من الحولية الإحصائية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٠ أن متوسط العائدات الإجمالية للرجل تزيد عن عائدات المرأة في جميع قطاعات النشاط وأنه في معظم قطاعات النشاط كلما قل مستوى التعليم كلما زاد الفرق في العائدات بين الرجل والمرأة. كما لاحظت اختلافات عميقة في قطاعات الإدارة العامة والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي التي تستخدم عادة نسبة كبيرة من النساء. وأقرت الحكومة بأن المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة لا يمكن تحقيقها بالتشريعات فقط ولكنها تتطلب أيضا عملا إيجابيا.

لاحظت اللجنة في طلبها المباشر في عام ٢٠٠٢ القيام بـ ٣٦٧ عملية تفتيش عن علاقات العمل في عام ٢٠٠٠ وتسجيل ٣٠٥ انتهاكا. ولكنها لاحظت أن التقرير عن العمل والأنشطة الذي أجرته مديرة العمل في عام ٢٠٠٠ لم يشر إلى أي تمييز في مجال الاستخدام. وتجدد الإشارة إلى أن من المهم تدريب مفتشي العمل بشكل ملائم على القضايا ذات الصلة بمساواة الفرص والمعاملة حتى يقدم المشورة والمعلومات ويوفر الرقابة ذات الصلة في هذا المجال. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن المبادرات المتخذة

بغرض تعزيز عمل مديرية العمل من خلال تدريب المفتشين في المسائل ذات الصلة بالمساواة والتعيين والموظفين المتخصصين وتعزيز مشاركة ممثلي العمال في عملية التفتيش.

إكوادور: معلومات مقدمة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

١ - التعليقات الأخيرة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن حالة المرأة في إطار الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر، ورقم ١١١ المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)

فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين القوى العاملة من الذكور والقوى العاملة من الإناث الوارد في الاتفاقية رقم ١٠٠، أشارت لجنة الخبراء في تعليقاتها، في جملة أمور، إلى قلة مشاركة عمل المرأة في القطاع الخاص، استناداً إلى المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة إلى مكتب المنظمة.

وطلبت لجنة الخبراء إلى الحكومة توفير معلومات إحصائية عن النسب المئوية للرجال والنساء العاملين في قطاعات محددة من الاقتصاد بغية التحقق مما إذا كان هناك أي نوع من العزل المهني على أساس قوالب نمطية تعتبر بعض الأنشطة نسائية بطبيعتها.

علاوة على ذلك، شددت لجنة الخبراء في تعليقها على أهمية تطبيق أساليب للتقييم الموضوعي للوظائف بغية التمكن من قياس ومقارنة القيمة النسبية لبعض الواجبات المحددة التي يؤديها الرجال والنساء، بصورة موضوعية وعلى نحو تحليلي.

وفي تعليق لجنة الخبراء على تنفيذ الاتفاقية رقم ١١١، أشارت اللجنة إلى أن حكومة إكوادور ينبغي لها أن تقدم معلومات إلى المكتب عن إصلاح قانون التعاونيات الذي ينص على أن على المرأة المتزوجة الحصول على موافقة الزوج للانضمام إلى عضوية تعاونيات المزارع أو البساتين الأسرية. كذلك أشارت اللجنة إلى ضرورة تغيير أحكام أخرى في القانون المذكور مثل أحكام القانون التجاري التي تفرض قيوداً على المرأة على أساس نوع الجنس.

٢ - حالة النساء القُصَّر في القطاع الزراعي وقطاع الأعمال المنزلية وقطاع الاستغلال الجنسي في إكوادور

تستند الاستنتاجات التالية إلى البحث الذي أجراه البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال^(١) - منظمة العمل الدولية في إكوادور في مجال عمل الطفلات في الزراعة والأعمال

(١) البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال.

المنزلية والاستغلال الجنسي التجاري. وجرت هذه العملية خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٢ واستغرقت ٤ شهور. ودُرس كل نشاط في مدينة أو منطقة مختلفة. وتركزت دراسة عمل الأطفال في الزراعة في المنطقة المحيطة بمدينة تشوني (مقاطعة مانابي)، ودراسة الأعمال المنزلية في مدينة أمباتو (مقاطعة تونغوراهوا)، والاستغلال الجنسي التجاري في غواياكيل (مقاطعة غواياس). وسلطت الدراسة الضوء على أن الأعمال الزراعية والأعمال المنزلية والاستغلال الجنسي تمثل، بالنسبة لطفلات وأطفال إكوادور، مراحل من عملية واحدة. والانتقال من مرحلة إلى أخرى يحدث بدافع البحث عن فرص أفضل.

ولاحظت الدراسة الخصائص المشتركة التالية في الطفلات والأطفال المنجذبين إلى الأعمال الزراعية والمنزلية والجنسية:

- ضالة الفرص التعليمية والثقافية (التهميش الاجتماعي).
- وجود سوابق من إساءة المعاملة والهجر.
- الهجرة من أجل البحث عن العمل.
- الانبهار بالمدن وكراهية الريف.

وتبدأ إساءة المعاملة والإقصاء الاجتماعي في مرحلة العمل الزراعي، حيث أنها تتسم باختلافات تتعلق بنوع الجنس فيما يتعلق بظروف حدوثها. فبالنسبة للأطفال الذكور، يتمثل ذلك في الالتحاق المبكر بالعمل بأجر، مما يؤثر مباشرة على مستويات التعليم. ورغم حصولهم على أجر، مما يفترض أن يمنحهم مزايا على حالة الإناث، ينعكس ذلك فيما بعد في الغالب على إعالة الأسرة. فتقوم البنات بتولي واجبات الإنجاب والإنتاج المنزلي. وعدم الحصول على العمل يتأثر بالأدوار الموزعة حسب نوع الجنس. ويقل عدد الإناث اللاتي يحصلن على وظائف في الأعمال الزراعية، في حين أن أخريات يقمن بتكملة واجبات الأعمال المنزلية بواجبات زراعية، وتؤدي غالبيتهن تلك الواجبات من خلال المجال المنزلي نفسه.

وفي المناطق التي شملتها الدراسة توجد ثلاثة أنواع من خيارات العمل المتاحة أمام البنات، وهي: المزارع القريبة (التي يقمن فيها بواجبات النظافة وغسل الملابس وإعداد الطعام للعمال)؛ والأعمال المنزلية لقاء أجر في المدن القريبة؛ والخيار الثالث هو الهجرة إلى المدن الكبيرة بحثاً عن فرص أفضل.

ويصل العنف إلى أعلى مستوياته وأكثرها بعداً عن الأنظار في مجال الأعمال المنزلية. ففي هذا القطاع لا تزال هناك ممارسات استرقاق تسمح، بدون رد فعل اجتماعي يذكر،

باستغلال الأطفال من الذكور والإناث في العمل من غير أجر أو من غير فترات راحة وهم يعانون من إساءة المعاملة الجسدية والمضايقة/إساءة المعاملة الجنسية من قبل أصحاب العمل أو آبائهم.

وبصفة أساسية يتحمل الأطفال ظروف الاسترقاق هذه التي لا تمثل أمرا جديدا لما تعودوا أن يعانون أصلا من مشاق و/أو لأنها تمثل وسيلة لا مناص منها لكسب القليل من العيش.

وظروف الوحدة والعزلة والانتهاكات وإساءة المعاملة تدفع الأطفال إناثا وذكورا إلى اتباع استراتيجيات جديدة للخروج منها، سواء كانت عاطفية، عن طريق ترتيبات زمنية تمكنهم من التخلي عن عملهم، أو عملية، بالبحث عن أعمال تدر مستويات هامة من الدخل تحقق لهم الاستقلال. وفي عمليات البحث المتصلة هذه، إذا ما بلغ الاعتداء والعنف والإهمال واليأس مستويات لا تطاق، يحدث الانتقال إلى "العمل" في مجال الجنس بصورة تكاد لا تُلاحظ. وجميع الأشخاص الضالعين في صناعة الجنس شهدوا حالات من العنف الأسري الشديد، المادي و/أو الجنسي، فضلا عن طائفة من الأشكال المتعددة من الإهمال و/أو الإفراط العاطفي و/أو الهجر التي تتسبب في مستويات عنف أكثر خطورة وصمتا، وهو العنف العاطفي. ويشمل هذا العنف عددا أكبر من الضحايا بين الأطفال الذكور، نظرا للأدوار الموزعة حسب نوع الجنس، عنه بين الإناث. وتخلص الدراسة إلى أن حصيلة هذه الظروف التي تنتهك سلامة الأطفال من الذكور والإناث، سواء كانت في المجال الاجتماعي، و/أو الاقتصادي، و/أو الأسري، هي التي تهيئ الظروف الملائمة للدخول إلى مجال الاستغلال الجنسي، وهو المجال الذي ينتج ظروف إساءة المعاملة ويجعلها دائمة.

وفروع الأنشطة الثلاثة التي جرت دراستها تشكل مجالات يسود فيها عنف أصحاب العمل، فيما يشبه "المنطقة المشاعة" التي تعدد فيها الانتهاكات لتتوالى جميع المستويات: التعليمي، والصحي، ومستوى المعيشة، وفرص العمل، والأجر المستحق، والسلامة الجسدية - العاطفية، والمستوى الجنسي.

ومشكلة الأطفال الذين يعانون من إساءة المعاملة والإقصاء تنبع في البداية من حالات عنف وإساءة معاملة مقبولة ثقافيا. وفي رأينا تتمثل الخطوة الأولى التي يجب اتخاذها في القيام بعملية تغيير ثقافي تتيح تنشئة وإعمال حقوق الطفل. وتلك عملية بطيئة، بيد أنها لا بد منها من أجل نماء الأطفال والطفلات في إكوادور. وتقتصر الدراسة القيام بحملات عبر وسائط الإعلام تمكن من إنشاء ثقافة حماية كاملة. وإنشاء مجالات لنماء الأطفال والمراهقين، تكون مخصصة ومهيأة لإتاحة التفاعل بين الأقران، وتقوم على روابط سليمة، تتمثل في

الاحترام والمشاركة. وينبغي إنشاء شبكات للرقابة، تكون قادرة على الكشف عن الطفلات والأطفال الذين يعيشون حالات حرجة وإعادة توجيههم و/أو رعايتهم؛ فضلا عن العمل في المجال الأسري والمجتمعي في كل ما يتعلق بإساءة المعاملة والانتهاك. ويوصى بالاستفادة من العديد من التجارب القائمة في البلد وتعزيزها، مثل أوجه النجاح التي حققها كل من: منظمة "المدافعون عن المجتمع"؛ و "برنامج المصرف المركزي من أجل الأطفال العاملين"؛ و "هيئة التنسيق السياسي للمرأة"؛ ومنظمة "العمل الوطني من أجل توفير الحنان" التابعة لبرنامج المعهد الوطني للطفل والأسرة؛ و "منظمة التعاون الإيطالية"؛ ومنظمات النساء والمراهقين والشبكات المنشأة بالفعل فيما يتعلق بحقوق الأطفال والطفلات والمراهقين.

وسوف تنشر التقارير الكاملة للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٣ في موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت (www.ilo.org).

وأخيرا، ترد مرفقة جداول إحصائية توضح حالة المرأة في إكوادور.

١٩ شباط/فبراير ٢٠٠٣

السيد كاسترو فوكس
منظمة المساواة