

Distr.: General
11 May 2004
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الحادية والثلاثون

٦-٢٣ تموز/يوليه ٢٠٠٤

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

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

- ١ - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٤ إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات الواقعة في نطاق أنشطتها التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الحادية والثلاثين.
- ٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة، فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقراتها الخاصة بالسياسة العامة، لتعزيز تنفيذ الاتفاقية.
- ٣ - وهذا التقرير مقدم استجابة لطلب اللجنة.



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

جنيف، تموز/يوليه ٢٠٠٤

المحتويات

الصفحة

٤	مقدمة	الجزء الأول:
٦	البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة	الجزء الثاني:
٦	أنغولا	
٨	بنغلاديش	
١١	الجمهورية الدومينيكية	
١٣	غينيا الاستوائية	١
١٦	لاتفيا	
١٩	مالطة	
٢٢	أسبانيا	
٢٩	معلومات إضافية	الجزء الثالث:

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، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساساً بما يلي:

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

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

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية الحق في التنظيم والمساواة 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) (المقحة)، 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 تنتشر 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

أنغولا

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت أنغولا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر المقدم في عام ٢٠٠٣، لاحظت لجنة الخبراء ما ذكرته حكومة أنغولا من التطبيق العملي لبدأ الاتفاقية رقم ١٠٠. ولاحظت اللجنة أيضاً ما قالته الحكومة من أن العاملين

يوضعون في درجة مهنية أو فئة من فئات الأجر بناء على طول فترة خدمتهم ومؤهلاتهم الأكاديمية، دون أي تمييز قائم على أساس الجنس. وفي هذا الصدد، ذكرت اللجنة أنه لا توجد معلومات كافية لتسكينها من تقدير هذه الأقال، وكررت ما سبق لها أن طلبته من معلومات بشأن:

أ - توزيع الرجال والنساء بمختلف مستويات الأجر بالخدمة الحكومية وما شابهها وسائر قطاعات الاقتصاد؛

ب - النسبة المئوية للنساء المشمولات باتفاقيات جماعية؛

ج - الإحصائيات المتعلقة بمعدلات الأجر الدنيا ومتوسط إيرادات الرجال والنساء؛

د - المعلومات المتصلة بالتدابير المتخذة لمراقبة الأجر وقرارات المحاكم الخاصة بأية انتهاكات.

وبشأن التدابير التشريعية المضطلع بها فيما يتعلق بالمساواة في الأجر، لاحظت لجنة الخبراء أن المادة ١٦٤ (٢) من قانون العمل العام رقم ٠٠/٢ المؤرخ ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٠ تنص على تحديد مختلف عناصر أجر الموظف وفق طرق متماثلة بالنسبة للعاملين من الرجال والنساء. وعلاوة على هذا، فإن المادة ١٦٤ (٣) تنص على جعل معايير تقييم العمل متشابهة فيما يخص العاملين من كلا الجنسين. ولقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات في تقريرها التالي بشأن طرق تقييم العمل المستخدمة في تحديد معدلات الأجر في القطاع العام والخاص.

ولاحظت اللجنة كذلك أن المرسوم رقم ٩٥/٢ المؤرخ ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٥، الذي يحدد جداول الأجر بالقطاع العام، في طريقه إلى الإلغاء. وطلبت اللجنة نسخاً من صك الإلغاء وجداول الأجر الجديدة.

الاتفاقية رقم ١١١: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٣، لاحظت لجنة الخبراء سنّ المرسوم رقم ٠٣/١١ المؤرخ ١١ آذار/مارس، الذي يقضي بمعاينة تمييز العاملين في عملية الاختيار والتقييم، وأعربت عن أملها في أن يؤدي التنظيم الجديد إلى تحسين تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ على الصعيد العملي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات، في تقريرها القادم، بشأن تنفيذ هذا القانون، بما في ذلك نسخاً من أي قرارات قانونية في قضايا الانتهاكات بناء على هذا التشريع.

وطلبت اللجنة توضيحاً لكيفية حماية الرجال والنساء، الذين يتولون أعمالاً متزلية أو غير نظامية والذين لا ينطبق عليهم قانون العمل العام رقم ٠٠/٢ المؤرخ ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٠ (المادة ٢ (د) و(ه))، من التمييز على النحو الوارد في الاتفاقية رقم ١١١، كما طلبت كذلك معلومات بشأن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتنفيذ أحكام عدم التمييز والمساواة المذكورة في المادة ٢٦٨ من قانون العمل العام.

وفيما يتصل بحماية الأمومة الواردة في المواد ٢٧٢ إلى ٢٨٠ من قانون العمل العام، طلبت اللجنة معلومات بشأن التدابير المتخذة للقيام تدريجياً بالاضطلاع بشبكة وطنية من مرافق رعاية الطفل.

وبخصوص المادة ٢٦٩ (٤) من قانون العمل العام، التي تتضمن قائمة بالأعمال التي لا يجوز للمرأة أن تضطلع بها، وهي قائمة محدّدة بموجب مرسوم تنفيذي، طلبت اللجنة نسخة من هذه القائمة. وفي هذا الشأن، أشارت اللجنة إلى أنه ينبغي أن يُعاد النظر في كافة تشريعات الحماية المتعلقة بالمرأة، بصورة دورية، في ضوء المساواة في الفرص والمعاملات، إلى جانب المعارف والتكنولوجيات العلمية الحالية المتصلة بتلك الأعمال، وذلك لتحديد مدى استمرارية جدواها، وما إذا كان ينبغي الاحتفاظ بها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها كيما تشمل الرجال أيضا، حسب الاقتضاء. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تُصاغ القائمة المُشار إليها في المادة ٢٦٩ (٤) من القانون في ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه، وطلبت إلى الحكومة أن تقيها على علم بأي استعراض لهذه القائمة، ونتائج هذا الاستعراض.

الاتفاقية رقم ٨٩: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٠، أحاطت لجنة الخبراء علما بالمادة ٢٧١ (٢) (ج) من قانون العمل العام الجديد ٢٠٠٠/٢، التي نصت على إمكانية إجازة عمل المرأة أثناء الليل على يد مراقبة العمل لدى تنظيم العمل في نوبات متعاقبة مع موافقة النساء العاملات على الدخول في هذه النوبات. وأشارت اللجنة، في هذا الصدد، إلى أن هذا الشرط لا يبدو متفقا مع الاتفاقية رقم ٨٩، فالاستثناءات الوحيدة من حظر العمل على عمل المرأة ليلا، بموجب هذه الاتفاقية، هي الاستثناءات الواردة في المواد ٤ و ٥ و ٨ من الاتفاقية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات أكثر اكتمالا عن التطبيق العملي لهذا الشرط، وأن توضح التدابير التي تنوي اتخاذها لكفالة جعل الاستثناءات من حظر العمل الليلي في الحدود الواردة بالمواد السالفة الذكر من الاتفاقية.

ودعت اللجنة الحكومة إلى أن تنظر في التصديق على اتفاقية العمل الليلي لعام ١٩٩٠ (رقم ١٧١) أو بروتوكول عام ١٩٩٠ الملحق بالاتفاقية رقم ٨٩.

بنغلاديش

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت بنغلاديش على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. ولقد صدقت كذلك على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٨٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٣، لاحظت لجنة الخبراء أن تعريف "الأجور" في قانون سداد الأجور، إلى جانب قانون الحد الأدنى للأجور، يستبعدان صراحة من نطاقيهما بعضا من الاستحقاقات، التي تشمل مساهمات ربّ العمل في صندوق المعاشات التقاعدية وبدلات السفر وأية "إكراميات تدفع لدى أداء مهمة ما"، بالإضافة إلى بنود أخرى. وأشارت اللجنة إلى أن مبدأ المساواة بين العاملين من الذكور والإناث واجب الضمان، لا فيما يتعلق بالأجور وحدها، ولكن فيما يتعلق أيضا بسائر الاستحقاقات التي تدفع بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نحو نقدي أم عيني من قبل رب العمل إلى العامل بناء على تشغيل هذا العامل، ومن ثم، فإن اللجنة قد طلبت إلى الحكومة أن توفر معلومات عن كيفية كفالة مبدأ الحكومة هذا فيما يخص الاستحقاقات السالفة الذكر.

الاتفاقية رقم ١١١: في تعليق عام ٢٠٠٢، لاحظت اللجنة أنه قد شكّلت لجنة ثلاثية لاستعراض قانون العمل ولجنة فرعية تابعة لها، من أجل استعراض وتعديل قانون العمل، وإن توصيات هاتين الهيئتين قد عرضت على الحكومة. وأعربت اللجنة عن ثقتها في أن تنقيح قانون العمل سوف يتضمن حظر التمييز بصيغته المحددة في المادة ١ من الاتفاقية رقم ١١١.

وبشأن حالة المرأة في ميدان التعليم، لاحظت اللجنة زيادة معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، وأن كانت الفجوة المتعلقة بمحو الأمية والقائمة بين الرجال والنساء لا تزال على حالها دون تغيير على الرغم من التقدم المحرز. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالجهود، التي أبلغت عنها الحكومة، والتي ترمي إلى رفع مستويات محو الأمية والاضطلاع بالتعليم لدى الرجال والنساء، ولدى البنات والأولاد كذلك. ولاحظت اللجنة أيضاً ارتفاع معدل القيد بالمدارس الابتدائية والثانوية، ولا سيما بالنسبة للبنات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن معدلات القيد بالمؤسسات التعليمية، إلى جانب المعلومات والبيانات الإحصائية الخاصة بالجهود المبذولة بهدف تعزيز نسبة محو الأمية ومستوى التعليم لدى البنات والنساء. وطلبت إلى الحكومة أيضاً أن توفر معلومات بشأن التقدم المحرز في مجال زيادة التوعية بشأن الفوارق بين الجنسين في المناهج الدراسية. وأشارت اللجنة إلى أن الحكومة تستهدف جعل نسبة النساء، من بين جميع من يُعيّنون للعمل كمدرسين بالمدارس الابتدائية، تصل إلى ٦٠ في المائة، ثم لاحظت أن آخر البيانات (١٩٩٧-١٩٩٨) توضح أن ثمة نسبة مقدارها ٣٦,٨ في المائة فقط من النساء تعمل كمدرسات بهذه المدارس. ومن المأمول فيه لدى الحكومة أن تصل نسبة النساء هذه إلى ٤٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٢. وشددت اللجنة أيضاً على أن التدريب والتوجيه المهنيين يتسمان بأهمية كبرى، فهما يحدّدان الإمكانيات الفعلية للوصول إلى العمالة والعمل، وطلبت عرض معلومات بشأن التدابير المتخذة على يد الحكومة من أجل تعزيز وصول المرأة لهذا التدريب وذلك التوجيه على الصعيد المهني.

وفيما يخص مشاركة المرأة في القطاع العام، أشارت اللجنة إلى شدة انخفاض هذه المشاركة. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة قد لاحظت، من دراسة على يد منظمة العمل الدولية في بنغلاديش، أن النساء كن يشكّلن في الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ نسبة ٨,٥ في المائة من القوى العاملة في الهيئات العامة والمستقلة بالقطاع الخاص الرسمي. ولاحظت اللجنة أن الحكومة لم تقدم في تقريرها معلومات أو بيانات إحصائية حديثة عن مدى مشاركة المرأة في القطاع العام، ومن ثم، فإنها قد طالبت الحكومة مرة أخرى بتوفير معلومات كاملة عن التدابير المتخذة من أجل ضمان تمكين المرأة من المشاركة النشطة في القطاع العام وفي المستويات العليا لصنع القرار.

وذكرت اللجنة بأن التعاملات من النساء يتركّز في الصناعات التصديرية التي تتسم بكثافة اليد العاملة، والتي تستوعب في الغالب العمالة غير الماهرة وذات الأجر المنخفضة، ثم لاحظت أن الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمالة غير الماهرة مطبق على كل من الرجال والنساء. ومع هذا، فقد لاحظت اللجنة ما قالته الحكومة من أن "صناعة الثياب تستوعب النساء بصورة غالبية من جراء ما تتسم به من طابع عمل يلائم المرأة. وذكرت اللجنة أيضاً أن الغالبية العظمى من النساء تعمل في قطاع الاقتصاد غير الرسمي. وأعربت اللجنة عن قلقها لأن الأتمنط والمواقف السلبية، التي تتعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل، تفضي إلى إدامة الفصل والتمييز على صعيد العمل بناء على التمييز الجنسي. وبالتالي، فإن اللجنة قد حثت الحكومة على النظر في اتخاذ تدابير إيجابية من أجل تعزيز تدريب المرأة وتطوير مهاراتها ووصولها إلى سوق العمل بمختلف قطاعات النشاط. وعلاوة على هذا، فإن اللجنة قد طالبت بمعلومات عن برامج التعليم وزيادة الوعي، التي سبق وضعها لضمان قبول ومراعاة المبدأ الوارد في الاتفاقية.

وفي الطلب المباشر لعام ٢٠٠٢، لاحظت اللجنة أن رابطة أصحاب الأعمال بينغلاديش قد قامت، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بمشروع يرمي إلى "تشجيع المرأة في حقل أنشطة القطاع الخاص من خلال منظمات أصحاب الأعمال". وسألت اللجنة الحكومة أن تقدم إليها معلومات عن تأثير هذا المشروع على فرص التشغيل لدى المرأة، وكذلك على التدابير المتخذة للإمعان في تحسين الفرص المتاحة أمام المرأة على صعيد التعليم والعمالة. وفيما يتصل بتنفيذ أحكام الاتفاقية، أحاطت اللجنة علماً بما ذكرته الحكومة من أن إدارة التفتيش ليست مجهزة تماماً اليوم بالأعداد الكافية من المفتشين. ومن ثم، فإن اللجنة قد طلبت إلى الحكومة أن تواصل توفير المعلومات اللازمة بشأن ما إذا كانت قد اتخذت أية تدابير لتحسين قدرة إدارة التفتيش العمالي، إلى جانب تلك المعلومات المتعلقة بعدد التفتيشات التي تمت والانتهاكات التي حُدِّثت والإجراءات التي اتخذت.

الاتفاقية رقم ٨٩: في الملاحظة لعام ١٩٩٩، أحاطت اللجنة علماً بما أوضحتته الحكومة من أن المجلس الاستشاري الثلاثي قد أوصى بالتصديق على بروتوكول عام ١٩٩٠ الملحق باتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة) لعام ١٩٤٨. وسوف تُحال هذه التوصية، بالتالي، إلى مجلس الوزراء واللجنة الاستشارية المعنية.

الجمهورية الدومينيكية

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الجمهورية الدومينيكية على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. ولقد صدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٢٨ و ١٧١ و ١٨٢. وقد أبلغت رسمياً عن إنهاء الاتفاقية رقم ٨٩ في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ (أنظر أدناه).

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظة عام ٢٠٠٣، ذكرت لجنة الخبراء أن الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة قد قال إن النساء يتلقين عادة أجوراً دون أجور الرجال إزاء عمل من نفس القيمة، وعلاوة على ذلك، وبالرغم من وجود عدد من النساء يفوق عدد الرجال بالتعليم العالي منذ سنوات عديدة، فإن غالبية المناصب ذات المسؤولية الرفيعة بكافة المجالات من نصيب الرجال. ومن منطلق الرد على ملاحظة الاتحاد، صرحت الحكومة بأن هذا الوضع قد تغير منذ بضع سنوات، سواء بالقطاع العام أم الخاص، بما في ذلك وضع النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بما رددت به الحكومة من أن النساء يتلقين أجوراً تعادل أجور الرجال أو تزيد عنها، مما يرجع أساساً إلى ما تشغله المرأة من وظائف إدارية. وسألت اللجنة الحكومة أن توفر بيانات إحصائية، موزعة حسب نوع الجنس، بشأن أجور العاملين بكل فرع من فروع النشاط، مع الإشارة بصفة خاصة إلى مناطق تجهيز الصادرات وصناعة الفنادق.

وذكرت اللجنة أيضاً بأن ثمة مشروع نص قانوني في طريقه إلى الكونغرس لتعديل ذلك المفهوم التقييدي للتساوي في الأجر، والوارد في المادة ١٩٤ من قانون العمل، مما يجعل هذه المادة متمشية بالتالي مع مبدأ تساوي أجور العاملين من الرجال والنساء إزاء تادية عمل من نفس القيمة، وذلك على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية (والمادة ١٩٤ تتضمن دفع أجر متساو عن العمل المتساوي في إطار

شروط محدّدة). والحكومة لم توفّر معلومات ما عن هذا التعديل في تقريرها الأخيرة، ومن ثم، فإن اللجنة على ثقة من أنها ستوضّح في تقريرها المقبل أن المادة السالفة الذكر قد تم تعديلها من أجل إيلاء كامل الفعالية للمبدأ الوارد في الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١: وفي ملاحظة عام ٢٠٠٣، أحاطت اللجنة علماً بالتعليقات التي قدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال

الحرّة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ بشأن التمييز على أساس نوع الجنس، إلى جانب أمور أخرى. وقد لاحظت اللجنة، وفقاً لما ذكره الاتحاد، أن هذا التمييز بناء على نوع الجنس، الذي يتضمن اختبار الحمل والتحرّش الجنسي، من المخطّورات بموجب القانون، ومع هذا، فإن هذه الظواهر موجودة ومسموح بها على الصعيد العملي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات عن الآلية المتعلقة بالقيام بالمنع والتقصّي لمحاربة الممارسات التي تنسب بالتمييز ضد المرأة، من قبيل اختبار الحمل لدى القبول في وظيفة ما. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالمعلومات التي جاءت في تقرير الحكومة، والتي تقول بأنه لم ترد أية شكاوى تتضمن الرعم بإجراء اختبارات للحمل في مناطق تجهيز الصادرات الصناعية، ومع هذا، فإن الحكومة سوف تضطلع بتحقيق دقيق في الأمر. واللجنة على ثقة من أن الحكومة ستتمكن من إرسال نتائج هذا التحقيق في تقريرها المقبل.

وفي الطلب المباشر في عام ٢٠٠٣، لاحظت اللجنة أن اللجنة الوطنية المعنية بالأجور قد وافقت على معدلات جديدة للحد الأدنى للأجور. وقد لاحظت أيضاً أن الأجور الدنيا في القطاعات والوظائف وفروع النشاط، التي تخضع للتنظيم، قد تعرضت بصورة عامة لزيادة تفوق تلك الزيادة التي طُبقت في مناطق تجهيز الصادرات الصناعية. وفي ضوء مراعاة قيام نسبة كبيرة من الأحداث والنساء بالعمل في هذه المناطق، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تدرج، في تقريرها القادم، معلومات عن الأسباب الرئيسية لهذا الاتجاه، وكذلك معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتحديد أجور دنيا في مناطق تجهيز الصادرات على قدم المساواة مع الأجور الدنيا بسائر قطاعات الاقتصاد.

ولاحظت اللجنة كذلك أن عقود التمهّن المبرمة - على يد المعهد الوطني للتدريب التقني المهني في هذه الحالة - كانت أساساً في يد الرجال، ولم تُمنح منها للنساء سوى ١٣ في المائة فقط. ولفت انتباه اللجنة أن الحكومة لم تقدم أية معلومات عن عدد النساء اللاتي استفدن من عقود التمهّن التي أيرمتها إدارة تدريب اليد العاملة بوزارة الدولة لشؤون العمل، وعددتها ١٩٠ عقداً. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تنظر في إمكانية زيادة نسبة النساء التي تحظى بمثل هذه العقود، كما أنها قد سألتها توفير معلومات تفصيلية عن الدورات التدريبية المهنية التي ينظمها المعهد الوطني للتدريب التقني المهني من أجل العمال بمناطق تجهيز الصادرات، مما دار في عام ٢٠٠٠.

وعلاوة على هذا، فإن اللجنة تلاحظ، وفقاً لما ذكرته الحكومة، أن المادة ٤٧ (٩) من قانون العمل لا تجيز لأرباب الأعمال أن يتخذوا أي إجراء ضد العمال يمكن اعتباره بمثابة تحرّش جنسي، أو مساندة لهذا التحرش، أو تقاعد عن التدخل في مثل هذا التصرف، في حالة الاضطلاع به من جانب ممثليهم. ولقد ارتأت اللجنة أنه لا يوجد تعريف للتحرش الجنسي في قانون العمل، وطلبت إلى الحكومة أن تتوخى إمكانية وضع تعريف يتسم بمراعاة العناصر المذكورة في الملاحظة العامة لعام ٢٠٠٢. ولاحظت اللجنة كذلك أن الحكومة قد ذكرت أنه لم تُقدّم أية شكاوى مجدوت تحرش جنسي إلى المحاكم العمالية.

الاتفاقية رقم ٨٩: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٠، وفي إطار المادتين ٢٣١ و ٢٤٦ من القانون رقم ١٦-٩٢ المؤرخ ٢٩

أيار/مايو ١٩٩٢ الذي يتضمن إصدار قانون العمل، ألغى الحظر العام على العمل الليلي بالنسبة للمرأة، باستثناء القاصرات دون سن ١٦ سنة. ولقد استنتجت اللجنة، بالتالي، أن الاتفاقية لم تعد سارية المفعول. وهي قد لاحظت كذلك أن الكونغرس الوطني قد وافق على

الإبلاغ رسمياً عن إلغاء الاتفاقية لدى انقضاء فترة السنوات العشر الحالية، حيث ستكون الاتفاقية عرضة للإلغاء. ولقد تم الإبلاغ رسمياً عن إلغاء هذه الاتفاقية في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١.

غينيا الاستوائية

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت غينيا الاستوائية على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. ولقد صدّقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر لعام ١٩٩٦، لاحظت اللجنة باهتمام القانون رقم ١٩٩٠/٢ المؤرخ ٤ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ بشأن تنظيمات العمل العامة (المشار إليه أدناه بقانون العمل) الذي يلغي قانون العمل السابق (القانون رقم ١١٩٨٤/١١). ومع هذا، فقد لاحظت اللجنة أن المادة ٥٥ من قانون العمل قد عمدت، لدى تعريف مصطلح "الأجر"، إلى ذكر بعض العناصر التي لا تشكل جزءاً من الأجر (من قبيل البدلات اليومية ومصروفات السفر، والعلاوات العرضية غير المشمولة بعمود العمل، واستحقاقات الضمان الاجتماعي، والتعويضات المسدّدة إزاء النقل أو الإيقاف أو الفصل). وأشارت اللجنة إلى أن الاتفاقية تتطلب دفع الأجور وأية استحقاقات أخرى، بصورة متساوية، للعاملين من الرجال والنساء مقابل عمل من نفس القيمة. وطلبت اللجنة بالتالي إلى الحكومة أن توضح ما إذا كان هذا هو الوضع المطبق وما هو السند القانوني في هذا الشأن.

وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالمادة ٥٦ (١) من قانون العمل، التي تقضي بتحديد الأجر "على نحو يتناسب مع كمية ونوعية العمل، وذلك بشكل يتيح سداد أجر متساوٍ لعمل من نفس القيمة دون تمييز بسبب نوع الجنس". ولاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة من أن الأجر يتحدد مقابل الأعمال دون تمييز بناءً على جنس الشخص العامل، وأن إدارة التفتيش العمالي تسعى إلى التأكد من أن العاملين لا يتعرضون للتمييز فيما يتصل بالأجر. وفي هذا الصدد، ذكرت اللجنة بأن معياري كمية ونوعية العمل يتسمان بالموضوعية، فهما يتعلقان بمقصد لا بشخص. ومع هذا، فإن العمل من نفس النوع هو الذي يمكن قياسه على نحو مقارن معياري الكمية والنوعية. وقد طُلب إلى الحكومة، بالتالي، أن توفر معلومات بشأن كيفية القيام على الصعيد العملي، وفي ضوء ما جاء في الاتفاقية، بتنفيذ مبدأ المساواة في الأجر بين العاملين من الرجال والنساء في حالة الاضطلاع بعمل من نوع مخالف وإن كان بنفس القيمة. وطلبت اللجنة أيضاً إلى الحكومة أن تقدم بيانات إحصائية عن عدد العمال الذين تلقوا زيارات تفتيشية، إلى جانب عدد الانتهاكات التي أُبلغ عنها.

والحكومة لم تعرض تقريرها بشأن تطبيق الاتفاقية لفترة سنوات عديدة. وفي دورة شهري تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠٠٣، أعربت لجنة الخبراء عن أملها في أن تقوم الحكومة باتخاذ التدابير اللازمة لإرسال التقرير في المستقبل القريب.

الاتفاقية رقم ١١١: صدقت غينيا الاستوائية على هذه الاتفاقية في عام ٢٠٠١. ولقد طُلب بتقديم أول تقرير عن تطبيقها، ولكن هذا التقرير لم يرد بعد.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في ملاحظة عام ١٩٩٤ المتعلقة بتطبيق الاتفاقية، أحاطت لجنة الخبراء علماً، مع الارتياح، بالقانون رقم ٩١/٢ المؤرخ ٤ نيسان/أبريل ١٩٩١، الذي يتضمّن تنقيح بعض مواد قانون عام ١٩٨٤ الخاص بالضمان الاجتماعي، والذي يقضي بزيادة معدل بدل الأمومة إلى ٧٥ في المائة من الإيرادات الأساسية الخاضعة للضرائب لدى المرأة العاملة، وكذلك بالمادة ٣٢ (ج) من أنظمة خطة الضمان الاجتماعي العام (بصيغتها المعتمدة بموجب المرسوم رقم ١٩٩٠/١٠٠) التي تنص على استحقاق النساء العاملات لمزايا تعادل أجر شهرين، وفقاً للقرارات ٢ و ٥ و ٦ من المادة ٤ من الاتفاقية. وكذلك لاحظت اللجنة، مع الارتياح، أن القانون رقم ١٩٩٢/٨ المؤرخ ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٢، والمتعلق بموظفي الدولة الحكوميين، يتضمن الآن في المادة ٨١ (٤) منه أنه يحق للنساء الموظفات بالدولة، في بعض الأحيان، أن ينقطعن عن عملهن بغرض حضانة الطفل، وفقاً للمادة ٥٥ من الاتفاقية.

وفي الطلب المباشر لعام ١٩٩٤، وفيما يتعلق بالمادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٠٣، ذكرت اللجنة بأن المادة ٦ من قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٤ لا تسمح بتطبيق مادة الاتفاقية هذه، فهي تشترط مبدأ المعاملة بالمثل من أجل حماية النساء العاملات الأجنبيات غير المشمولات بمعاهدة أو اتفاقية أو اتفاق، وذلك في إطار خطة الضمان الاجتماعي. وقد أعربت اللجنة عن أملها في أن تقوم الحكومة باتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل المادة ٦ من قانون الضمان الاجتماعي وكذلك المادة ٢ من أنظمة خطة الضمان الاجتماعي العام (المرسوم رقم ١٩٩٠/١٠٠) بهدف كفالة توفير الحماية المنصوص عليها في الاتفاقية بالنسبة لجميع النساء العاملات في المشاريع أو المهن المشار إليها في المادة ١، بصرف النظر عن جنسيتين، ودون اشتراط أي مبدأ يتصل بالمعاملة بالمثل، مما ورد في المادة ٢ من الاتفاقية.

وفيما يخص المادة ٦ من الاتفاقية، أحاطت اللجنة علماً بما ذكرته الحكومة من أن موظفي الدولة يحظون باستقرار متين فيما يتصل بوظائفهم، ولا يجوز فعلهم عن العمل إلا في حالات سوء التصرف الشديد وفقاً لإجراءات مفصلة واردة في المادتين ١٠٠ و ١٠٢ من القانون رقم ١٩٩٢/٨ المؤرخ ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٢ بشأن الموظفين العاملين بالدولة. وتأمل اللجنة، مع هذا، في ألا تتعاسس الحكومة عن اتخاذ الخطوات اللازمة لكفالة تضمين القوانين المطبقة على الموظفين الحكوميين، بصورة صريحة، لمبدأ حظر تقديم إخطار بالفصل للمرأة التي تتغيب عن العمل لحصولها على أجازة أمومة، أو تقديم هذا الإخطار في وقت يسمح بانتهاء أجله أثناء هذا التغيب.

وفي العام الماضي، كان قد حان موعد تقديم تقرير عن تطبيق الاتفاقية، ولكن هذا التقرير لم يرد بعد.

لاتفيا

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت لاتفيا على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظة عام ٢٠٠٣، أحاطت لجنة الخبراء علما، مع الارتياح، بإدراج تعريف الأجر، وفقا للاتفاقية رقم ١٠٠، في المادة ٥٩ من قانون العمل المؤرخ ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١. ولاحظت اللجنة كذلك أن المادة ٦٠ (١) تنص على أنه يجب على صاحب العمل أن يحدد أجرا متساويا للرجل والمرأة فيما يتصل بنفس النوع من العمل أو بعمل من ذات القيمة. وفي حالة انتهاك هذا المبدأ من جانب صاحب العمل، يحق للموظف أن يطلب ذلك الأجر الذي يدفعه صاحب العمل عادة لقاء نفس العمل أو لقاء عمل من ذات القيمة (المادة ٦٠ (٢)). وقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تورد، في تقاريرها المستقبلية، معلومات عن تطبيق هذه الأحكام على الصعيد العملي، وكذلك عن مدى إسهام هذه الأحكام في إزالة ما هو سائد في البلد من فارق في الدخل بناء على نوع الجنس، ويصل هذا الفارق إلى ما يقرب من ٢٠ في المائة.

وفيما يتعلق بالفرقة القائمة في مجال الإيرادات، لاحظت اللجنة، في دراسة مهنية سبق أن أجراها المكتب الإحصائي المركزي باتفيا، أن متوسط الراتب الإجمالي للمرأة خلال شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ كان يبلغ ٨١,٤ في المائة من راتب الرجل (بالقياس إلى حوالي ٧٨ في المائة بالسنوات من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٠)، وفي مهنة واحدة فقط من عشر مهنة تحت دراستها (وهي مهنة مشغلي ومُجمّعي المصانع والماكينات)، كان إيراد المرأة مساويا لإيراد الرجل أو مرتفعا عنه بمقدار ضئيل.

وعلى الرغم مما صرحت به الحكومة من أن الإطار التشريعي ينص على المساواة في الأجر بين المرأة والرجل، فإن اللجنة قد لاحظت أن المرأة لا تزال تنال أجرا دون أجر الرجل. ومن وجهة نظر الحكومة، يرجع السبب في هذا، بشكل أساسي، إلى كثرة توظيف المرأة في قطاعات التعليم والرعاية الاجتماعية/الصحية والثقافة، وهذه قطاعات تتلقى تمويلها، على نحو رئيسي، من ميزانية الدولة، حيث ينخفض متوسط المرتبات. ولاحظت اللجنة أن الرجال يحظون عموما، حتى في هذه القطاعات، بوظائف أفضل أجرا، ولقد طلبت مرة أخرى إلى الحكومة أن توفّر معلومات عن التدابير المتخذة من أجل معالجة قضية العزل المهني للمرأة في نطاق وظائف أقل أجرا، وكذلك من أجل تشجيع وصول المرأة إلى مراكز إشرافية وإدارية ذات أجر أرفع شأنًا. وقد طُلب أيضا بتقديم معلومات عن أية تدابير متخذة بهدف تشجيع المساواة في المشاركة في المسؤوليات الأسرية.

وفيما يتصل بالمعايير الموضوعية لتقييم العمل التي تُعدّ وسيلة لتشجيع الحق في الحصول على نفس الأجر لعمل من نفس القيمة، طلبت اللجنة نسخة من القواعد التالية التي نُفّذت مؤخرا: القاعدة رقم ٢١٧ الصادرة عن مجلس الوزراء في ٢٨ أيار/مايو ٢٠٠٢ بشأن نظام مرتبات الموظفين بالمؤسسات الممولة من ميزانية الدولة؛ والقاعدة رقم ٢٠ المتعلقة ببدلات الموظفين المدنيين الحكوميين؛ والقاعدة رقم ٢١٣ المؤرخة ٢٨ أيار/مايو ٢٠٠٢ والمتعلقة بمرتبات موظفي مؤسسات الإدارات العامة ومكتب المدعي العام والمحاكم. ولقد طالبت اللجنة بتقديم هذه المعلومات، إلى جانب توفير بيان من الحكومة بشأن أسلوب تأثير التقييمات على مستويات أجور النساء، بالقياس إلى أجور الرجال، فضلا عن تأكيد ما سبق أن ذكرته الحكومة من أن هذه القواعد غير تمييزية فيما يتصل بمرتبات النساء والرجال. والتبست

اللجنة أيضا إيضاها للخطوات المتخذة أو المتوقعة لكفالة عدم وجود تمييز بناء على نوع الجنس في المنهجية المطبقة في مجال تقييم الوظائف وتقسيمها إلى فئات.

وسألت اللجنة الحكومة مرة أخرى أن تقوم بما يلي: (١) تقديم نماذج من الاتفاقات الجماعية المبرمة على صعيد القطاعات أو المشاريع التي تتركز فيها المرأة؛ (٢) توفير بيان عن مدى تشغيل العاملين في تلك القطاعات أو المشاريع على أساس العمل بالقطعة ودفعة الأجر بناء على ذلك، بدلا من سداد رواتب شهرية، إلى جانب المعايير المستخدمة من قبل أصحاب الأعمال لتحديد أي من نظامي الأجر هذين سوف يتعرض للتطبيق؛ (٣) عرض معلومات عن مدى استخدام حصص العمل، وأنواع الأعمال والقطاعات التي تطبق فيها هذه الحصص بشكل أساسي، وطريقة تحديد وتنفيذ هذه الحصص، فضلا عن أية تدابير متخذة أو متوقعة لكفالة امتثال الأجر في إطار نظام حصص العمل للاتفاقية رقم ١٠٠.

ولاحظت اللجنة أن التنظيم رقم ٢٠٠٢/٧٩ الصادر عن مجلس الوزراء قد قضى بتشكيل المجلس المعني بالمساواة بين الجنسين، وهو مسؤول عن تنفيذ السياسات والمساواة على صعيد نوع الجنس. و التمسّت اللجنة معلومات عن أنشطة هذه الهيئة، ومكتب حقوق الإنسان بلاتفيا، والإدارة الحكومية للتفتيش العمالي، التي تكفل وتشجع المساواة في الأجر.

وأشارت اللجنة إلى أن الحكومة قد قالت أنه قد أقيمت أول دعوى، تتضمن إثارة قضية التمييز في المرتبات بناء على جنس المرء، أمام محاكم لاتفيا، وأن هذه القضية قد استؤنفت أمام المحكمة العليا بجمهورية لاتفيا. وسألت اللجنة الحكومة أن تبقياها على علم في هذا الشأن، وأن تسلّم إليها نسخة من القرار المتخذ بمجرد التوصل إلى نتيجة نهائية.

الاتفاقية رقم ١١١: في الطلب المباشر في عام ٢٠٠١، لاحظت لجنة الخبراء من تقرير الحكومة أن قانون العمل الجديد قد أصبح ساري المفعول في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، وأنه قد قيل إن هذا القانون يتضمن حكما يقضي بنقل عبء الإثبات في قضايا التمييز إلى رب العمل.

وأحاطت اللجنة علما بأن المكتب الوطني لحقوق الإنسان قد أنشئ بوصفه مؤسسة رسمية مستقلة تعمل على تشجيع مراعاة حقوق الإنسان الأساسية وحريات الأفراد والمواطنين بلاتفيا، وفقا للدستور، وللمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وهي معاهدات مُلزمة لدى لاتفيا. ولاحظت اللجنة أيضا أن المكتب له ولاية واسعة النطاق، تتضمن مسؤوليات عن أمور تشمل شؤون الإعلام، ووضع وتنسيق البرامج الترويجية، والتحقيق في الشكاوى الفردية، وتقصي حالات حقوق الإنسان بالبلد، وتطبيق التحليلات اللازمة بشأن مدى امتثال القواعد الوطنية للمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. ولاحظت اللجنة أن المكتب قد تلقى ٣٨ شكوى خطية بشأن حقوق العمال في عام ٢٠٠٠، وأنه قد وفرّ خدمات استشارية في ٣٢٥ قضية من قضايا العمل في نفس العام. وصرحت الحكومة بأن المكتب لم يتمكن، في الكثير من الحالات، من توفير مساعدة ما، فالشكاوى كانت تتعلق بالتخوف من فقد الوظيفة.

وأدركت اللجنة ما أوضحتته الحكومة من أن تطبيق سياسة لاتفيا الخاصة بعدم التمييز في مجال العمل موكول، في جملة أمور، لدائرة العمالة الحكومية. وبيّنت الحكومة أيضا أن مركز التوجيه الوظيفي المهني، التابع لوزارة الرعاية الاجتماعية، يتسم بالنشاط في ميدان تنفيذ السياسة الوطنية. وقد طُلب إلى الحكومة أن توفر معلومات محددة بشأن التدابير المتخذة على يد دائرة العمالة ومركز التوجيه من أجل تشجيع التساوي في الفرص والمعاملات فيما يتعلق بالخدمات المقدمة على صعيد التدريب المهني والتوجيه الحرفي وتشغيل العاملين.

الاتفاقية رقم ٣: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٣، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توضح ما إذا كانت لاتفيا تضم مشاريع

صناعية أو تجارية من قبيل المشاريع المشار إليها في الفقرتين ١ و ٢ من المادة ١ من الاتفاقية رقم ٣، مما يشمل مشاريع التعدين والاحتجار والنقل، وهي من مشاريع القطاع العام. وقد سألت اللجنة الحكومية، إذا ما كان الأمر على هذا النحو، عن كيفية تزويد النساء العاملات في هذه المشاريع بالحماية المقررة في الاتفاقية رقم ٣.

وطالبت اللجنة الحكومة ببيان التدابير المتخذة أو المتوخاة للقيام، على نحو كامل، بتنفيذ المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٣، فقاون العمل الجديد لا ينص صراحة على عدم السماح للمرأة بالعمل أثناء الأسابيع الستة اللاحقة للولادة. ولاحظت اللجنة باهتمام ما ردت به الحكومة من أن النساء مُعفيات، أثناء الحمل ولفترة ٤٢ يوما بعد الوضع، من التكاليف الطبية المتصلة بهذا الحمل وبالملاحظة التالية للولادة. والتمست اللجنة معلومات محددة من الحكومة بشأن ما إذا كانت هذه الرعاية الطبية المجانية شاملة للعلاج بالمستشفى.

والتمست اللجنة أيضا نسخا من نصوص القاعدة رقم ٣٨١ المؤرخة ٨ تموز/يوليه ٢٠٠٣ بشأن مبلغ استحقاقات الأمومة والإجراء المتعلق بتنقيحها فضلا عن إجراء منحها وسدادها؛ والقاعدة رقم ١٣ المؤرخة ١٢ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ بشأن تمويل الرعاية الصحية؛ والقاعدة رقم ١٥٢ الصادرة في نيسان/أبريل ٢٠٠١ بشأن إصدار شهادات الأجازات المرضية.

الاتفاقية رقم ١٢٢: لم يرد تقرير من الحكومة في عام ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٢. وفي الطلب المباشر في عام ٢٠٠٢، أشارت اللجنة إلى طلبها المباشر في عام ٢٠٠٠، وذكرت فيما يتصل بهذا الشأن أن البطالة الرسمية قد بلغت ٩,١ في المائة في عام ١٩٩٩، وأن بيانات دراسة القوى العاملة تتضمن معدل بطالة يصل إلى ١٣,٥ في المائة في عام ١٩٩٩. ولاحظت اللجنة أن الهدف الرئيسي للحكومة، في مجال سياسة العمالة، يتمثل في توفير عمالة متوازنة بكافة أنحاء البلد، إلى جانب تهيئة فرص متساوية، وقد طلبت اللجنة مزيدا من المعلومات بشأن كيفية بلوغ هذه الأهداف على الصعيد العملي، ولا سيما بالنسبة للنساء والفئات المحرومة اجتماعيا.

مالطة

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت مالطة على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر في عام ٢٠٠٢، لاحظت لجنة الخبراء إنشاء فرقة عمل لرعاية الطفل. وفرقة العمل هذه، التي تشمل عضويتها ممثلين من الاتحاد العام للعمال ورابطة أصحاب العمل بمالطة، قد شكّلت في عام ٢٠٠٠ من أجل استكشاف الخيارات المتصلة برعاية الطفل، ونشر المعلومات، والمساعدة في توجيه تعاونيات رعاية الطفل المناسبة بكافة أنحاء مالطة. وأدرجت اللجنة من التقرير أن فرقة العمل قد قامت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ بتقديم تقرير يتضمن مقترحات عديدة معروضة على وزير السياسة الاجتماعية، وأن ثمة مركزا تجريبيا لرعاية الطفل في سبيله إلى الإنشاء بجنوب مالطة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل إبلاغها بشأن

أنشطة فرقة العمل، وأن تشير في تقاريرها المقبلة إلى التقدم المحرز من خلال إنشاء مراكز لرعاية الطفل فيما يتصل بتيسير مشاركة المرأة في سوق العمل، إلى جانب تشجيع تطبيق الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة أيضا أن البيانات الإحصائية الواردة في تقرير الحكومة تدل على نقص تمثيل النساء على جميع مستويات سلطة صنع القرار. وفي آذار/مارس ٢٠٠٢، كانت النساء تؤلف ٢٨,٨ في المائة من كبار المسؤولين بكافة قطاعات الاقتصاد، مع حصولهن على ٧٩,١ في المائة من إيرادات نظراتهن من الرجال. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، كانت نسبة ١٧,٨ في المائة من المجالس واللجان الحكومية مشكلة من النساء؛ كما أن النسبة المئوية للنساء في المراتب الخمس العليا بالخدمة الحكومية قد بلغت ١٠,٨ في المائة فقط في عام ٢٠٠٠، مع عدم وجود أي امرأة ممثلة في أعلى مرتبتين. وأدرست اللجنة أن مكتب الإدارة والموظفين، بالإضافة إلى الإدارة المعنية بالمرأة في المجتمع وأمانة الكومنولث، قد اضطلعت بمشروع لتناول هذا النقص الكبير في تمثيل النساء في المراتب الخمس العليا من الخدمة الحكومية. وفي إطار هذا المشروع، قُدّم تقرير يتضمن ٢٠ توصية لزيادة عدد النساء في مراكز صنع القرار بالخدمة الحكومية؛ كما أن ثمة تنفيذ في الوقت الراهن لحظة عمل تشمل هذه التوصيات.

ولقد أفادت المعلومات، التي وردت في تقرير الحكومة بشأن أنشطة إدارة التفتيش العمالي، إلى أنه قد اضطُلع في عام ٢٠٠١ بـ ١ ٦٣٩ عملية تفتيش تشمل ٦ ٨٧٤ من الموظفين. وعمليات التفتيش هذه لم تكشف عن أي انتهاكات للشرط المتعلق بتساوي الرجال والنساء في الأجر بالنسبة لعمل من نفس القيمة. وذكّرت اللجنة بأن الإبلاغ عن عدم وجود أية انتهاكات كثيرا ما يدل على نقص الإلمام بالقانون أو عدم كفاية الإجراءات.

الاتفاقية رقم ١١١: في الطلب المباشر في عام ٢٠٠٢، أحاطت لجنة الخبراء علما بالأنشطة الوارد وصفها في التقرير السنوي لعام ٢٠٠٠، والتي نظمتها الإدارة المعنية بالمرأة في المجتمع بهدف تشجيع وإبقاء المساواة بين الجنسين في البلد. ومما يتسم بأهمية خاصة، تلك الأنشطة المضطلع بها على صعيد القطاع العام، وذلك من قبيل إقامة مراكز للتنسيق بكافة الإدارات الحكومية، وتنظيم حلقات دراسية، وتقديم مقترحات مشاريع لتعيين مدرب بشأن الفوارق بين الجنسين لدى كبار المسؤولين في الخدمة الحكومية، وتدريب المدربين في ميدان المساواة بين الرجل والمرأة. وفي ضوء ضالة تمثيل النساء في المناصب الإدارية، لاحظت اللجنة باهتمام الدورة الدراسية المسماة "المرأة في الإدارة العامة"، وكذلك المشروع الجديد المتعلق بصوغ استراتيجية لزيادة تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار بالخدمة الحكومية. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تؤدي هذه المبادرات إلى رفع مستوى تمثيل النساء بالخدمة الحكومية، بما فيها المراكز الإدارية، كما أنها قد طلبت إلى الحكومة أن تواصل توفير المعلومات اللازمة بشأن التقدم المحرز في هذا الصدد.

ولاحظت اللجنة أن الأنشطة، التي ترمي إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في حقل العمالة، تركز بشكل غالب على القطاع العام. وفي القطاع الخاص، أحاطت اللجنة علما بالمبادرة الجديدة التي شرع فيها معهد تشجيع المشاريع الصغيرة من أجل زيادة نمو عمليات البدء بالاضطلاع بالمشاريع المدارة على يد امرأة. ولفقت انتباه اللجنة أيضا تلك المعلومات الواردة في تقرير الحكومة بشأن الحوافز والإعانات المقدمة بموجب المادة ١٨ ألف من قانون التنمية الصناعية، الذي سُمّي مؤخرا قانون تشجيع الأعمال التجارية.

ولاحظت اللجنة باهتمام أن مؤسسة العمالة والتدريب قد شكلت لجنة عاملة بشأن المساواة بين الجنسين في ميدان العمالة والتدريب، وأنه قد أُعدّ برنامج تدريبي جديد لمدة ستة أسابيع من أجل إعادة دخول المرأة إلى سوق العمل، وأن هذا البرنامج يجري تقديمه

اليوم على أساس مستمر، وأن مؤسسة العمالة والتدريب تقوم، هي لجنة النهوض بالمرأة، بوضع تقرير يتضمن اقتراحا محددا بشأن كيفية تعزيز عمالة المرأة ومشاركتها في التدريب.

ولاحظت اللجنة أيضا، في حالات كثيرة، أن سنوات الخدمة العاملة للنساء الموظفات، التي تتراكم إلى حين اضطراهن إلى الاستقالة بسبب الزواج، تُحتسب من سنوات الخبرة فيما يتعلق بالوصول إلى العمل والترقية، ولكنها لا تؤخذ في الحسبان عند حساب المعاش التقاعدي، وهذا يؤدي إلى جعل المرأة، التي تعود إلى العمل، في وضع غير موات إلى حد كبير، فسنوات خدمتها الفعلية ليست مجالا للمراعاة. وأدرت اللجنة كذلك أنه لم يعد يُشترط على الموظفات الحكوميات أن يقدمن استقالتهم، وذلك بموجب التعميم رقم ٨٠/١٠٣ لعام ١٩٨٠ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء. ولا يزال هناك أمل لدى اللجنة في أن تنظر الحكومة في تهيئة ملاذ قانوني من يتأثرن على نحو غير موات في هذا الشأن، وأن تقوم بالإبلاغ عن أية تدابير متخذة من هذا القبيل. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن توضح عدد النساء اللاتي لا يرزلن في ميدان العمل، واللاتي سيتعرضن لأجرهن الداخلي في حساب المعاش التقاعدي إلى آثار سلبية من جراء اضطراهن إلى الاستقالة قبل عام ١٩٨٠.

الاتفاقية رقم ٤٥: تلقت لجنة الخبراء آخر تقرير حكومي في عام ١٩٩٤. وفي الطلب المباشر في عام ١٩٩٨، لاحظت اللجنة تلك التعليقات التي سبق لها أن قدمتها، والتي تقول بأن قانون المصانع لعام ١٩٤٠ وأنظمة المصانع (في مجال الصحة والسلامة والرعاية) لعام ١٩٨٦ لا تتضمن أي شروط لحظر عمل المرأة بالمناجم تحت سطح الأرض. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات كاملة عن العمل بالمناجم تحت سطح الأرض، مما قد يكون مضطلعا به في مالطة.

أسبانيا

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت أسبانيا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. ولقد صدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظة عام ٢٠٠٢، أحاطت اللجنة علما بما ذكرته الحكومة بأنها تقوم بتحديد مبلغ الحد الأدنى للأجر المشترك بين المهن، ولكن هيكل ومقدار الأجر يتحددان من خلال المساومة الجماعية. وأضافت الحكومة أنه، لدى حدوث أي حالة من حالات الامتثال لمبدأ المساواة وعدم التمييز في هذا الصدد، فإن المسؤولين الحكوميين قد يتجهون إلى اللجنة المسؤولة عن التفاوض بشأن الاتفاق الجماعي ويطلبون بتقويم أي شروط لا تراعي مبدأ المساواة وعدم التمييز. وصرحت الحكومة أيضا بأن هذه الشروط يمكن تناولها، بحكم المنصب، على يد سلطات العمل من خلال إجراء خاص وارد في قانون إجراءات العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن التطبيق العملي لهذه القاعدة.

وفي الطلب المباشر بشأن الاتفاقية في عام ٢٠٠٢، لاحظت اللجنة باهتمام صدور المرسوم التشريعي الملكي رقم ٢٠٠٠/٥، الذي يعتبر أن تمييز بناء على نوع الجنس من قبل أصحاب الأعمال، فيما يتصل بالأجر، يشكل جريمة في غاية الخطورة، كما أن هذا

المرسوم ينص على دفع غرامات، وذلك بهدف تبييط مثل هذه الممارسات. وسألت اللجنة الحكومة أن توضح أسلوب قيام هذا الشرط بتعزيز تطبيق مبدأ سداد أجر متساو للعاملين من الرجال والنساء إزاء عمل من نفس القيمة. وطالبت اللجنة أيضا بمعلومات عن الجزاءات المفروضة في إطار هذا المرسوم بشأن الممارسات التمييزية القائمة على نوع الجنس.

وفيما يتعلق بقضية التمييز غير المباشر الذي قد يتأتى بناء على تصنيف وتقييم الأعمال في الاتفاقات الجماعية، لاحظت اللجنة باهتمام أن معهد المرأة يكافح جميع أنواع التمييز على أساس الجنس في مجال العمالة، سواء كان تمييزا مباشرا أو غير مباشر، وأنه قد تم، بالتعاون مع الهيئات المعنية بالمساواة في المجتمعات المحلية المستقلة والأمانات النسائية لدى أكثر الاتحادات النقابية تمثيلا على الصعيدين المحلي والوطني، تنظيم أيام للتدريب من أجل المتفاوضين في مجال الاتفاقات الجماعية، بشأن موضوع المساواة، وذلك بهدف زيادة قدراتهم على إدراك الشروط التمييزية في نصوص الاتفاقات ذات الصلة. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم إلى المكتب معلومات عن أي تقدم محرز في ميدان القضاء على التمييز في الأجر من خلال المساواة الجماعية.

ولاحظت اللجنة أيضا ما أوضحتته الحكومة من أن الفارق بين الدخل الشهري للرجل والمرأة قد هبط من ٢٦,٨ في المائة بعام ١٩٩٦ إلى ٢٤,٥٩ في المائة بعام ٢٠٠٠. ووفقا للإحصاءات الصادرة عن الهيئة الأوروبية لمراقبة العلاقات الصناعية، يلاحظ أن الفارق بين أجر الساعة الواحدة لدى النساء والرجال قد انخفض من ٢٥,١ في المائة بعام ١٩٩٦ إلى ٢٣,١ في المائة بعام ٢٠٠٠. وقد تبين للجنة كذلك أنه، طبقا للبيانات الإحصائية المجمعة لدى معهد المرأة، فإن متوسط العائد الشهري للنساء العاملات في عام ٢٠٠٠ لم يصل إلى مستوى ٦٥ في المائة من المتوسط المتعلق بالرجال في المجتمعات المحلية أراغون وأستورياس وكاستيلا لامنشا وكاستيلا ليون ومورسيا. ووفقا لهذه الإحصاءات، فإنه يحدث تمييز في الأجور بجميع قطاعات النشاط وفي كافة الفئات المهنية. ومن رأي اللجنة أن الثغرة في الأجور بين الرجال والنساء لا تزال كبيرة، وهي على ثقة من أن الحكومة ستوفر، في تقريرها القادم، معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لمواصلة تضييق هذه الثغرة. وقد طلبت إلى الحكومة أيضا أن توفر معلومات عن التدابير التي يجري الاضطلاع بها في الوقت الراهن لمنع الفصل بين الجنسين بصورة أفضية أو رأسية في مجال المهن. وعلاوة على هذا، فإن اللجنة متأكدة من أن الحكومة ستقوم، هي وشركاؤها الاجتماعيون، بتوفير معلومات تفصيلية عدم التقدم المحرز فيما يتصل بتحسين استقرار العمالة لدى النساء، فضلا عن تحسين أحوال الأجور الخاصة بالنساء العاملات على أساس عدم التفرغ. ولقد لاحظت اللجنة أن الإحصاءات المتعلقة بالزيادات في الأجور، والتي قدمتها الحكومة، لم تكن موزعة حسب نوع الجنس، ومن ثم، فإنها قد طلبت إلى الحكومة أن تقدم إحصاءات حديثة موزعة حسب نوع الجنس مع اتسامها بالاكتمال إلى أقصى حد ممكن، وكفالة شمولها البيانات عن القطاعات التي يوجد فيها تركيز كبير للنساء العاملات (الإدارة العامة، والتعليم، والخدمات الاجتماعية، والخدمة المنزلية، والمؤسسات الصغيرة، من بين قطاعات أخرى).

وفيما يخص تطبيق الاتفاقية من خلال المحاكم، لاحظت اللجنة باهتمام عددا من الأحكام القضائية التي تتصل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العاملين من الرجال والنساء بالنسبة لعمل من نفس القيمة. وفي بعض من هذه الأحكام، كانت هناك إشارة إلى ذلك الطابع المشبوه لمعايير التقييم، من قبيل القوة البدنية التي ما فتئت من صفات الرجل على نحو غالب، مما لا يتيح إجراء تقييم موضوعي، ومما قد يضيء على الرجل ميزة لا مبرر لها. وفي هذه الأحكام، كان ثمة تقبل لإدخال عنصر القوة البدنية، ولكن بصورة مقيدة ومع اشتراط ألا يكون هذا العامل بمثابة عنصر أساسي في العمل الذي سيضطلع به، وثمة اشتراط آخر وهو ألا تنظر تقييمات الأعمال إلى القوة باعتبارها المعيار الوحيد للتقييم، ولكن يجب إضافتها إلى خصائص موضوعية أخرى تؤثر على كل من الرجال والنساء. وأشارت اللجنة إلى أن

الأعمال المضطلع بها على يد النساء تتسم عموماً بالتعرض لبخس القيمة، ومن ثم، فقد طلبت إلى الحكومة أن توفر معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة فيما يتصل بتقييم الأعمال بناء على معايير موضوعية من قبيل المسؤولية والقوة والبراعة ومهارات العاملين من الرجال والنساء وبيئة العمل.

الاتفاقية رقم ١١١: في الطلب المباشر بشأن الاتفاقية رقم ١١١ في عام ٢٠٠٢، لاحظت اللجنة باهتمام بدء سريان القانون رقم ٢٠٠١/١٢ الذي يحدد تدابير عاجلة لإصلاح سوق العمل بهدف زيادة العمالة وتحسين نوعيتها. وأحاطت اللجنة علماً بأن هذا القانون يتوخى مجموعة من التدابير التي ترمي إلى زيادة العمالة المستقرة، وتوسيع نطاق فئات النساء اللاتي قد يستفدن من الحوافز المتعلقة بالعقود الدائمة، على أساس من التفرغ أو العمل جزءاً من الوقت.

ولاحظت اللجنة أن وضع المرأة لم يتحسن كثيراً في السنوات الأخيرة. وقد أدركت اللجنة أنه، وفقاً للإحصاءات المجمعة على يد معهد المرأة، فإن: (أ) معدل نشاط المرأة لا يزال أقل انخفاضاً بكثير من المعدل الخاص بالرجل، بصرف النظر عن مستوى التدريب (٣٩,٨ في المائة لعام ٢٠٠٠ و ٤٠,٣٦ في المائة لعام ٢٠٠١، في حين أن هذا المعدل يبلغ بالنسبة للرجل ٦٣,٨ في المائة و ٦٤,١٩ في المائة، على التوالي)؛ (ب) من بين كافة السكان العاملين في عام ٢٠٠١، لم تكن هناك سوى نسبة ٣٧,٨٦ في المائة من النساء؛ (ج) معدل البطالة لدى المرأة أعلى بكثير من المعدل الخاص بالرجل (٢٠,٥ في المائة لعام ٢٠٠٠ و ١٨,٦٥ في المائة لعام ٢٠٠١، بالقياس إلى ٩,٠٨ و ٩,٠٧ في المائة، على التوالي). وفي الوقت الذي تراعى فيه اللجنة أن الحكومة تنوي تعزيز تنفيذ الإجراءات القائمة لكفالة تطبيق مبدأ المساواة، بهدف تنسيق السياسات المتعلقة بالتساوي في الفرص من أجل بلوغ متوسط مستوى عمالة المرأة بالاتحاد الأوروبي، فإنها قد طلبت إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن الأنشطة المضطلع بها على يد الجهات ذات الصلة بهدف تعزيز التساوي في الفرص وفي المعاملة في ميدان الأعمال والمهن فيما يخص المرأة، ولا سيما على صعيد الوصول إلى العمالة.

ووفقاً للإحصاءات المجمعة على يد معهد المرأة، توجد نسبة مقدارها ٥٩,٢٩ في المائة من الطلبة الحاصلين على درجات جامعية من النساء، على الرغم من أن هذا الرقم ينخفض إلى ٢٦,٢٧ في المائة بالنسبة للدراسات الجامعية التقنية، وثمة نسبة ٥٧,٩٢ في المائة من النساء ذوات الدرجات الجامعية قد تابعت دراستها في مجالي القانون والعلوم الاجتماعية، وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن توفر معلومات عن برامج التوجيه المهني التي تقدم للشباب، وتحتب القوالب النمطية والأفئح القديمة التي تؤدي إلى قصر حرفة أو مهنة على أشخاص من جنس بعينه.

وفيما يتصل بالتطبيق عن طريق المحاكم، أحاطت اللجنة علماً باهتمام بالأحكام الصادرة في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ من جانب المحكمة العليا ومحاكم الاستئناف والمحكمة الدستورية فيما يتعلق بمبدأ التمييز على أساس الجنس في مجال الأعمال والمهن، مع الإشارة بصفة خاصة إلى ذلك الحكم الذي قضى بأن تشجيع الرجال على التماس العمل في مؤسسة ما يمثل ممارسة تمييزية، على الرغم من عدم وجود أي إجحاف في المعاملة أثناء عملية الاختيار، فالتمييز قد تم الاضطلاع به بالفعل على نحو غير مباشر، فتمت عدد من الرجال يفوق عدد النساء قد قدم طلباً بالحصول على العمل.

الاتفاقية رقم ١٥٦: في الطلب المباشر في عام ١٩٩٩، لاحظت اللجنة مع الاهتمام ما ورد في تقرير الحكومة من أن البرلمان كان يتولى في ذلك الوقت دراسة مشروع القانون المتعلق بتعزيز التوازن بين الحياة الأسرية والحياة المهنية للعاملين، مما سيؤدي إلى تكييف الإطار التشريعي مع ضرورة موازنة مسؤوليات العمل والأسرة بالمجتمع الحديث.

وأدرجت اللجنة أن المعايير، التي تنظم التعاون بين معهد العمالة الوطني ومختلف الإدارات الحكومية وبرنامج تعزيز العمالة الزراعية وبرنامج حلقات العمل المتصلة بالعمالة، تتضمن وجود المسؤوليات الأسرية بوصفها من المعايير التفضيلية لدى الاختيار. وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن النتائج العملية المتحققة من هذه البرامج.

ووفقاً للمعلومات الإحصائية المقدمة من الحكومة، بلغ عدد عقود العمل جزءاً من الوقت، وهي عقود تيسر من التوافق بين حياة العمل وحياة الأسرة، ٥٣٣ ٣٥٨ في عام ١٩٨٩ و ٣٦٧ ٠٩٣ في عام ١٩٩٨. والنساء يشكلن ما يصل إلى ٥٩,٨ في المائة من جميع عقود العمل جزءاً من الوقت. وعلمت اللجنة بالاتفاق المتعلق بالعمل جزءاً من الوقت وتعزيز استقراره، الذي أبرم من جانب الحكومة وغالبية المنظمات النقابية التمثيلية في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، وقد أدرج مضمون هذا الاتفاق في المرسوم التشريعي الملكي رقم ١٩٩٨/١٥ المؤرخ ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، وسألت الحكومة توفير معلومات بشأن طريقة تطبيق هذا المرسوم على الصعيد العملي.

وأشارت اللجنة إلى أن اتحاد نقابات اللجان العمالية قد ذكر أن ثمة نقصاً كبيراً في الهياكل الأساسية المتعلقة برعاية الطفل والاهتمام بأمر المسنين. وفي هذا الصدد، أوضحت الحكومة أن التدابير التشريعية تعرض للإكمال في هذه الأيام من خلال تشجيع خدمات رعاية السكان، ولا سيما برامج التعاون بين الإدارات، والإعانات المالية المقدمة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى المنظمات التي لا تستهدف الربح، والإعانات الأخرى الموفرة من الإدارة الحكومية العامة المعنية بالبرامج التي ترمي إلى تيسير التوافق بين حياة الأسرة وحياة العمل. وهذه البرامج موجهة نحو الأطفال بالضواحي والمناطق المفتقرة إلى المزايا والناشئة حديثاً وبالريف. ولاحظت اللجنة أن إجمالي هذه الإعانات المالية كان يبلغ ٤٨٥ ٠٣١ ٣١٢ بيزيتا في عام ١٩٩٧ و ٢٥١ ٥٥١ ٢٧١ بيزيتا في عام ١٩٩٨، وطلبت معلومات عن كيفية تأثير هذا التخفيض على الخدمات ذات الصلة. ولاحظت أيضاً أنه في عام ١٩٩٧-١٩٩٨، كانت قرابة ٩٠,٩ في المائة من الأطفال بين سن ٤ و ٥ سنوات ٦٦ في المائة من الأطفال الذين يبلغون ٣ سنوات مقيدة بالمدارس. وعلاوة على هذا، وفي ١٦ من المجتمعات المحلية المستقلة، كان معدل نفطية الأطفال، الذين يصل سنهم إلى ٣ سنوات أو أقل بالخدمات العامة يبلغ ١٤,٦ في المائة في عام ١٩٩٧. وطلبت اللجنة الحكومة بأن تستمر في توفير المعلومات اللازمة في هذا الصدد، وأن تقدم معلومات أيضاً عن الخدمات الموفرة للمسنين.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في ملاحظة عام ٢٠٠٣، أحاطت اللجنة علماً باهتمام باعتماد مختلف النصوص التشريعية والأنظمة التي

قد تعزز من حماية الأمومة، ولا سيما القانون رقم ١٩٩٩/٣٩ المتعلق بتشجيع التوافق بين حياة العمل وحياة الأسرة، والذي يمدد فترة إجازة الأمومة إلى ١٨ أسبوعاً.

وبشأن الحماية من الفصل، أشارت الحكومة إلى التعديلات التي أُدخلت على نظام حماية الأمومة بموجب القانون رقم ١٩٩٩/٣٩ الذي يعدّل الشَّرْعَة المتصلة بالعمال في عدد من النقاط، بما في ذلك النقطة الخاصة بالفصل. ومنذ ذلك الحين، يعتبر إنهاء عقد العمل لأسباب موضوعية والفصل من الخدمة لدواعٍ تأديبية باطلين ولاغيين أثناء فترة تعليق عقد العمل لحجج تتضمن الأمومة والمخاطر المتصلة بالحمل والاضطلاع بالتبتي، إلى جانب ما يتعلق بالعاملات الحوامل منذ بداية الحمل وحتى مستهل فترة تعليق عقد العمل المادتان ٥٢ (٤) و ٥٥ (٥)، إلى جانب المادة ٤٥ من الشَّرْعَة المتصلة بالعمال). وذكرت الحكومة أن هذه الحماية ستطبق أيضاً في حالات زيادة العمالة الجماعية، رغم أن الأحكام ذات الصلة لم تكن موضع تعديل محدد في هذا الصدد، وذلك في ضوء الضمانات الإجرائية التي تغطي

هذه النوعية من نوعيات الفصل من العمل. وأحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام بهذه التغييرات، فهي تمثل تقدماً بالنسبة للتشريع السابق، حيث يؤخذ الحمل والأمومة اليوم في الحسبان على نحو واضح. ومع هذا، فإن اللجنة قد لاحظت أن الأحكام الجديدة بالقانون رقم ١٩٩٩/٣٩ لا تنطبق في حالة إنهاء عقد العمل أو الفصل من الخدمة لدواعٍ تأديبية بناءً على أسباب لا تتصل بالحمل أو باستحقاق إجازة ما. وهي تشير، في هذا الصدد، إلى أن المادة ٦ من الاتفاقية تنص على أنه في حالة غياب المرأة عن العمل في إطار استحقاقها لإجازة أمومة بموجب الاتفاقية، فإنه لا يصح قانوناً لرب عملها أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل خلال هذه الإجازة، أو أن يبلغها بمثل هذا الإنذار في موعد تنتهي فيه مدته أثناء قضاء هذه الإجازة. وتأمل اللجنة في أن تواصل الحكومة دراسة هذه المسألة، وأن يكون يوسعها أن تذكر في تقريرها المقبل أية تدابير جديدة، متخذة أو مزمعة، لتنفيذ الاتفاقية في هذا الصدد على نحو أكثر اكتمالاً. وعلاوة على ذلك، فقد اقترحت اللجنة على الحكومة أن تدرس مدى إمكانية التصديق على اتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، التي تتضمن أحكاماً أكثر مرونة فيما يتصل بالحماية من الفصل، مع قيامها بتمديد فترة الحماية. ولفتت اللجنة انتباه الحكومة، في تعليقاتها السابقة، إلى الأحكام القانونية السارية على العاملين بالخدمة المتزلية، والتي تتيح لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل للعامل المتزلي قبل انتهاء عقد الخدمة المتفق عليه من خلال اللجوء إلى إجراء "التخلي". وذكرت اللجنة أن هذا الإجراء قد يُمكّن صاحب العمل، في بعض الحالات، من تجنّب القواعد المتصلة بحماية الأمومة المتوخاة من جانب الاتفاقية، حيث أنه يستطيع استخدام هذا الإجراء بمجرد علمه بحمل العاملة لديه، مما يتيح له أن ينكر أي حماية لها، بما في ذلك الحماية من الفصل، ومن ثم، فقد طلبت إلى الحكومة أن تعيد النظر في هذه المسألة. وصرحت الحكومة بأن الأحكام القانونية السارية على علاقة العمل، والتي تربط بين العاملة المتزلية وصاحب العمل، تنسجم بطابع خاص في ضوء موقع تنفيذ الالتزامات التعاقدية وعلاقة الثقة التي يتعين أن تكون قائمة بين الطرفين المتعاقدين. وأضافت أن هذه الظروف المحددة، التي تقرّ بها المحاكم، تبرر عدم سريان القواعد الخاصة بالحماية التي وردت في الشَّرْعة المتعلقة بالعمال. وفي هذا الشأن، ودون التغاضي عن أهمية الثقة التي تشكل عنصراً مُميّزاً لنوعية علاقة العمل في الخدمة المتزلية، ارتأى اتحاد نقابات لجان العمال أن الحقوق الأساسية للعمال، التي تمثل في هذه الحالة حق المرأة في عدم التّعرض للتمييز بسبب الأمومة، حديرة بالاحترام، مع هذا.

وأشارت اللجنة إلى أن الفقرة ٣ (ج) من المادة ١ من الاتفاقية تنص على أن العمل المتزلي مقابل أجر في نطاق الأسرة المعيشية الخاصة مشمول في تعريف مصطلح "المهن غير الصناعية"، ومن ثم، فإنه داخل في نطاق تطبيق الاتفاقية. واللجنة تتفق مع الحكومة بشأن ما يميّز هذه النوعية من علاقة العمل من طابع خاص، ومع ذلك، فإنها تكرّر القول بأن الضمانات والحمايات التي تتضمنها الاتفاقية تنطبق تماماً على العمل المتزلي. وبالتالي، فإن اللجنة تأمل في أن تتمكن الحكومة من تقديم معلومات في تقريرها المقبل عن أي تقدم محرز في مجال تعزيز الإشراف اللازم فيما يتصل بأي حالات لإساءة المعاملة قد تنجم عن إجراء "التخلي"، مما يكفل بالتالي، في سياق حماية الأمومة، مساواة حقيقية في المعاملة سواء بين الرجال والنساء أم بين النساء العاملات في الخدمة المتزلية ومن يضطّعون بأنواع أخرى من أنواع العمالة ذات الأجر، وفقاً لأحكام الاتفاقية.

وفي الطلب المباشر في عام ٢٠٠٣، أحاطت اللجنة علماً بما ذكره اتحاد نقابات لجان العمال بأنه يرى أن الفترة المؤهّلة التي تبلغ ١٨٠ يوماً من المساهمات، والتي يشترطها التشريع الأسباني، تؤدي إلى حرمان عدد كبير من النساء العاملات من استحقاق مزايا الأمومة النقدية، ولا سيما أولئك النساء اللاتي يعملن جزءاً من الوقت. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة مع الاهتمام ما قدمته الحكومة من معلومات تقول بأن الخطوة الرابعة للتساوي في الفرص بين الرجال والنساء للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ تتضمن، من بين أهدافها، إلغاء الحد الأدنى لفترة المساهمات المتعلقة باستحقاق مزايا الأمومة فيما يتصل بفترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للولادة (سنة أسابيع عقب الوضع).

ولاحظت اللجنة كذلك أن أحكام المادة ٤ (١) (٤) من المرسوم الملكي رقم ٢٠٠١/١٢٥١ تُجيز للمرأة، عند عدم استيفائها للشروط المؤهلة للحصول على مزايا نقدية، أن تتحوّل لوالد الطفل حق تلقي هذه المزايا عن كامل فترة الإجازة، باستثناء مدة الأسابيع الستة التي تشكل الإجازة الإلزامية، على أن يكون والد الطفل هذا مستوفياً لشروط التأهيل الواردة في الأنظمة. وبشأن من يعملون جزءاً من الوقت، أضافت الحكومة أن ثمة قواعد محددة، تتسم بمراعاة مبادئ المساواة والتناسب، تنطبق لدى حساب فترات المساهمة. ومن المأمول فيه لدى اللجنة أن تتمكن الحكومة من القيام، في تقريرها المقبل، بتوضيح التدابير المتخذة بغية تحقيق أهداف الخطة الرابعة للتساوي في الفرص بين الرجال والنساء فيما يتصل بإلغاء الفترة المؤهلة لتوفير المزايا النقدية أثناء فترة الإجازة الإلزامية.

الجزء الثالث: معلومات إضافية

بنغلاديش

في إطار مشروع "تمكين المرأة من خلال العمل والصحة"، الذي تموله وزارة العمل بالولايات المتحدة، تمت مناقشة وإبرام اتفاقات في عام ٢٠٠٣ بين كافة الأطراف المؤثرة الرئيسية في قطاع مزارع الشاي، أي رابطة الشاي ببنغلاديش، وهي من منظمات أصحاب الأعمال، ونقابة عمال الشاي ووزارة العمل، من أجل تشجيع مشاركة هذه الأطراف وزيادة قدرتها على توفير خدمات للفتة الأساسية المستهدفة بالمشروع. وهذه الاتفاقات تغطي ما يقرب من ١٣ ٠٠٠ من العاملين في قطاع مزارع الشاي، وغالبيةهم من النساء. وفيما يتصل بأنشطة المشروع المكيفة وفق الأعمال الصغيرة المملوكة للنساء، أدى التدريب الموفّر تحت رعاية المشروع إلى تعزيز تعرّض النساء المضطّعات بالأعمال للأسواق وإلى تشجيع موقفهن في التساوم مع الوسطاء والتجار. وقد سلّمت نسخة من آخر تقرير عن تنفيذ هذا المشروع إلى أمانة شعبة النهوض بالمرأة.

ولقد قامت منظمة العمل الدولية، هي ومصرف التنمية الآسيوي، ببدء مشروع يرمي إلى استكشاف إمكانات تحسين أحوال العمل بالبلدان النامية، باعتبار ذلك وسيلة لتحقيق نمو اقتصادي يتسم بمزيد من السرعة والعدالة. وقد ركز هذا المشروع على ثلاث مجالات رئيسية: التمييز على أساس نوع الجنس، وعمالة الطفل، والصحة والسلامة المهنيّتان. وكانت هذه العملية تستهدف وضع استراتيجيات ممكنة لدمج الهدفين التوأمين المتعلقين بالمساواة الفعالية في عمليات اختيار وتصميم ورصد المشاريع الاستثمارية المضطلع بها على يد الحكومات الوطنية في البلدان النامية. وفي سياق هذا المشروع أجريت دراسات مفصّلة في بنغلاديش وتايلند والفلبين ونيبال على كل من المجالات الرئيسية الثلاثة المختارة، بما فيها التمييز على أساس نوع الجنس. وقُدمت الدراسة القطرية المتعلقة ببنغلاديش والخاصة بالتمييز على أساس نوع الجنس إلى أمانة شعبة النهوض بالمرأة.