

Distr.: General
11 May 2010
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة السادسة والأربعون

١٢-٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٠

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ المادتين ٢١ و ٢٢ من اتفاقية القضاء على

جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة في منظومة الأمم المتحدة
بشأن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تدخل في نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

منظمة العمل الدولية

* CEDAW/C/2010/46/1.



المحتويات

الصفحة

| | | |
|----|-------|--|
| ٣ | | أولا - مقدمة |
| ٦ | | ثانيا - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في كل بلد على حدة |
| ٦ | | ألبانيا |
| ٩ | | الأرجنتين |
| ١٢ | | أستراليا |
| ١٣ | | فيجي |
| ١٥ | | بابوا غينيا الجديدة |
| ١٩ | | الاتحاد الروسي |
| ٢١ | | تركيا |

أولاً - مقدمة

يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات المعتمدة حتى الآن والبالغ عددها ١٨٨، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير في المقام الأول بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّقت عليها ١٦٨ دولة عضواً
- اتفاقية التمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدّقت عليها ١٦٩ دولة عضواً
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدّقت عليها ٤٠ دولة عضواً

وترد، عند الاقتضاء، إشارة إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، وهي على النحو التالي:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

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

تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات والمفاوضات الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

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

العمل ليلاً

- اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل ليلاً، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمال المهاجرون

- اتفاقية الهجرة طلباً للعمل (منقحة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

العمل بعض الوقت

- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل في المنزل

- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة تضم خبراء مستقلين من كل أرجاء العالم، وتُعقد اجتماعاتها سنوياً. وتضم المعلومات المقدمة في الفرع "ثانياً" من هذا التقرير موجزات للملاحظات المقدمة من اللجنة وطلباتها المباشرة. والملاحظات هي تعليقات تُنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء، الذي يصدر بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، وتُقدم إلى مؤتمر العمل الدولي. ولا تُنشر الطلبات المباشرة (التي تُعدّ بالإنكليزية والفرنسية، وبالإسبانية أيضاً بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية) في شكل كتاب، ولكنها تتاح للجمهور. وفي تاريخ لاحق، تُنشر في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية عن الأنشطة الإشرافية، ILOLEX.

وتتضمن المعلومات الواردة أدناه إشارات موجزة إلى تعليقات أكثر تفصيلا بكثير لهيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن الاطلاع على التعليقات ذات الصلة للجنة الخبراء المشار إليها في الفرع "ثانياً" في الموقع الشبكي التالي: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm ثم الرجوع إلى قاعدة البيانات المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية (APPLIS).

ثانياً - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في كل بلد على حدة

ألبانيا

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت ألبانيا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٣ و ١٧١ و ١٧٥ و ١٧٧ و ١٨٢ و ١٨٣.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ - طلبت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، في ضوء مزاعم بوجود فوارق في الأجور بين الرجال والنساء لقاء عمل متساو القيمة، سواء في القطاع العام أو الخاص، طلبت إلى الحكومة أن تبين التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتعزيز وضمان المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة لقاء العمل المتساوي القيمة، وبخاصة في فروع الاقتصاد التي يطغى فيها عدد الإناث. وذكرت اللجنة أنه بموجب المادة ٤ من قانون المجتمع المتسم بالمساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٤، فإن أرباب العمل ملزمون بضمان أن يتقاضى العاملون لديهم أجراً متساوياً عن كل عمل ذي قيمة متساوية. وأكدت أنه من أجل تنفيذ هذا الحكم على نحو فعال، لا بد من تشجيع إجراء تقييم موضوعي للوظائف لمعرفة ما إذا كانت توجد وظائف مختلفة ذات قيمة متساوية، وبالتالي يحق لمن يمارسونها الحصول على أجور متساوية. ووجهت اللجنة انتباه الحكومة إلى أنه، عند تحديد معدلات الأجور، قد تؤدي المواقف التاريخية تجاه دور المرأة في المجتمع إلى بخس قيمة "وظائف النساء" مقارنة بالتي يقوم بها الرجال عادة. لذا، شجعت اللجنة الحكومة على اتخاذ خطوات لكي تعزز بنشاط استحداث واستخدام أساليب موضوعية لتقييم الوظائف، على مستوى المؤسسات، لا تحيز فيها ضد أي من الجنسين كوسيلة لتحديد الأجور وفقاً لمبدأ تساوي أجور العاملين والعاملات لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وطلبت إلى الحكومة أن تبين التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها في هذا الصدد.

وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن المحاكم الوطنية لم تصدر حتى الآن أي قرارات فيما يتعلق بتطبيق مبدأ الاتفاقية. لذلك شجعت الحكومة على اتخاذ جميع التدابير اللازمة

لتعزيز الفهم العام لمفهوم المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وإلى توعية العمال بحقوقهم في المساواة في الأجر وسبل الانتصاف المتاحة لمعالجة أي انتهاكات قد تحدث في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١١١ - كررت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، في ظل عدم وجود تقرير من الحكومة، تعليقاتها التي كانت قد أدلت بها عام ٢٠٠٨ والتي أشارت فيها إلى أنه وفقا لقانون تعزيز العمالة لعام ١٩٩٥، بدأ منذ عام ٢٠٠٤ تنفيذ برنامج محدد يمنح عددا من الحوافز لتوظيف العاطلات عن العمل، وذلك بهدف تعزيز توظيف العاملات، مع التركيز بصفة خاصة على النساء من ضحايا الاتجار بالبشر وذوات الإعاقة ونساء الروما. ولاحظت اللجنة أيضا أنه بموجب الأمر رقم ٧٨٢ الصادر عن وزارة العمل والقضايا الاجتماعية بتاريخ ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، يُسمح للعاطلات عن العمل المنتمات لبعض الفئات المستهدفة، مثل الروما وضحايا الاتجار بالبشر وذوات الإعاقة، بالمشاركة في الدورات التدريبية دون دفع أية رسوم. وعلى الرغم من هذه التدابير، لاحظت اللجنة أنه وفقا للمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، كان نسبة عمالة النساء في عام ٢٠٠٥ تناهز ٣٨,٨ في المائة مقارنة بنسبة ٦٠ في المائة من الرجال.

وطلبت اللجنة إلى الحكومة زيادة بذل جهودها لمعالجة التمييز بين الجنسين في العمالة والمهن، وطلبت إليها أن تقدم معلومات كاملة عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها في هذا الصدد، بما في ذلك معلومات عن تنفيذ وأثر البرامج المعتمدة وفقا لقانون تعزيز العمالة، وكذلك التدابير المتخذة وفقا لقانون المجتمع المتسم بالمساواة بين الجنسين. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة تقديم معلومات عن أي لوائح داخلية معتمدة على مستوى المؤسسات لحماية الموظفين من التحرش الجنسي، وفقا للمادة ٦ من قانون المجتمع المتسم بالمساواة بين الجنسين.

الاتفاقية رقم ١٧١ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن المادة ١٠٨ (١) من قانون العمل يحظر على المرأة الحامل القيام بأي عمل ليلي. ولاحظت أيضا أن المادة ١٠٤ (١) من قانون العمل تقتضي بأن يحظر على المرأة الحامل العمل خمسة أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة وستة أسابيع بعد الولادة. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى أن المادة ٧ من الاتفاقية تقتضي توفير بديل للعمل الليلي (مثلا ما يماثل يوم عمل أو ما يعادله) للعاملات لمدة لا تقل عن ١٦ أسبوعا، منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المتوقع للولادة، أو لفترات أطول إذا كان هذا ضروريا من الناحية الطبية لصحة الأم أو الطفل. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن توضح كيف يتم إعمال شروط الاتفاقية

المتعلقة بإمكانية تمديد إجازة الأمومة، والحماية من الفصل التعسفي، والحفاظ على مستوى الدخل والفوائد، والوضع، والأقدمية والحصول على الترقية.

الاتفاقية رقم ١٨٣ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، إلى أن القوانين والأنظمة الوطنية تضمن حق المرأة الحامل والمرضعة في عدم إلزامهما بأداء أعمال قد تضر بصحة الأم أو الطفل. وأشارت إلى ما ورد في تقرير الحكومة ومفاده أن قرار مجلس الوزراء رقم ٣٩٧ المؤرخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٦ يحدد أنظمة خاصة لحماية المرأة الحامل والمرضعة ويحظر تشغيلهما في الأنشطة التي تعرضهما لظروف عمل خطيرة. وعلاوة على ذلك، أقر مجلس الوزراء بموجب قراره رقم ٢٠٧ المؤرخ ٩ أيار/مايو ٢٠٠٢ والمتعلق بتعريف الوظائف الخطرة أو الصعبة قائمة الوظائف التي تنطوي على خطر تعريض الإنسان لمواد كيميائية أو ظروف عمل خطيرة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تحيل قائمة المهن التي حددها السلطات المختصة على أنها مضرّة بصحة الأم أو الطفل.

وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن المادة ١٠٧ من قانون العمل تنص على أن من غير القانوني أن ينهي أرباب العمل عمالة المرأة العاملة أثناء الحمل أو الغياب عن العمل في إجازة الأمومة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين ما إذا كانت الفترة المحمية بموجب التشريعات الوطنية تشمل أيضاً الفترة التي تعقب عودة المرأة إلى العمل وأن تشير إلى مدة هذه الفترة.

وأشارت اللجنة إلى الملاحظات التي أبدتها اتحاد نقابات ألبانيا والتي زعم فيها وجود تمييز ضد المرأة الحامل في القطاع الخاص وكذلك حالات لاختبار الحمل قبل التوظيف. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في التوظيف وكذلك في الحصول على فرص العمل من الناحية العملية. وفي معرض الإشارة إلى أن المواد من ٣ إلى ٦ من قانون المجتمع المتسم بالمساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٤ أنشأت واجباً يحتم على السلطات العامة وأرباب العمل بالقطاع الخاص الامتناع عن أية أعمال تمييزية ضد المرأة في حالة الأمومة، بما في ذلك وجوب ضمان المساواة في الحصول على فرص العمل، طلبت اللجنة إلى الحكومة النظر في مسألة أن تُدرج في التشريعات الوطنية حظراً صريحاً لاختبار الحمل سواء قبل الحصول على العمل أو أثناء العمل.

الأرجنتين

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الأرجنتين على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧٧ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ٣ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنه وفقا للمادة ١٧٨ من القانون رقم ٢٠-٧٤٤ المؤرخ ١٣ أيار/مايو ١٩٧٦ المتعلق بعقود العمل، يُفترض أن أي فصل يحدث خلال فترة السبعة أشهر ونصف الشهر السابقة أو التالية لموعد الولادة يكون بسبب الأمومة، ما لم يقدم رب العمل ما يثبت عكس ذلك. وفي عدم وجود هذا الإثبات، يُدفع للمرأة العاملة المفصولة عن عملها تعويض عن فصلها بدون مبرر، وكذلك تعويض خاص يساوي مرتب سنة. غير أن اللجنة لاحظت أن أحكام التشريعات الوطنية (المادتان ١٧٧ و ١٧٨ من القانون رقم ٢٠-٧٤٤ المتعلق بعقود العمل) لم تكن كافية لضمان التنفيذ الكامل للمادة ٤ من الاتفاقية، وهو ما يجعل من غير القانوني أن يقدم رب العمل إشعاراً بالفصل لأي سبب من الأسباب لأي موظفة توجد في إجازة أمومة. وفي معرض الإشارة إلى أن المادة ٤ تنطبق أيضا فيما يتعلق بموظفات القطاع العام، أعربت اللجنة عن أملها في أن تقوم الحكومة بدراسة إمكانية إدراج الضمانات الإضافية اللازمة في التشريعات الوطنية لإعمال الاتفاقية على نحو أفضل في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ٢٩ - أشارت لجنة الخبراء في ملاحظتها لعام ٢٠٠٩ إلى تعليقات الاتحاد الدولي لنقابات العمال على مسألة الاتجار بالبشر عبر الحدود الوطنية، والتي تذكر فيها أن الأرجنتين وجهة للاتجار بالنساء والفتيات من الجمهورية الدومينيكية وباراغواي والبرازيل لأغراض الاستغلال الجنسي والنساء والفتيات الأرجنتينيات اللواتي يتاجر بهن أيضا لأغراض الاستغلال الجنسي في الخارج. ولاحظت اللجنة باهتمام اعتماد القانون رقم ٢٦٣٦٤ المؤرخ ٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ المتعلق بمنع الاتجار بالأشخاص والمعاقبة عليه ومساعدة الضحايا وأشارت أيضا إلى أن القانون الجنائي تم تعديله ليشمل أحكاما تنص على عقوبات على جريمة الاتجار بالأشخاص. ولاحظت اللجنة أن الاتجار بالأشخاص لأغراض

العمالة والاستغلال الجنسي يشكل انتهاكا خطيرا للاتفاقية ويتطلب اتخاذ إجراءات جدية وفعالة ومنتاسبة مع خطورة هذه الظاهرة وضخامتها. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ جميع التدابير اللازمة للقضاء على هذه الممارسة.

الاتفاقية رقم ٤٥ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، إلى أن القانون رقم ١١-٣١٧ المؤرخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٢٤، الذي يحظر تشغيل النساء والأطفال في العمل تحت سطح الأرض، لا يزال ساري المفعول. وأشارت اللجنة إلى أنه، خلافاً للنهج القديم القائم على الحظر التام للعمل تحت سطح الأرض على كل امرأة عاملة، فإن المعايير الحديثة تؤكد على تقييم المخاطر وإدارة المخاطر وتوفير تدابير وقائية وحمائية كافية للعمال في المناجم، بغض النظر عن انتمائهم الجنساني، سواء كانوا مستخدمين في مواقع فوق سطح الأرض أو تحت سطح الأرض.

لذلك، وبالنظر أيضا إلى أن الاتجاه الحالي يسير بلا شك نحو إزالة جميع القيود الجنسانية في العمل تحت سطح الأرض، دعت اللجنة الحكومة إلى النظر بصورة إيجابية في التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم لعام ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)، التي تحوّل تركيزها من فئة معيّنة من العمال إلى حماية سلامة وصحة جميع عمال المناجم، وربما أيضا في الانسحاب من الاتفاقية رقم ٤٥.

الاتفاقية رقم ١٠٠ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٨، باهتمام إلى الأنشطة التي تضطلع بها اللجنة الثلاثية المعنية بالمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في مكان العمل. وأشارت على وجه الخصوص إلى إنشاء اللجان الثلاثية للمقاطعات المعنية بالمساواة في الفرص والمعاملة وأن هذه اللجان اجتمعت في المجلس الاتحادي لصياغة استراتيجية مشتركة. وكان من بين المواضيع ذات الأولوية لهذه الهيئة الفجوة في الأجور بين الجنسين. وأعدت مواد مفاهيمية مستندة إلى الأدلة ومواد إحصائية لهذا الغرض. واستُكملت هذه الاستراتيجية، وفقاً للحكومة، بتطبيق قانون حصة المرأة في النقابات رقم ٢٥٦٧٤ المؤرخ ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، والذي يتعين بموجب أحكامه أن تضم كل وحدة للتفاوض الجماعي بشأن ظروف العمل مندوبات يتناسب عددهن مع عدد العاملات في الفرع أو النشاط المعني. وشجعت اللجنة الحكومة على مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز أنشطة اللجنة الثلاثية المعنية بالمساواة في الفرص والمعاملة، وتحقيق التطبيق الكامل للقانون رقم ٢٥٦٧٤ بحيث يمكن للمرأة أن تشارك بنشاط في عملية التفاوض بشأن شروط العمل والأجور الخاصة بها.

وأشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، إلى ما ذكرته الحكومة من أن العاملين في القطاع العام يتقاضون أجورهم وفقا لفئة أو مستوى جدول الأجور المقابل، وأنه تبعا لذلك ولتحقيق المساواة في الأجر كان من الضروري إجراء دراسة لمعرفة ما إذا كانت المرأة تواجه صعوبات أكبر من الرجال في الحصول على مناصب ذات مسؤولية أو استقلالية أكبر. وفي هذا الصدد، أشارت الحكومة إلى أن النساء في النظام الوطني للمهن الإدارية، يمثلن نسبة ٥٠,٨ في المائة من جميع العمال ونسبة ٣٨,٥ في المائة من مناصب المديرين - باستثناء وزارة التنمية الاجتماعية، حيث كانت النسبة ٥٣ في المائة - ونسبة ١٦ في المائة من مناصب تقرير السياسات العامة في الوزارات والأمانات. وذكرت أيضا أن عدد النساء يطغى في الوزارات التي تعنى بالمجالات التي تعتبر عادة مجالات "نسائية"، مثل التنمية الاجتماعية والتعليم، والعلم والتكنولوجيا، والعدالة وحقوق الإنسان، في حين يحتل الرجال أغلبية الوظائف في مجالات التخطيط على المستوى الاتحادي، والاستثمارات والخدمات العامة، والشؤون الخارجية والاقتصاد والإنتاج. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين السياسات الرامية إلى تشجيع زيادة تمثيل المرأة في الوزارات الممثلة فيها تمثيلا ناقصا وفي المناصب التنفيذية في الإدارة العامة. ودعت اللجنة الحكومة إلى تقديم معلومات عن أي مبادرات اتخذتها لضمان ألا يكون جدول الأجور في القطاع العام متحيزا ضد أي من الجنسين.

الاتفاقية رقم ١١١ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٨، إلى المعلومات المقدمة عن متابعة الخطة الوطنية لمكافحة التمييز التي نسقها المعهد الوطني لمكافحة التمييز وكرهية الأجانب والعنصرية. ولاحظت باهتمام الأنشطة التي اضطلع بها المعهد لتعزيز عدم التمييز في العمالة والمهن. فقد أقام على سبيل المثال علاقات مع مختلف النقابات واتحادي النقابات (الاتحاد العام للعمال واتحاد العمال الأرجنتينيين) من أجل تعزيز التمثيل النقابي للمرأة ووضع استراتيجيات مشتركة لمكافحة التمييز المستمر في العمل؛ وشارك في اللجنة الثلاثية المعنية بالمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في مكان العمل؛ وأجريت دراسات بمشاركة منظمة العمل الدولية، بما فيها دراسات عن وضع المرأة العاملة المهاجرة.

ولاحظت اللجنة باهتمام أيضا أن المادة ١٢٥ من الاتفاق الجماعي العام للعمل لعام ٢٠٠٦ الخاص بالإدارة العامة المركزية ينص على أن تتفق الأطراف على القضاء على أي تمييز أو ممارسة تتسبب في معاملة تمييزية أو عدم المساواة بين العمال بداعي الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو نوع الجنس، أو التوجه الجنسي أو الميول الجنسية، أو الحالة العائلية، أو العمر، أو الجنسية، أو العرق، أو الانتماء العرقي، أو الدين، أو الإعاقة، أو الخصائص

البدنية، أو الإيدز، أو أي عمل آخر، أو الإهمال، أو العزل، أو التفضيل أو الاستبعاد مما يمس بمبدأ عدم التمييز وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أو يتناقض معه، سواء عند الحصول على عمل أو في علاقات العمل.

وأشارت اللجنة أيضا إلى رسالة الاتحاد العام للعمال بجمهورية الأرجنتين التي أكد فيها أن مساره الرسمي يتمثل في دعمه القوي للمساواة، لكنه يواجه صعوبات في ضمان تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الممارسة العملية، وأن الدوائر النقابية لم تحرز أي تقدم يُذكر. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل جهودها لتعزيز العمل في اللجنة الثلاثية المعنية بالمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في مكان العمل، وضمان التطبيق الفعال للقانون المتعلق بحصة النساء في النقابات العمالية.

وشددت اللجنة أيضا على أن المادة ٢١ من القانون رقم ٢٥-٢٣٩ المؤرخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ أنشأت نظاماً خاصاً إلزامياً للضمان الاجتماعي لخدم المنازل يدفع بموجبها أرباب العمل اشتراكات فيه. وأخذوا في الاعتبار أن غالبية خدم المنازل، سواء من المواطنين أو الأجانب، هي من النساء، فقد أشارت اللجنة إلى أن العمل المنزلي في كثير من البلدان يُقدر بأقل من قيمته بشكل عام ويتقاضى المشتغلون به أجورا زهيدة بسبب القوالب النمطية الجنسانية. وأشارت اللجنة إلى أنه، يجب، بموجب الاتفاقية، أن يتمتع جميع العمال، بمن فيهم خدم المنازل، بالمساواة في الفرص والمعاملة في جميع جوانب العمل وليس فقط فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي. وقد أدى ضعف خدم المنازل وعدم الاعتراف بهم داخل المجتمع إلى جعلهم عرضة للممارسات التمييزية، وخاصة بسبب الانتماء الجنسي والعرق واللون والانتماء الوطني. لذلك، فإن من الضروري اتخاذ التدابير القانونية والعملية التي تكفل الحماية الفعالة من التمييز للأسباب المدرجة في الاتفاقية. وتأمل اللجنة أن يولى في الخطة الوطنية لمكافحة التمييز اهتمام خاص لحالة عمل خدم المنازل.

أستراليا

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت أستراليا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى وجود فجوة مستمرة في الأجور في عدد من القطاعات. فوفقا للبيانات المستقاة من مكتب الإحصاءات الأسترالي عن آذار/مارس ٢٠٠٧، كانت الفجوة في الأجور بين الجنسين أعلى في مجالات المالية والتأمين (٣٥,٥ في المائة)، والصحة والخدمات المجتمعية (٣٠,٧٥ في المائة)، والممتلكات والخدمات التجارية (٢٣,٢ في المائة)، والتعدين (٢٢,٧ في المائة). كما أشارت اللجنة إلى نتائج الاستطلاع الذي أجرته ولاية فيكتوريا بشأن التكافؤ في الأجور، والذي خلص إلى أن المرأة في فيكتوريا تتقاضى أجرا يقل بنسبة ١١ في المائة عما يتقاضاه الرجل، وأنه لم يحدث منذ عام ١٩٨٦ أي تحسن كبير في أجر المرأة مقارنة بأجر الرجل. ووفقا لهذه الدراسة، كان من بين أسباب استمرار هذه الفجوة في الأجور التمييز المترسخ والمنتظم منذ مدة طويلة. وذكرت اللجنة أيضا البيانات المستكملة المقدمة بشأن أرباح النساء والرجال في ولاية نيو ساوث ويلز (يمثل متوسط أرباح المرأة في الوقت العادي ٨٤,١ في المائة من مثيله لدى الرجل). وفي معرض الإشارة إلى الفجوة المستمرة في الأجور والتي كانت واسعة بالخصوص في عدد من القطاعات، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تنظر في تقييم الأسباب الكامنة وراء هذه الفجوة في الأجور، وتحدد تدابير استباقية ينبغي اتخاذها، بالتعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل، من أجل معالجة هذه الأسباب. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضا أن تقدم معلومات عما اتخذته من تدابير لمتابعة التوصيات المتعلقة باحتذاب النساء واستبقائهن في الصناعة المعدنية، ونتائج هذه التدابير.

وستدرس لجنة الخبراء في عام ٢٠١٠ آخر تقرير قدمته الحكومة.

الاتفاقية رقم ١١١ - ستدرس لجنة الخبراء في عام ٢٠١٠ آخر تقرير قدمته الحكومة.

فيجي

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت فيجي على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ٤٥ - دعت لجنة الخبراء الحكومة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٥، إلى النظر بصورة إيجابية في التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم لعام ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)، التي تحوّل تركيزها من فئة معيّنة من العمال إلى حماية سلامة وصحة جميع عمال المناجم.

الاتفاقية رقم ١٠٠ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٧، إلى أن المادة ٧٨ من قانون علاقات العمل المؤرخ ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ ("التمييز غير القانوني في معدلات الأجور") تنص على أنه "يجب ألا يرفض رب العمل أو أن يفوته منح أو إعطاء أي شخص نفس معدلات الأجور الممنوحة لأشخاص لهم نفس المؤهلات أو مؤهلات مماثلة لها إلى حد كبير ويعملون في نفس الظروف أو في ظروف مماثلة لها إلى حد كبير في عمل بهذه الأوصاف لأي سبب كان، بما في ذلك الانتماء الجنسي لذلك الشخص". وقالت اللجنة إن مستوى التأهيل، على سبيل المثال طول مدة الخبرة المناسبة أو مستوى شهادة ما، يجوز استخدامه كعامل موضوعي لتحديد الأجر الممنوح عن مهنة معينة، ولكن لا يجوز استخدامه لاقتصار المقارنة بين أجور الرجال والنساء الحاصلين على مؤهلات في نفس المهنة أو الحرفة أو في مهنة أو حرفة مماثلة لها، وهو ما يبدو أنه تأثير المادة ٧٨ من قانون علاقات العمل. وعلاوة على ذلك، فإن مقارنة العمل الذي يؤديه الرجال والنساء تحت عنوان "نفس الظروف أو في ظروف مماثلة لها" قد يقلص على نحو غير ملائم نطاق المقارنة بين الأجر التي يحصل عليه الرجل والمرأة، بما أن وظائف مختلفة قد تنطوي على "ظروف" مختلفة، لكنها قد تكون مع ذلك ذات قيمة متساوية. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تعدّل المادة ٧٨ من قانون علاقات العمل لجعلها متوافقة مع الاتفاقية.

وشددت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، على أنه في الحالات التي تحدّد معدلات الحد الأدنى للأجور بحسب المهنة والصناعة، لا بد من اتخاذ تدابير محددة لضمان ألا تكون المعدلات المحددة للمهن التي يطغى فيها عدد الإناث أقل من معدلات المهن التي يطغى فيها عدد الرجال، والتي تنطوي على عمل ذي قيمة متساوية. وأشارت اللجنة أيضا إلى أن تقرير الحكومة لا يتضمن أي معلومات إحصائية عن الأجر الذي يحصل عليه الرجال والنساء في مختلف القطاعات والمهن. وفي معرض التذكير بأن جمع وتحليل البيانات الإحصائية

المتعلقة بأرباح الرجال والنساء أمر لا بد منه لاستعراض التقدم المحرز في تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين، فإن اللجنة حثت الحكومة على موافقتها بهذه المعلومات.

الاتفاقية رقم ١١١ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٧ باهتمام إلى أن قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٧ يتضمن عددا من الأحكام التي تطبق الاتفاقية. وأشير بوجه خاص إلى الفقرة ٦ (٢) والمادة ٧٥ اللتين تحظران بصريح العبارة التمييز المباشر وغير المباشر في العمالة والمهن وتشملان الأسباب المحظورة المذكورة صراحة في المادة ١ (١) (أ) من الاتفاقية، فضلا عن عدد من الأسباب الإضافية، على النحو المتوخى في المادة ١ (١) (ب). وأشارت اللجنة باهتمام أيضا إلى أن القانون يلزم أرباب العمل بوضع سياسة لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل ومواصلة تطبيقها، وبأن يعالج رب العمل أو ممثله وكذلك زملاء العمل مسألة التحرش الجنسي، وأنه يشمل التحرش الذي يأتي في سياق المعاوضة أو الناشئ عن بيئة العمل المعادية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم المحرز في ما يتعلق باعتماد وتنفيذ سياسات منع التحرش الجنسي على مستوى المؤسسات، وتقدم نسخة من المبادئ التوجيهية للسياسة الوطنية للوقاية من التحرش الجنسي المنصوص عليها في قانون علاقات العمل، وتقدم معلومات عن كل الحالات أو المنازعات المتعلقة بالتحرش الجنسي التي عرضت على الهيئات المختصة.

وأشارت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٧، إلى أن الحكومة لم تقدم بعد المعلومات المتصلة بالمساواة بين الجنسين، وطلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن الوضع الحالي للرجال والنساء في سوق العمل، بما في ذلك الاقتصاد غير الرسمي. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أيضا أن تبين التدابير الملموسة التي اتخذتها السلطات المختصة لتعزيز المساواة بين الجنسين في العمالة والمهن ومتابعة الجوانب المتعلقة بالعمل من خطة العمل للمرأة للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٨ والتوصيات المنبثقة عن الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٧ بعنوان "نحو تحقيق المساواة والحماية للمرأة في القطاع الرسمي".

بابوا غينيا الجديدة

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت بابوا غينيا الجديدة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ٤٥ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنها لم تتلق بعد تقرير الحكومة. وذكرت اللجنة بتقرير الحكومة السابق الذي أشارت فيه إلى أنه بالرغم من أن أحكام قانون العمل لعام ١٩٧٨، التي تحظر توظيف العاملات في العمل تحت سطح الأرض في المناجم، لا تزال سارية، فإنه يجري النظر في إمكانية تعديل هذه الأحكام لأنها تنطوي على تمييز ولا تتماشى مع حرية العمل والمساواة بين المواطنين المنصوص عليها في الدستور الوطني.

وبالنظر إلى أن الاتجاه العام على الصعيد العالمي يسير نحو إزالة جميع القيود الجنسانية في العمل تحت سطح الأرض وتوفير الحماية للمرأة، إذا دعت الضرورة لذلك، بطريقة لا تنتهك حقوقها في المساواة في الفرص والمعاملة، فقد دعت اللجنة الحكومة إلى النظر في التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، لعام ١٩٩٥ (رقم ١٧٦).

وقد استلم تقرير الحكومة وستدرسه لجنة الخبراء في عام ٢٠١٠.

الاتفاقية رقم ١٠٠ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، مع الأسف إلى أنها لم تتلق بعد تقرير الحكومة. لذلك فقد ذكرت بتعليقاتها السابقة، التي يرجع تاريخها إلى عام ٢٠٠٧. وأشارت اللجنة إلى أن المادة ٩٧ (٢) من قانون العمل لعام ١٩٧٨ توفر الحماية فقط ضد التمييز في الأجور عن نفس العمل، وهذا أمر غير كاف لتنفيذ الاتفاقية. وذكرت اللجنة ما جاء في بيان الحكومة من أن المسائل التي أثارها اللجنة في طلبها المباشر السابق ستؤخذ في الاعتبار عند إعادة النظر في قانون العمل لعام ١٩٧٨، التي كان من المقرر إجراؤها بعد الانتهاء من مشروع قانون العلاقات الصناعية. غير أن اللجنة لاحظت أيضا أن المادة ٩ من مشروع قانون العلاقات الصناعية تشير مع ذلك إلى العمل الذي لا يزال هو نفسه أو عمل مماثل له أو ما يعادله، وهي إشارة تظل ضيقة جدا لتعكس تماما مفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية". وفي حين أن الفقرة الفرعية (ج) تشير إلى المهارة والجهد والمسؤولية والظروف باعتبارها معايير مناسبة لتحديد القيمة المتساوية، فإن اشتراط أن تكون "مشابهة أو قريبة الشبه إلى حد كبير" أمر يبدو فيه تضيق مفرط. وأشارت اللجنة إلى ملاحظتها العامة لعام ٢٠٠٦ بشأن هذه الاتفاقية وطلبت إلى الحكومة أن تتخذ

الخطوات اللازمة للعمل، عند تنقيح مشروع قانون العلاقات الصناعية وقانون العمل لعام ١٩٧٨، على ألا ينصّ على دفع أجور متساوية عن العمل نفسه أو عمل مماثل له فحسب، ولكن أيضا أن يحظرا التمييز في الأجور في الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء أعمالا مختلفة لكنها ذات قيمة متساوية.

وذكرت اللجنة أيضا ما جاء في بيان الحكومة من أنه لم تصدر أية محكمة قرارات تتعلق بتطبيق الاتفاقية. وأشارت الحكومة أيضا إلى أنه لم تُقدم أي شكاوى في الخدمة العامة تتعلق بأجور غير متكافئة. وقالت اللجنة إن عدم وجود شكاوى بشأن عدم المساواة في الأجور ليس بالضرورة مؤشرا على عدم وجود انتهاكات لمبدأ الاتفاقية. فغالبا ما يكون ذلك ناجما عن عدم وجود وعي أو فهم بين العمال ووكالات إنفاذ القانون بالحقوق في المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أو عدم وجود الإجراءات المتعلقة بتقديم الشكاوى التي يمكن اللجوء إليها. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لزيادة الوعي بين العمال والمسؤولين عن إنفاذ القانون بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، وضمان أن تكون آلية تقديم الشكاوى متاحة للجميع.

وقد استلم تقرير الحكومة وستدرسه لجنة الخبراء في عام ٢٠١٠.

الاتفاقية رقم ١١١ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى تعليقاتها السابقة بشأن الأثر التمييزي للمادة ٣٢ (٢) (ج) '٦' من قانون (إدارة) الخدمات العامة لعام ١٩٩٥ التي توجه نداءات للمرشحين لتنص بالتحديد على أنه "سيجري تعيين ذكور فقط أو إناث فقط أو ترقيتهم أو نقلهم بنسب معينة"، والمادة ٢٠-٦٤ من الأمر العام رقم ٢٠ والمادة ١٣٧ من قانون الخدمات التعليمية بشأن القيود المفروضة على المعلمات في ما يتعلق ببدلات معينة. وأشارت اللجنة إلى رد الحكومة بأن هذه المسألة من المؤكد أنها ستعالج، ولكن نظرا لحساسية المسألة، لم تبدأ بعد المشاورات مع إدارة شؤون الموظفين ولجنة الخدمات التعليمية بغية إلغاء أي أحكام تنطوي على تمييز ضد المرأة. وحثت اللجنة الحكومة على بدء مشاورات مع الوكالات الحكومية المعنية بشأن المادة ٣٢ (٢) (ج) '٦' من قانون (إدارة) الخدمات العامة لعام ١٩٩٥، والمادة ٢٠-٦٤ من الأمر العام رقم ٢٠ والمادة ١٣٧ من قانون الخدمات التعليمية، وذلك بهدف جعل هذين القانونين متوافقين مع أحكام الاتفاقية.

وأشارت اللجنة أيضا إلى أن هناك مؤسسات مختلفة مسؤولة عن التدريب والتعليم، بما فيها المجلس الوطني للتدريب، والمجلس الوطني للتدريب المهني واختبار المؤهلات المهنية، والشعبة الوطنية لخدمات التوظيف، وإدارة التعليم الوطنية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن

تبين التدابير المحددة المتخذة أو المزمع اتخاذها، بما في ذلك من قبل المؤسسات المشار إليها أعلاه، لتحسين مشاركة النساء والفتيات في التعليم والتدريب، بصفة عامة، وتشجيع التحاقهن بجميع أنواع مؤسسات التعليم العالي.

الاتفاقية رقم ١٨٢ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنها لم تتلق بعد تقرير الحكومة. وذكرت بأن الأطفال الذين يتبنون بشكل غير رسمي في منزل من يسمونه عائلتهم يجدون أنفسهم في الواقع في شرك العمل لساعات طوال، وانعدام الراحة وأوقات الفراغ، وانعدام حرية التنقل وتكوين الجمعيات، والحرمان من الحق في التعليم والعلاج الطبي. والفتيات الصغيرات معرضات بشكل خاص لذلك، وعندما يحضرن إلى المنزل كجليسات أطفال أحداث، كثيرا ما تتحول أدوارهن إلى خدم منازل متعددت الأغراض يعملن بأكثر من طاقتهن بدون أجر أو نظير أجور زهيدة. وذكرت اللجنة أيضا إشارة الحكومة إلى أن الممارسات من قبيل "التبني" جزء من التقاليد الثقافية في بابوا غينيا الجديدة وأن ممارسات إساءة معاملة الأطفال "المتبنين" من قبل الوالدين بالتبني أو الوالدين الكفيلين تكاد لا تُذكر. ومع ذلك، وبالرغم من ذكر إشارة الحكومة، فقد اعتبرت اللجنة مرة أخرى أن الأطفال "المتبنين" ينبغي ألا يكونوا عرضة للاستغلال والعمل لساعات طويلة وحرمانهم من الحصول على التعليم. ولاحظت أن هؤلاء الأطفال، وخاصة الفتيات منهم، غالبا ما يسقطون فريسة للاستغلال الذي قد يتخذ أشكالا متعددة، وأن من الصعب مراقبة ظروف عملهم. لذلك طلبت إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لحماية هؤلاء الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال، وخاصة حمايتهم من الأعمال الخطرة.

وبالإضافة إلى ذلك، أشارت اللجنة كذلك إلى أن ممارسة الفتيات الصغيرات البغاء أصبحت وسيلة هامة لتأمين أسباب البقاء اقتصادياً في مراكز بابوا غينيا الجديدة الحضرية وفي المناطق الريفية وأنه تم تحديد أعمار نسبة ٣٠ في المائة من الشابات العاملات في تجارة الجنس والبالغ عددهن ٣٥٠ ما بين ١٣ و ١٩ سنة. وقد كان بغاء الأطفال دائما واضحا للعيان لكنه أمر مسموح به وقليلة هي المرات التي تدخلت فيها الدولة بصورة منتظمة أو فرضت عقوبات. وأشارت اللجنة إلى ما ذكرته الحكومة من أن المزيد من الفتيات، بعضهن لا يتجاوزن ١٣ سنة من العمر، يتحولن إلى الدعارة كوسيلة للبقاء على قيد الحياة في المدن والمراكز الحضرية في البلد. وأشارت اللجنة أيضا إلى المعلومات التي قدمتها الحكومة ومفادها أنها لا تفعل ما يكفي لحماية وتأمين ضحايا البغاء والعاملات في مجال الجنس. والكنائس والمنظمات الأهلية هي الجهات الوحيدة التي تقدم برامج وممارسات التأهيل لهؤلاء الضحايا والعاملات. وفي ضوء المعلومات الواردة أعلاه، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ تدابير

فعالة ومحددة زمنياً لمنع انخراط الأطفال في البغاء. وطلبت إلى الحكومة أيضاً أن تقدم المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة للوآتي يعملن في الدعارة من أجل إنقاذهن من أسوأ أشكال عمل الأطفال هذا والعمل على تأهيلهن ودمجهن في المجتمع.

وقد استلم تقرير الحكومة وستدرسه لجنة الخبراء في عام ٢٠١٠.

الاتحاد الروسي

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدق الاتحاد الروسي على الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦. وصدق أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٩، إلى أن القرار رقم ١٦٢ الذي اتخذته الحكومة في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ يستبعد النساء من العمل في مهنة في ٣٨ قطاعاً صناعياً. وقد أوضحت الحكومة في تقريرها أن القائمة الواردة في القرار رقم ١٦٢ متوافقة مع المادة ٢٥٣ من قانون العمل وأنها وضعت استناداً إلى مشاورات جرت مع ممثلي المعاهد العلمية ومعاهد البحث وأنه سيقتم لكل قيد مبررات طبية. وأكدت الحكومة أن الغرض من هذه القائمة ليس بالتحديد حماية الصحة الإنجابية للمرأة، ولكن على نطاق أوسع "لاستبعاد النساء من ظروف العمل التي عادة لا تتوافق مع متطلبات حماية أرواح العمال وصحتهم". وأشارت الحكومة إلى أنه يجوز لرب العمل، وفقاً للقرار رقم ١٦٢، أن يقرر تعيين نساء للقيام بالأعمال المدرجة في القائمة شريطة أن يوفر ظروف عمل آمنة وأن تشهد على ذلك السلطات الحكومية المختصة. وترى الحكومة أن القرار رقم ١٦٢ لا يتطلب أي تغيير لأنه لم يضع أية قيود لا مبرر لها.

وأشارت اللجنة إلى أنه حيثما اتخذت تدابير خاصة لحماية النساء بالمعنى المقصود في المادة ٥ من الاتفاقية، فلا بد من التأكد من أن الاستثناءات من فرص العمل تقتصر على الحالات التي يكون فيها ذلك ضرورياً تماماً لحماية الصحة الإنجابية للمرأة، وأن التدابير المتخذة تتناسب مع طبيعة ونطاق الحماية المطلوبة. ورأت اللجنة أن استبعاد المرأة من أي

عمل أو وظيفة بسبب ظروف العمل الشاقة أو الضارة أو الخطيرة التي تنطوي على مخاطر متساوية للرجال والنساء، يتجاوز ما هو مسموح به بموجب المادة ٥. ولا تزال اللجنة تشعر بالقلق أيضا لأن الاستثناءات الواسعة من فرص العمل بسبب مخاوف على السلامة المهنية والصحية التي لا تنطبق إلا على النساء ليست ذات أثر تمييزي على مساواة المرأة مع الرجل في سوق العمل فحسب، ولكنها قد تعرقل أيضا تحقيق مزيد من التقدم في توفير ظروف عمل صحية وآمنة للرجال والنساء. لذلك حثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة لإعادة النظر في نظام التدابير الوقائية الحالي الذي يستبعد النساء من فرص العمل وذلك بهدف ضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والمساواة في حماية الصحة والسلامة.

وقد طُلب إلى الحكومة أن تقدم تفاصيل كاملة إلى مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٠.

الاتفاقية رقم ١٨٢ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٩، إلى المناقشات التي جرت في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في الدورة الثامنة والتسعين (حزيران/يونيه ٢٠٠٩) لمؤتمر العمل الدولي في هذا الشأن. ولاحظت لجنة الخبراء إلى أن عدد الحالات التي تنطوي على الاتجار بالأطفال وأبلغت بها السلطات لا يزال منخفضا. وأشارت اللجنة أيضا إلى ما قاله العمال من أعضاء لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير من أن مشروع قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص قد جمد على ما يبدو منذ عام ٢٠٠٦. لذلك، فإن اللجنة أوضحت مرة أخرى أنه على الرغم من أن الاتجار بالأطفال لأغراض الاستغلال الاقتصادي أو الجنسي أمرٌ محظور بموجب القانون، فإنه لا يزال يشكل مصدر قلق بالغ من الناحية العملية. وحثت اللجنة الحكومة على تكثيف جهودها واتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء من الناحية العملية على الاتجار بالأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة من دون تأخير. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لضمان التحقيق مع مرتكبي هذه الجريمة ومحاكمتهم وفرض عقوبات فعالة وراعية بما فيه الكفاية على الأشخاص المدانين بتهمة الاتجار بالأطفال لأغراض الاستغلال الاقتصادي أو الجنسي. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تتخذ خطوات فورية لضمان اعتماد مشروع قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص في المستقبل القريب جدا.

وأشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنه، في سياق البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي لمنع عمل الأطفال لعام ٢٠٠٩ المتعلق بأطفال الشوارع والمعنون "استحداث تدابير محددة زمنياً لتأهيل فتيات الشوارع العاملات وإعالة أسرهن في مناطق مختارة من مدينة سان بترسبرغ"، نُفذ عدد من أنشطة التوعية بشأن

مسألة فتيات الشوارع العاملات. فعلى سبيل المثال، وبمناسبة اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال لعام ٢٠٠٩، استحدثت أدوات لمنظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي لمنع عمل الأطفال بشأن موضوع "إعطاء الفتيات فرصة: إنهاء عمالة الأطفال". وبالإضافة إلى ذلك، قُدم للفتيات اللواتي أُخرجن من دوامة العيش والعمل في الشوارع التدريب المهني في شكل مهارات الخياطة، مما سيمكنهن من إعالة أنفسهن. ومع ذلك، ذكرت اللجنة أنه في سياق الدراسة التي أجريت عام ٢٠٠٩ بشأن عمل الأطفال، أجرى الباحثون مقابلات مع حوالي ٧٠ خبيراً في مسألة عمل الأطفال، قَدروا أن عدد الأطفال الذين يمارسون البغاء في المنطقة يتراوح بين ٣٠٠٠ و ٦٠٠٠ (٩٥ في المائة منهم من الفتيات)، في حين أن عدد الأطفال العاملين في الأعمال الخطرة يتراوح بين ٤٠٠٠ و ٦٠٠٠. وعلاوة على ذلك، ووفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي لمنع عمل الأطفال كجزء من مشروع أطفال الشوارع لعام ٢٠٠٩، فإن نسبة ٢٥ في المائة من الأطفال العاملين في الشوارع هم من الفتيات اللواتي يتعرضن لأسوأ أشكال عمل الأطفال، مثل الأعمال الضارة أو البغاء. وأعربت اللجنة عن قلقها العميق إزاء عدد فتيات الشوارع العاملات وأوضاعهن، وحثت الحكومة على مضاعفة جهودها لحمايتهن من أسوأ أشكال عمل الأطفال، وخاصة الأعمال الضارة والبغاء.

تركيا

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت تركيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها بعد، الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ٤٥ - أشارت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنها لم تتلق بعد تقرير الحكومة. وذكرت أنه بموجب المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٤٨٥٧ المؤرخ ٢٢ أيار/مايو ٢٠٠٣، لا يزال من المحظور استخدام النساء دون تمييز من حيث العمر في العمل تحت سطح الأرض، مثل سراديب المناجم وبناء الأنفاق. وأشارت أيضاً إلى أن العمل تحت سطح الأرض في المناجم قد أُدرج ضمن الأعمال الثقيلة والخطيرة المحظورة على

المرأة بموجب الأنظمة المتعلقة بالأعمال الثقيلة والخطيرة التي وضعتها وزارة العمل والضمان الاجتماعي عملاً بالمادة ٨٥ من قانون العمل (الجريدة الرسمية رقم ٢٥٤٩٤ المؤرخة ١٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٤).

وأشارت اللجنة إلى أنه، خلافاً للنهج القديم القائم على الحظر التام للعمل تحت الأرض على كل امرأة عاملة، فإن المعايير الحديثة تؤكد على تقييم المخاطر وإدارة المخاطر وتوفير تدابير وقائية وحمايية كافية للعمال في المناجم، بغض النظر عن انتمائهم الجنساني. لذلك، دعت اللجنة الحكومة إلى النظر في التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، لعام ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)، التي تحوّل تركيزها من فئة معيّنة من العمال إلى حماية سلامة وصحة جميع عمال المناجم.

وقد استُلم تقرير الحكومة وستدرسه لجنة الخبراء في عام ٢٠١٠.

الاتفاقية رقم ١٠٠ - ذكرت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٩، أنه وفقاً لاتحاد نقابات العمال الترقية، كانت الرقابة غير الكافية من قبل إدارة العمل أحد أسباب عدم المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة. وتأمل اللجنة أن تضطلع الحكومة، بالتشاور مع منظمات العمال وأرباب العمل، بأنشطة التدريب والتوعية التي تتناول على وجه التحديد المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية بين المجموعات المستهدفة ذات الصلة، بما في ذلك مفتشو العمل. ورحبت اللجنة أيضاً بإشارة الحكومة إلى إن نظاماً جديداً سيُنشأ وسيسمح بتصنيف المخالفات التي توضع عليها اليد مفتشية العمل، وأعربت عن أملها في أن يسمح النظام الجديد لمفتشي العمل بوضع بيانات عن عدد مخالفات المادة ٥ (٤) من قانون العمل فيما يتعلق بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية، وطبيعة تلك المخالفات ونتائجها.

وحثت اللجنة الحكومة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، على ضمان أن تُواءم مع الاتفاقية الأحكام المتعلقة بالمساواة في الأجر من مشروع قانون الطيران المدني، التي تنص في المادة ١٦ منه على أن المرأة والرجل اللذين يؤديان في مكان العمل نفس النوع من العمل مع نفس الناتج لا يتقاضيان مرتبا مختلفا بسبب انتمائهما الجنساني. وفي هذا السياق، أشارت اللجنة إلى أن: (١) مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية يقتضي أن يتقاضى الرجل والمرأة أجوراً متساوية ليس فقط عن نفس النوع من العمل، ولكن أيضاً عن عمل مختلف تماماً لكنه مع ذلك ذو قيمة متساوية؛ (٢) ومبادئ الاتفاقية تنطبق أيضاً خارج مكان العمل. وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن المادة ٢٠٣ من قانون الخدمة المدنية تنص على دفع البدلات العائلية للأب إذا كان الوالدان كلاهما موظفين في الخدمة المدنية، وهو ما لا يتفق مع الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١ - رحبت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ٢٠٠٩، بالتقدم المحرز نحو تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في مجال التعليم، لكنها لاحظت مع القلق استمرار انخفاض المستوى العام لمشاركة المرأة في سوق العمل، وخصوصاً تراجع معدل نشاط النساء اللواتي يتجاوز عمرهن ٤٥ سنة. وكانت اللجنة قد طلبت، في ملاحظاتها السابقة، إلى الحكومة تقديم معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في العمالة والمهنة. وأشارت اللجنة إلى أن الحكومة قدمت معلومات قليلة للغاية عن التدابير العملية والمشجعة على تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في الفرص والمعاملة في الممارسة العملية وأنها لم تتلق أي معلومات عن متابعة نتائج مؤتمر القمة العالمي لعمالة المرأة الذي عُقد في إسطنبول عام ٢٠٠٦، أو أي أنشطة تعاون ذات صلة بمنظمات العمال وأرباب العمل. وفي معرض الإشارة إلى أن التغلب على أوجه عدم المساواة المستمرة بين الرجل والمرأة في سوق العمل يتطلب سياسات وتدابير فعالة، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات أكثر تفصيلاً عن التدابير العملية أو المشاريع المنفذة لتعزيز فرص المرأة والمساواة في المعاملة في العمالة والمهنة، بما في ذلك التدابير المحددة التي تستهدف النساء في المناطق الريفية والنساء اللواتي يتجاوز عمرهن ٤٥ سنة.

وبالإضافة إلى ذلك، أشارت اللجنة إلى أن المادة ٥ (١) من قانون العمل تحظر أي تمييز بسبب اللغة أو العرق أو الجنس أو الرأي السياسي أو العقيدة الفلسفية أو الدين والطائفة أو أسباب مماثلة في علاقة العمل. وكانت اللجنة قد خلصت في تعليقاتها السابقة إلى أن هذا الحكم لا يحظر التمييز في مرحلة التعيين. ومع ذلك، فقد لاحظت اللجنة أن المادة ١٢٢ من قانون العقوبات التركي، الذي دخل حيز النفاذ عام ٢٠٠٥، ينص على أن كل شخص يمارس التمييز على أساس اللغة أو العرق أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو العقائد الفلسفية أو الدين أو العقيدة أو لأسباب أخرى، وجعل توظيف شخص ما متوقفاً على أحد هذه الأسباب أو منع أي شخص من القيام بنشاط اقتصادي عادي، يُحكم عليه بالسجن لمدة تتراوح بين ستة أشهر وسنة واحدة أو بدفع غرامة. وقالت اللجنة إنه على نحو ما أشارت إليه الحكومة، كانت هناك حالة واحدة تدرج فيها صاحبها بالمادة ١٢٢ من قانون العقوبات. وفي معرض التذكير بأنه ثمة واجب بمقتضى الاتفاقية بحتم معالجة التمييز في الحصول على فرص العمل، بما في ذلك وقت التعيين والاختيار، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن عدد وطبيعة ونتائج الدعاوى الجنائية المرفوعة بموجب المادة ١٢٢ من قانون العقوبات ليتسنى للجنة التأكد مما إذا كانت الحماية الفعالة من التمييز في مرحلة التعيين متاحة في ظل التشريعات القائمة.