

Distr.: General  
29 May 2012  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثانية والخمسون  
٢٧-٩ تموز/يوليه ٢٠١٢  
البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت\*  
تنفيذ المادتين ٢١ و ٢٢ من اتفاقية القضاء على  
جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة بشأن تنفيذ الاتفاقية  
في المجالات التي تدرج في نطاق أنشطتها  
تقرير مكتب العمل الدولي\*\*

موجز

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

\* CEDAW/C/52/1.

\*\* تأخر تقديمه.



الرجاء إعادة استعماره



## أولا - مقدمة

١ - 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 البالغ عددها ١٨٩، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير في المقام الأول بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٦٨ دولة عضواً؛
- اتفاقية التمييز (في العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٦٩ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدقت عليها ٤١ دولة عضواً.

٢ - وعند الاقتضاء، ترد إشارة إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، وهي:

## 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)

## حرية 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 (المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

## العمل ليلا

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

## العمل تحت سطح الأرض

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

## العمال المهاجرون

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

## العمل بعض الوقت

- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

## العمل في المنزل

- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

## خدم المنازل

- اتفاقية خدم المنازل، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

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

المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير. ولا تُنشر الطلبات المباشرة، التي تعد بالإنكليزية والفرنسية، وبالإسبانية أيضا بالنسبة للبلدان الناطقة بالإسبانية، في شكل كتاب، ولكنها تُتاح للجمهور. وفي وقت لاحق، تُنشر في قاعدة بيانات الأنشطة الإشرافية الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

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

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

## ثانيا - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في بلدان فرادى

### جزر البهاما

٦ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت جزر البهاما على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

### تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

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

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

٨ - ذكرت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة. لذلك، فقد كررت اللجنة طلبها المباشر السابق، مشيرة إلى أن "معدلات الأجور"، المشار إليها والمحددة بموجب البندين ٦ و ٢ (١) من قانون العمل في البلد لعام ٢٠٠١ تبدو أضيق نطاقا من عبارة "الأجر" كما هي محددة في الاتفاقية. وأعربت لجنة الخبراء عن أملها في أن تعدّل الحكومة البندين تماشيا مع الاتفاقية.

٩ - وأشارت اللجنة إلى أن البند ٦ (ب) من قانون العمل لعام ٢٠٠١ أضيق نطاقا مما هو مطلوب بموجب الاتفاقية، من حيث أنه يقصر تطبيق العمل ذي القيمة المتساوية على

مقارنة العمل الذي يُؤدى في المؤسسة نفسها، وحيث يتطلب العمل إلى حد كبير نفس المهارة والجهد والمسؤولية ويُؤدى في ظل ظروف عمل مماثلة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تعدّل ذلك التشريع بما يتماشى مع الاتفاقية.

١٠ - ولاحظت اللجنة المعلومات التي يبدو أنها تشير إلى أن الاتفاقات الجماعية لا تتضمن أحكاماً بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تدرج معلومات عن التدابير التي اتخذها أرباب العمل ومنظمات العمال لتحقيق المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي القيمة.

١١ - ولاحظت اللجنة بأسف أن تقرير الحكومة لا يتضمن رداً على تعليقاتها السابقة، وطلبت منها أن تقدم معلومات عن (أ) طريقة تحديد الأجر في الخدمة المدنية والقطاع العام؛ (ب) أمثلة للاتفاقات والسياسات التي تنص على إجراء تقييم موضوعي للوظائف في القطاعين العام والخاص؛ و (ج) التدابير الرامية إلى تحسين قدرة مفتشي العمل على كشف ومعالجة عدم المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وكفالة إطلاع العمال على حقوقهم في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة وإطلاعهم أيضاً على الآليات المتاحة لتسوية المنازعات.

#### الاتفاقية رقم ١١١

١٢ - ذكرت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أنها لم تلتق تقرير الحكومة. لذلك كررت اللجنة طلبها المباشر السابق، مشيرة إلى أن المادة ٢٦ من دستور جزر البهاما تحظر التمييز في القانون ومن قبل الموظفين العموميين أو أي سلطة عامة لأسباب محددة لكن ليس على أساس الجنس. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تشير إلى الأحكام القانونية المحددة التي تكفل أن يتمكن العمال من الحصول على الإنصاف من التمييز على أساس الجنس في القانون أو من قبل الموظفين العموميين أو أي سلطة عامة.

١٣ - وأشارت اللجنة إلى تعليقاتها السابقة التي لاحظت فيها الفصل المهني بين الرجال والنساء، بما في ذلك في فئة كبار المسؤولين والمديرين المهنية العليا. وأشارت أيضاً إلى أنه، على الرغم من ازدياد عدد النساء اللائي تلقين دورات تدريبية يقدمها معهد التدريب المهني في جزر البهاما، لا يزال عمل النساء يتركز على ما يُسمى عادة المهنة النسائية، من قبيل خبيرة تجميل، وكاتبة في المكاتب، ومديرة نظم مكتبية. وكررت اللجنة طلبها إلى الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة لمعالجة مسألة الفصل بين الرجال والنساء في فئات الوظائف المختلفة، بما في ذلك على أعلى المستويات، وأن تعزز مشاركة المرأة

في طائفة أوسع من الدورات التدريبية، بما في ذلك تلك التي يحضرها الرجال عادة، فضلا عن النتائج التي تتحقق.

١٤ - وطلبت اللجنة من الحكومة أيضا أن تقدم معلومات عن التدابير الملموسة التي اتخذتها وزارة العمل لتعزيز وضمان المساواة في التوظيف والمهن، بما في ذلك معلومات عن الأنشطة ذات الصلة التي تضطلع بها دوائر خدمات التفتيش على العمل ودوائر خدمات تبادل العمالة العامة. وطلبت كذلك معلومات عن أي قرارات ذات صلة صادرة عن المحكمة الصناعية أو المحاكم، ولا سيما القرارات التي تنطوي على البند ٦ من قانون العمل، وعن عدد الشكاوى المقدمة في السنوات الأخيرة التي يُدعى فيها وجود تمييز في العمل والتعليم، بما في ذلك نتائج تلك الشكاوى.

#### الاتفاقية رقم ١٠٣

١٥ - أشارت اللجنة بارتياح، في ملاحظتها في عام ٢٠٠٨، إلى التعديلات التي أُدخلت في عام ٢٠٠٣ على أنظمة التأمين الوطني (الاستحقاقات والمساعدة)، والتي وضعت أحكام المادة ٣ (٦) (تمديد الإجازة المدفوعة الأجر في حالة المرض الناجم عن الولادة) والمادة ٤ (١) (٦) (الإعانة النقدية للأمومة) من الاتفاقية موضع التنفيذ الكامل.

١٦ - وأشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠٠٨، إلى طلباتها السابقة بشأن الحاجة إلى جعل التشريعات الوطنية متطابقة مع المادة ٣ (١) (٣) (استحقاق إجازة الأمومة، وفترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع)، والمادة ٥ (التوقفات المؤقتة عن العمل من أجل الإرضاع) والمادة ٦ (الحماية من الفصل من العمل أثناء إجازة الأمومة) من الاتفاقية.

#### الاتفاقية رقم ١٨٢

١٧ - لاحظت اللجنة بأسف، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة. لذلك كررت اللجنة طلبها المباشر السابق. وذكرت اللجنة، مشيرة إلى دراسة التقييم السريع لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٢، أن الأطفال الذين يشاركون في بعض الأنشطة المتعلقة بالسياحة يتعرضون لخطر استخدامهم في أسوأ أشكال عمل الأطفال، كالاتغلال الجنسي التجاري. لذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت قد اتخذت تدابير لزيادة الوعي لدى الجهات المرتبطة مباشرة بقطاع السياحة، من قبيل رابطات أصحاب الفنادق، وشركات السياحة، ورابطات سائقي سيارات الأجرة، وأصحاب الحانات والمطاعم وموظفيهم.

## بلغاريا

١٨ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت بلغاريا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢ و ١٨٣.

### تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

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

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

٢٠ - رحبت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، بالتعديل الذي أُدخل سنة ٢٠٠٨ على قانون البلد للحماية من التمييز، والذي أدى إلى سريان مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة على جميع الأجور مهما كانت مدة عقد العمل أو عدد ساعات العمل (البند ١٤ (٢))، والذي ينص على أنه يجب تحديد أجور الموظفين أو العاملات اللاتي يستأنفن العمل بعد إجازة أمومة أو إجازة لرعاية الأطفال (البند ١٤ (٤)) حسب نفس المعدلات المعتمدة للعمال الآخرين.

٢١ - ولاحظت اللجنة من المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة أنه في الفترة ما بين سنتي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٩، ازدادت الفجوة في الأجر بين الجنسين (متوسط الأجر السنوية) في القطاع العام زيادة كبيرة بحيث ارتفعت من ٢٣ في المائة إلى ٣٥ في المائة، بينما تقلصت هذه الفجوة خلال الفترة نفسها من ٢١ في المائة إلى ١٩ في المائة في القطاع الخاص. وأشارت اللجنة إلى ما أوضحتته الحكومة من أن التمييز في الأجر بين الرجال والنساء لا وجود له في بلغاريا، وأن تباين الأجر ناتج عن عوامل أخرى، وقالت إن المواقف التاريخية تجاه دور المرأة في المجتمع، إلى جانب الافتراضات القائمة على القولية النمطية أسهمت في التمييز المهني بين الجنسين في سوق العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ تدابير، من قبيل إجراء دراسات أو استقصاءات عن الفروق في الأجر التي يتقاضاها الذكور والإناث في القطاعين العام والخاص، والنظر في الأسباب الكامنة للفجوة في الأجر بين الجنسين، بما في ذلك ما إذا كانت الوظائف والمناصب التي تشغلها نساء في أغلب الأحيان مبخوسة القيمة بشكل منهجي. وإضافة إلى ذلك، أشارت اللجنة إلى الزيادة الكبيرة في الفجوة في الأجر بين الجنسين في القطاع العام، وطلبت من الحكومة أن تبين التدابير المتخذة

أو المزمع اتخاذها للنظر في هذه المسألة ومعالجتها. وكررت اللجنة طلبها الحصول على معلومات عن أي تدابير متخذة أو مزمع اتخاذها لتشجيع استخدام وتطوير أساليب لإجراء تقييم موضوعي للوظائف، تكون خالية من التحيز الجنساني، ولا سيما في القطاع الخاص، وذلك بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية.

٢٢ - ورحبت اللجنة بإبرام اتفاق بين وزارة العمل والسياسة الاجتماعية ولجنة الحماية من التمييز ينص على القيام بأنشطة مشتركة بهدف تهيئة ظروف مواتية للحد من التفاوت في الأجور بين الرجال والنساء ولل قضاء على ذلك التفاوت. وأحاطت اللجنة علما أيضا بالمعلومات المقدّمة بشأن حالات التمييز في الأجور التي نظرت فيها لجنة الحماية من التمييز، وبشكل خاص القرار الذي أوصت فيه بأن يُدرج، في الاتفاق الجماعي، حكم صريح يضمن مراعاة مبدأ المساواة في الأجور وفقا للبند ١٤ (١) و (٢) من قانون الحماية من التمييز. وطُلب من الحكومة أن تبين التدابير المتخذة عقب القرار الذي اتخذته لجنة الحماية من التمييز بشأن إدراج مبدأ المساواة في الأجور في الاتفاقات الجماعية.

#### الاتفاقية رقم ١١١

٢٣ - أشارت اللجنة باهتمام في ملاحظاتها في عام ٢٠١١، إلى التدابير المتخذة لرصد البرامج والتدابير الهادفة إلى تعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل والتدريب والتعليم لأفراد قبائل العجر (الروما). ولاحظت أن فريقا عاملا مشتركا بين الإدارات قام برصد تنفيذ خطة العمل الوطنية بشأن مبادرة "عقد إدماج العجر ٢٠٠٥-٢٠١٥". وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل اتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز تكافؤ الفرص المتاحة لطائفة العجر، ولا سيما فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل والتعليم، وأن تقدم معلومات بهذا الشأن، بما في ذلك معلومات إحصائية بشأن وضع أفراد تلك الطائفة في سوق العمل. وطُلب من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لتعزيز تكافؤ الفرص المتاحة للحصول على عمل وشغل ووظائف في القطاعين العام والخاص بالنسبة للأشخاص المنحدرين من أقليات عرقية ودينية ولغوية أخرى، ومنهم على وجه الخصوص ذوو الأصل التركي، والمسلمون الناطقون باللغة البلغارية (البوماكس) وذوو الأصل المقدوني.

٢٤ - وأشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إلى الجهود الرامية إلى التوعية التي تبذلها لجنة الحماية من التمييز وتتضمن التعريف بأسس الحقوق الأساسية وتعليمات بشأن كيفية تقديم شكوى إلى اللجنة، وطلبت من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن هذا الموضوع.

٢٥ - وأشارت اللجنة إلى تبني بلغاريا استراتيجية وطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، وطلبت من الحكومة تقديم معلومات عن النقاط التالية: (أ) التدابير العملية المتخذة لتنفيذ خطط العمل الوطنية والاستراتيجية الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين وذلك بهدف ضمان إتاحة فرص متكافئة أمام الرجال والنساء في سوق العمل، بما في ذلك في مواقع صنع القرارات والمناصب الإدارية في القطاع الخاص والقطاع العام؛ و (ب) أي تدابير أُتخذت للتصدي للقولبة النمطية الجنسانية، وخاصة الافتراضات المتعلقة بالإمكانات والتطلعات المهنية للمرأة؛ و (ج) التقدم المحرز في اعتماد مشروع قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة؛ و (د) التعاون بين المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل في تصميم وتنفيذ التدابير التي تتخذ لتعزيز المساواة بين الجنسين.

٢٦ - أما في ما يتعلق بالتحرش الجنسي، فقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين السبل التي تتبعها لضمان الحماية عمليا من التحرش الجنسي في أماكن العمل، بما في ذلك من خلال اتخاذ تدابير وقائية. وطلبت أيضا من الحكومة تقديم معلومات عن أي قضايا من تحرش جنسي وذلك عملا بالمادة ١٧ من قانون الحماية من التمييز.

٢٧ - وأشارت اللجنة إلى الدراسة التي أجراها البلد بشأن تكافؤ الفرص وعدم التمييز في أعمال وكالة التشغيل وفروعها الإقليمية وكذلك إلى البند ٢٤ من قانون الحماية من التمييز الذي يشير إلى التزامات صاحب العمل، وطلبت من الحكومة أن تقدم تفاصيل عن التدابير المتخذة عملا بالبند ٢٤ وعن أي تدابير متخذة أو من المزمع اتخاذها بناء على نتائج الدراسة المتعلقة بتكافؤ الفرص.

#### الاتفاقية رقم ١٥٦

٢٨ - ذكرت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة بعد. ولهذا كررت اللجنة طلبها المباشر السابق، مشيرة إلى أن عددا من التدابير الرامية إلى تيسير التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية التي تنص عليها التشريعات والاتفاقات الجماعية متاحة للأمهات فقط. وأشارت اللجنة إلى أن افتراض أن المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأسرة والمترل تقع على عاتق المرأة يتعارض مع أهداف الاتفاقية، وطلبت من الحكومة أن تعيد النظر في التدابير المعنية وأن تضمن أن تكون التدابير المتخذة لتطبيق أحكام الاتفاقية متاحة للعمال الذين لديهم مسؤوليات أسرية، رجالا ونساءً على قدم المساواة.

٢٩ - وأشارت اللجنة إلى أن قانون العمل في بلغاريا يحظر التمييز على أساس الجنس والوضع العائلي، وما إلى ذلك، (البند ٨ (١))، وإلى أن قانون الحماية من التمييز يحظر التمييز في الوظائف على أساس جملة أمور منها الجنس، والأحوال الشخصية، والحالة

الزواجية (البند ٤ (١)). وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن أي قضايا تتعلق بالتمييز في العمل والتوظيف بسبب المسؤوليات الأسرية تكون عُرضت على المحاكم أو مفتشية العمل أو لجنة الحماية من التمييز وعن سبل الانتصاف المتصلة بها.

٣٠ - ولاحظت اللجنة أنه بموجب قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إلا في الحالات الواردة في البندين ٣٢٨ و ٣٣٠. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تؤكد أن حظر التمييز على أساس المسؤوليات الأسرية المشار إليه أعلاه ينطبق على إنهاء الخدمة. وطلبت من الحكومة أن تبين سبل الانتصاف القانونية المتاحة في حالة التعرض للفصل من العمل بسبب التمييز، وأن تقدم معلومات عن أي قضايا متصلة بفصل العمال بسبب مسؤولياتهم الأسرية.

٣١ - ولاحظت اللجنة استحداث نظام إجازة أبوة في عام ٢٠٠٨ تصل مدتها إلى ١٥ يوما يتلقى العامل خلالها استحقاقات الضمان الاجتماعي بنسبة قدرها ٩٠ في المائة من متوسط الأجر (البند ١٦٣ (٧) من قانون العمل). ولاحظت اللجنة أيضا منح الآباء والأمهات على قدم المساواة، للمرة الأولى، إمكانية قضاء فترة مدتها ستة أشهر كإجازة والدية إذا كان لديهم أطفال تتراوح أعمارهم من سنتين إلى ثماني سنوات، وإن كانت تلك الإجازة غير مدفوعة الأجر ولا تمنح خلالها استحقاقات الضمان الاجتماعي (البند ١٦٧ (أ)). ولاحظت اللجنة كذلك أنه يحق للنساء العاملات الحصول على إجازة لرعاية الأطفال الذين تقل أعمارهم عن سنتين كما ينص على ذلك البندين ١٦٣ و ١٦٤، بينما لا يحق للرجال الحصول على هذه الإجازة إلا بموافقة الأم. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات مفصلة، بما في ذلك بيانات إحصائية، عن مدى الاستفادة من إجازة الأبوة وإجازة الوالدين بموجب البند ١٦٧ (أ) من قانون العمل. ولاحظت اللجنة أيضا أن إجازة الأبوة بموجب البند ١٦٣ (٧) من قانون العمل مشروطة بأن يكون الأب متزوجا من الأم ويعيش معها في نفس البيت. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين أسباب جعل إجازة الأبوة مرهونة بالحالة الزوجية.

٣٢ - ولاحظت اللجنة أن البند ١٣٩ (٢) من قانون العمل والبند ١٦ (أ) من قانون الخدمة المدنية ينصان على إمكانية الاستفادة من نظام ساعات عمل مرنة. وطلبت من الحكومة تقديم معلومات أكثر تفصيلا عن تطبيق هذه الأحكام عمليا.

٣٣ - ولاحظت اللجنة أن استراتيجية التوظيف المحدثة الخاصة بجمهورية بلغاريا للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٥ تهدف إلى توفير تغطية وطنية وافية لرعاية الأطفال الصغار وأفراد الأسرة المعالين الآخرين. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات إحصائية تبين التقدم المحرز في

توسيع نطاق تغطية خدمات الرعاية ومرافق رعاية صغار الأطفال وأفراد الأسرة المعالين الآخرين.

#### الاتفاقية رقم ١٨٢

٣٤ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، قول الحكومة إن خطة العمل الوطنية لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية سارية حتى عام ٢٠٠٥ فقط. ومع ذلك أشارت الحكومة إلى أن مكافحة العنف وجميع أشكال استغلال الأطفال وإساءة معاملتهم والاتجار بهم، فضلا عن توفير الحماية والدعم للضحايا وإعادة إدماجهم، لا تزال من أبرز أولويات الوكالة الحكومية لحماية الطفل، على النحو المبين في وثائق تأسيسها، وهي: الاستراتيجية الوطنية للطفل للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٨ والبرامج الوطنية لحماية الطفل للأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن أثر هذه التدابير.

#### الاتفاقية رقم ١٨٣

٣٥ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠٠٨، المعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن التطبيق على المستوى العملي للمادة ٦ (٣) و (٦) من الاتفاقية (دفع الإعانات النقدية للنساء العاملات اللاتي لم يكملن مدة ستة أشهر من المساهمات في صندوق الضمان الاجتماعي أو اللاتي يفتقرن إلى التغطية التي يوفرها قانون التأمين الاجتماعي الإلزامي)، وبوجه خاص بالتعديلات التي أدخلت على قانون الاستحقاقات الأسرية للأطفال رقم ٢٠٠٤/٣٢.

٣٦ - ولاحظت اللجنة تعديل البند ٣٠٧ من قانون العمل المعمد سنة ٢٠٠٤، الذي ضيق نطاق حظر ممارسة الأنواع الخطرة أو الشاقة من العمل، وستوضع قائمة بتلك الأنواع في مرسوم تصدره وزارة العمل والسياسة الاجتماعية ووزارة الصحة، ليقصر على الحوامل والمرضعات. ولاحظت اللجنة المعلومات المقدمة عن الترتيبات والإجراءات المتخذة لتقييم المخاطر الناجمة عن هذه الأعمال على صحة الحوامل والمرضعات. ولاحظت اللجنة باهتمام المعلومات المتعلقة بتمديد فترة إجازة الأمومة من ١٣٥ يوما إلى ٣١٥ يوما عملا بأحكام البند ١٦٣ (١) من قانون العمل، بصيغته المعدلة في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦.

٣٧ - ووفقا لأحكام البند ٩ من قانون الحماية من الفصل، بعد أن يثبت الشخص الذي يدعي أنه ضحية للتمييز صحة الوقائع، يتعين على المدعى عليه أن يثبت أنه لم ينتهك الحق في المساواة في المعاملة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تشرح كيفية تطبيق هذه الأحكام عمليا،

نظراً إلى أن المادة ٨ (١) من الاتفاقية تنص على أن عبء إثبات أن أسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع يقع على عاتق صاحب العمل.

٣٨ - أما فيما يتعلق باشتراط تقديم شهادة طبية من أجل إبرام عقد عمل، فقد طلبت اللجنة مجدداً من الحكومة أن تبين ما إذا ما كانت الشهادة الطبية يمكن أو لا يمكن أن تتضمن معلومات لها علاقة بالحمل.

### غيانا

٣٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت غيانا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

### تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٤٠ - تناول التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود الواردة أدناه:

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

٤١ - ذكرت لجنة الخبراء بأسف، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة. ولذلك كررت ملاحظتها السابقة، مشيرة إلى أن البند ٩ من قانون منع التمييز، رقم ٢٦ الصادر عام ١٩٩٧، يفرض التزاماً على كل صاحب عمل بالمساواة في الأجر بين الرجال والنساء الذين يؤدون عملاً متساوي القيمة، في حين ينص البند ٢ (٣) من قانون المساواة في الحقوق، رقم ١٩ الصادر عام ١٩٩٠، على "تساوي الأجر عن العمل المتساوي أو العمل المتماثل"، وهذا نص لا يفي بمتطلبات الاتفاقية. ولا يزال القلق يساور اللجنة لعدم الاتساق بين الحكمين الواردين أعلاه. وطلبت اللجنة مرة أخرى من الحكومة، مشيرة إلى عدم إحراز أي تقدم في هذه المسألة لسنوات عديدة، تعديل التشريعات.

٤٢ - وأشارت اللجنة إلى الرسالة التي وردت من الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، الذي أصبح اسمه الآن الاتحاد الدولي لنقابات العمال، وطرح فيها شواغل تتعلق بالترقية والإنفاذ الفعال لتشريعات المساواة في الأجر. وفي هذا السياق، لاحظت اللجنة قول الحكومة إنه لم تكن هناك حالات حصل فيها العاملون من الذكور والإناث على أجور مختلفة عن

نفس العمل. ورأت اللجنة، بدافع من قلقها لكون أن تقرير الحكومة يبيّن وجود حالات سوء فهم لنطاق مبادئ الاتفاقية ومعانيها، ضرورة تدريب مفتشي العمل والقضاة وكذلك ممثلي العمال وأصحاب العمل بشأن مبدأ المساواة في الأجر وذلك لضمان تطبيق أحكام الاتفاقية.

٤٣ - وكررت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، طلبها المباشر السابق، مشيرة إلى أنظمة الأجور التي نصت على الحد الأدنى للأجور لمختلف فئات العاملين في عدد من القطاعات. وبعد أن لاحظت اللجنة أن بعض المصطلحات المستخدمة لوصف فئات العمال ليست محايدة جنسانياً (مثل نادل الحانة، وخادمة المطبخ، وعامل الغسيل، وعامل الصيانة)، فإنها طلبت من الحكومة أن تكفل استخدام مصطلحات محايدة جنسانياً وذلك تجنباً للتحيز الجنساني في تحديد الأجور. كذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير التي اتخذتها لكفالة ألا تُبخس عملية تحديد الحد الأدنى للأجور قيمة الجهود والمهارات والمسؤوليات التي تتطلبها الأعمال التي تؤديها النساء في الغالب.

٤٤ - ولاحظت اللجنة قول الحكومة إن الاتفاقات الجماعية لا تشتمل على أحكام محددة بشأن المساواة في الأجور. وطلبت اللجنة من الحكومة، مشيرة إلى أن التفاوض الجماعي يتيح فرصة لتعزيز التقييم الموضوعي للوظائف، بوصفه وسيلة لتحديد الأجور وفقاً لمبدأ الاتفاقية، أن تزودها بمعلومات عن الخطوات المتخذة لالتماس تعاون منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في هذه المسألة.

#### الاتفاقية رقم ١١١

٤٥ - ذكرت اللجنة بأسف، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، أنها لم تتلق تقرير الحكومة. ولذلك كررت ملاحظتها السابقة، مشيرة إلى الرسالة الواردة من الاتحاد الدولي لنقابات العمال التي تشير إلى انخفاض تمثيل المرأة في مجالات العمل التي يهيمن عليها الرجال تقليدياً، وضعف مشاركة المرأة الأمريكية الهندية في القوى العاملة، وعدم وجود إجراءات فعالة للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالتمييز. وطلبت اللجنة من الحكومة، مشيرة إلى أهمية الإحصاءات الموثوقة لتقييم التقدم المحرز، أن تقدم لها بيانات إحصائية، مصنفة حسب الجنس، عن انخراط الرجال والنساء، بما في ذلك النساء من الشعوب الأمريكية الهندية، في مختلف المهن والقطاعات الاقتصادية، وكذلك انخراطهم في دورات التدريب المهني، والتدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لضمان عدم تعزيز السياسات والخطط التي تتحكم فيها الحكومة للقوالب النمطية بشأن الأدوار التي يقوم بها كل من الرجل والمرأة في العمل والمهنة.

٤٦ - وكررت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، طلبها المباشر السابق، والذي التمسست فيه الحصول على معلومات عن إنشاء لجنة حقوق الإنسان، واللجنة المعنية بالشعوب الأصلية، ولجنة شؤون المرأة والمساواة بين الجنسين، وعن سير أعمال هذه اللجان.

٤٧ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أنه لم تكن هناك حالات لجوء إلى القضاء في ما يتعلق بالتحرش الجنسي. وشجعت اللجنة الحكومة على زيادة الوعي العام بخصوص التحرش الجنسي والإجراءات والآليات المتاحة في هذا الصدد.

٤٨ - وطلبت اللجنة من الحكومة أيضاً أن تزودها بمعلومات عن تنفيذ خطة العمل الوطنية من أجل المرأة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. وطلبت من الحكومة، مشيرة مرة أخرى إلى ارتفاع مستويات التحصيل التعليمي للفتيات، أن تقدم لها إفادة عن كيفية ترجمة ذلك إلى نواتج لصالح المرأة في سوق العمل.

### إندونيسيا

٤٩ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت إندونيسيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

### تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

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

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

٥١ - طلبت لجنة الخبراء من الحكومة، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، أن تتخذ خطوات لإعادة النظر في التشريعات القائمة وتعديلها، بما في ذلك قانون القوى العاملة (رقم ١٣/٢٠٠٣)، وذلك لكي تعبر تعبيراً قانونياً صريحاً عن مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في الأعمال المتساوية القيمة.

٥٢ - وأشارت اللجنة إلى المرسوم الحكومي رقم ٣٧ الصادر عام ١٩٦٧، ومرسوم وزير الزراعة رقم 418/KPTS/EKKU/5/1981، اللذين يتضمنان معاملة متباينة للرجل والمرأة في ما يتعلق بدفع استحقاقات العمل، وإلى البند ٣١ (٣) من قانون الزواج (رقم ١/١٩٧٤) الذي ينص على أن الزوج هو رب الأسرة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات

عن أي تدابير اتخذتها لتنقيح المرسوم رقم 418/KPTS/EKKU/5/1981 أو إلغائه، وعن نتائج الدراسة الجارية لقانون الزواج وأثرها، وطلبت منها اتخاذ تدابير لكفالة عدم وجود أي تمييز يمارس عمليا بشكل مباشر أو غير مباشر ضد المرأة في ما يتعلق بالإعانات العائلية واستحقاقات العمل.

٥٣ - وفي ما يتعلق بالفرقة بين الجنسين حسب المهنة، طلبت اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير التي اتخذتها فرقة العمل الثلاثية بهدف نشر المبادئ التوجيهية لتكافؤ فرص العمل التي أصدرتها الحكومة في عام ٢٠٠٥. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها من أجل تحسين حصول المرأة على فرص عمل أوسع نطاقا وعلى كافة المستويات.

٥٤ - وطلبت اللجنة من الحكومة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، في ما يتعلق بالبند ١ (٣) من قانون القوى العاملة، الذي يعرف "الأجر"، أن تزودها بمعلومات محددة عن العناصر التي تشتمل عليها "الأشكال الأخرى من الأجر" وأن تشير إلى الكيفية التي تكفل بها الحكومة عمليا انطباق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة على جميع أشكال الأجر.

٥٥ - وأشارت اللجنة إلى أنه لا يبدو أن لائحة وزير العمل PER-01/MEN/1999 المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، ولا قرار المجلس الوطني للأجور 01/DEPENAS/XII/2006 المتعلقة بإجراءات المجلس الوطني للأجور، ينصان على وسائل محددة تكفل خلو معايير النص على الحد الأدنى للأجور القطاعية من التحيز الجنساني. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير التي اتخذها المجلس الوطني للأجور أو التي يزمع اتخاذها لوضع نظام وطني للأجور، وأن تشير إلى الكيفية التي تعزز بها هذه التدابير مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة.

٥٦ - وفي ما يتعلق بالتقييم الموضوعي للوظائف، طلبت اللجنة من الحكومة أن تشير إلى الخطوات المتخذة أو المزمع اتخاذها لتعزيز الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف، التي ينص عليها مرسوم وزير القوى العاملة والهجرة الداخلية KEP-49/MEN/IV/2004، وأن تشير إلى كيفية استخدام المبادئ التوجيهية لتكافؤ فرص العمل في تشجيع الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف وتشجيع استخدام المعايير الموضوعية لتحديد الأجور.

٥٧ - ولاحظت اللجنة أن الحكومة أصدرت مبادئ توجيهية بهدف الترويج للقضاء على التمييز الجنساني في أماكن العمل. ولاحظت اللجنة أيضا أن مفتشية العمل اضطلعت بأنشطة للتوعية في هذا المجال. وطلبت اللجنة من الحكومة، مشيرة إلى عدم تقديم أي معلومات عن

حالات التمييز في الأجور على أساس نوع الجنس، أن تزودها بمعلومات محددة وموثقة عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتوعية مفتشي العمل والعاملين وأصحاب العمل ومنظمات هذه الفئات بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة.

#### الاتفاقية رقم ١١١

٥٨ - أشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إلى عدم وجود توضيح محدد لأسباب التمييز وكذلك عدم تعريف التمييز المباشر وغير المباشر في قانون القوى العاملة.

٥٩ - ولاحظت اللجنة صدور المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتحرش الجنسي، التي وضعتها الحكومة بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، من خلال التعميم رقم SE.03/MEN/IV/2011. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن أي خطوات متخذة أو مزمع اتخاذها لتعديل قانون القوى العاملة أو لاعتماد تشريع آخر من أجل حظر التحرش الجنسي وحماية العاملين والعاملات من التعرض له في العمل والمهنة، سواء كان هذا التحرش مقابل منح امتيازات أو يحدث في بيئة عدائية.

٦٠ - وفي ما يتعلق بإمكانية الحصول على عمل أو مهنة أو تدريب مهني أو تعليم، طلبت اللجنة من الحكومة أن تشير إلى التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين للتصدي للتمييز المهني ولتشجيع حصول المرأة على وظائف أعلى أجرا ووصولها إلى نطاق أوسع من المهن. ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أنها تود الحصول على مساعدة من منظمة العمل الدولية في جمع البيانات، وطلبت من الحكومة أن تتخذ الخطوات الضرورية لتأمين هذه المساعدة.

#### الاتفاقية رقم ١٣٨

٦١ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها في عام ٢٠١٠، إلى التقرير الذي قدمته جاكرتا إلى منظمة العمل الدولية، الذي استشهد بدراسة تشير إلى أن ٦٨ في المائة من خدام المنازل الذين ردوا على أسئلة الدراسة أفادوا بتعرضهم للإيذاء النفسي، في حين تعرّض ٩٣ في المائة لعنف بدني، وتعرّض ٤٢ في المائة لنوع من أنواع التحرش أو الانتهاك الجنسي أثناء عملهم. وأعربت اللجنة عن قلقها الشديد إزاء الاستغلال الذي لا يزال يتعرض له الأطفال الذين يعملون كخدم في المنازل. وبناء على ذلك حثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة لكفالة اعتماد القانون المقترح لحماية خدام المنازل كمسألة عاجلة. كذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ تدابير لمعالجة وضع الأطفال الذين يعملون كخدم في المنازل، وأن تزودها

معلومات عن النتائج المتحققة. وأبدت اللجنة تعليقات مماثلة في ما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٨٢.

### جامايكا

٦٢ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت جامايكا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

### تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

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

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

٦٤ - حثت اللجنة الحكومة مجدداً، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، التي أشارت فيها إلى ما ذكرته الحكومة من أن قانون العمل (المساواة في الأجر بين المرأة والرجل) لعام ١٩٧٥، لا يزال قيد الاستعراض، على تنقيح البند ٢ من ذلك القانون لأنه ينص على متطلبات عمل "مماثلة" أو "مماثلة إلى حد كبير"، وهو بذلك لا يضيفي قيمة تشريعية كاملة على مفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية".

٦٥ - وطلبت اللجنة من الحكومة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لتشجيع تطبيق الاتفاقية من خلال وضع سياسات ترمي إلى تعزيز فرص وصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى جميع المهن والقطاعات الاقتصادية، وعن توزيع الرجال والنساء في مختلف جداول الأجر والمهن المشمولة، لكي يتسنى للجنة تقييم مدى تطبيق مبدأ الاتفاقية من خلال اتفاقات جماعية.

٦٦ - وفيما يتعلق بالتقييم الموضوعي للوظائف، طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين السبل التي تنتهجها لكفالة تساوي المرأة والرجل في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في الخدمة المدنية، وأن توضح ما إذا كان نظام تقييم إدارة الأداء المعمول به في الخدمة المدنية يستهدف تحليل الوظائف وتصنيفها لغرض تحديد الأجر، وأن تبين ما تتبعه من أساليب ومعايير لتحقيق تلك الغاية.

## الاتفاقية رقم ١١١

٦٧ - أشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إلى أن المادة ٢٤ من الدستور لا تنص على اعتبار الجنس سببا من أسباب التمييز. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لاعتماد أحكام تحدد وتحظر صراحة التمييز المباشر وغير المباشر القائم على الأقل على جميع الأسباب المعددة في المادة ١ (١) (أ) من الاتفاقية، فيما يتعلق بجميع جوانب العمالة والمهن، وتشمل جميع العمال. وطلبت أيضا من الحكومة أن تقدم معلومات عن أي مستجدات تتعلق بحالة مشروع القانون المعدل للدستور، وأي تدابير يجري اتخاذها لتعديل التشريعات المتحيزة جنسيا أو التي أصبحت عتيقة وذلك على نحو ما دعا إليه مكتب شؤون المرأة.

٦٨ - ولاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة من أن مشروع السياسة المتعلقة بالتحرش الجنسي، الذي استعرضه وعدّله مكتب مجلس وزراء حكومة جامايكا، سيُعرض بصورة مشتركة على المجلس ليوافق عليه وسيقترح شروطا وأحكاماً لتنفيذ تشريعات مكافحة التحرش الجنسي. ولاحظت اللجنة أيضا اتخاذ تدابير استعدادا لتنفيذ تلك السياسة، من بينها تنظيم حلقات عمل للتدريب والتوعية. ولاحظت اللجنة كذلك أن مكتب شؤون المرأة يواصل تنظيم دورات التدريب والتوعية بشأن التحرش الجنسي، ولا سيما من أجل أفراد قوة الشرطة في جامايكا وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين في البلد.

٦٩ - ورحبت اللجنة ببدء العمل بالسياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين في ٨ آذار/مارس ٢٠١١. ولاحظت مختلف التدابير المتخذة للترويج لتلك السياسة بوسائل من بينها عقد دورات التدريب والتوعية بأهمية تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإنشاء مراكز تنسيق جنسانية في القطاع العام. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن الآثار المترتبة على السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين في القطاعين العام والخاص، وبوجه أخص، الأساليب التي تتبعها الحكومة لمعالجة التمييز الأفقي والرأسي بين الجنسين في سوق العمل. وطلبت أيضا من الحكومة أن تقدم معلومات إحصائية عن تمثيل المرأة في مختلف الفئات الوظيفية، من قبيل وظائف الإدارة وصنع القرارات في القطاعين العام والخاص.

٧٠ - وطلبت اللجنة من الحكومة، مشيرة إلى برنامج التدريب على المهارات غير التقليدية الذي يقدمه الصندوق الاستثماري للتدريب في مجالي العمالة والموارد البشرية التابع للوكالة الوطنية للتدريب، أن تواصل تقديم معلومات عن عدد النساء اللواتي يتلقين التدريب ونسبة المشاركات اللواتي تسنى لهن الحصول على فرص عمل بعد استفادتهن من التدريب المقدم من تلك الهيئة.

## الاتفاقية رقم ٩٧

٧١ - أشارت اللجنة في طلبها المباشر في عام ٢٠٠٧ إلى الجدولين الإحصائيين المقدمين عن عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ بشأن طلبات الحصول على تصاريح عمل المصنفة حسب بلد المنشأ، وعن عدد العمال الجامايكيين الذي يعملون كل شهر في أمريكا الشمالية، مصنفا حسب الفئة والجنس. وطلبت من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن تدفقات الهجرة الوافدة والهجرة إلى الخارج، مصنفة حسب الجنس والأصل وقطاع العمل، وكذلك عن الأنشطة ذات الصلة التي تضطلع بها مفتشية العمل.

## المكسيك

٧٢ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت المكسيك على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ١٠٥ و ١٤٢ و ١٨٢.

## تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

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

## الاتفاقية رقم ١٠٠

٧٤ - أشارت لجنة الخبراء، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، إلى ما ذكرته الحكومة من أنه على الرغم من عدم إدخال أي تعديلات على القانون الاتحادي للعمل لتضمينه مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، اعتمد المعيار المكسيكي للمساواة في العمل بين المرأة والرجل (NMX-R025-SCFI-2009) لعام ٢٠٠٩، الذي حدد الشروط اللازمة لتمكين أي منظمة لديها عمال يعملون في خدماتها من الحصول على تصديق ولقب يثبتان أن ممارساتها المتعلقة بالعمل تتقيد بمبدأي المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل.

٧٥ - وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أنه على الرغم من أن اعتماد المعيار يعزز الامتثال لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل ويشكل تقدما فيما يتعلق بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي، ليس واضحا ما إذا كان مفهوم "العمل المماثل" يُستخدم كمرادف "للعمل ذي القيمة المتساوية". وعلاوة على ذلك، فإن المعيار ليس من القواعد العامة التطبيقية، بل هو

موجهة إلى المنظمات التي ترغب في الحصول على تصديق، وبالتالي قد يكون تطبيقه من هذه الزاوية أكثر تقييدا أيضا.

٧٦ - وفيما يتعلق بالفجوة في الأجر بين المرأة والرجل، دعت اللجنة الحكومة إلى أن تجري دراسات عن أسباب تلك الفجوة وأن تعتمد تدابير استباقية من أجل معالجة أسبابها البنيوية. بمزيد من الفعالية.

٧٧ - وأشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إلى خطة التنمية الوطنية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢ والبرنامج الوطني للمساواة بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢، وطلبت من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن آثار البرنامج.

٧٨ - وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة بهدف وضع أساليب التقييم الموضوعي للوظائف.

#### الاتفاقية رقم ١١١

٧٩ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها في عام ٢٠١٠، إلى الطلبات التي وجهتها سابقا إلى الحكومة والتمست فيها تقديم معلومات عن آليات رصد التمييز في الممارسة العملية في مناطق تجهيز الصادرات، وعن شكاوى التعرض للتمييز القائم على الجنس التي تُعرض على مجالس المصالحة والتحكيم أو المحاكم المحلية والاتحادية. ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى عدم وجود أي معلومات لديها عن ممارسات تمييز منهجي ضد النساء في مناطق تجهيز الصادرات أو عن شكاوى تعرضهن للتمييز الجنساني في مؤسسات تجهيز الصادرات. وأشارت اللجنة إلى أن هذه المسائل ظلت معلقة منذ سنوات عديدة وأن لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي قد بحثتها في عام ٢٠٠٦، ولا سيما مسألة اشتراط إجراء اختبارات الحمل من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به والممارسة المتمثلة في إخضاع النساء الحوامل لظروف عمل صعبة أو خطيرة لإرغامهن على الاستقالة من وظائفهن. وأحاطت اللجنة علما مع القلق بهذه الممارسات التمييزية وطلبت من الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة للتحقيق في مسألة التمييز ضد المرأة في مناطق تجهيز الصادرات ومعالجتها بفعالية.

٨٠ - وأشارت اللجنة إلى أن مشروع المرسوم المعدل لأحكام مختلفة من القانون الاتحادي للعمل والذي يحظر على أرباب العمل اشتراط أن تثبت العاملات عدم حملهن من أجل حصولهن على عمل والاحتفاظ به، أو على ترقية، أو إنهاء عملهن على أساس الحمل أو لأنهن غيرن حالتهم الزوجية أو لديهن أطفال يعيشون في كنفهن، قد عُرض في

١٨ آذار/مارس ٢٠١٠ على الكونغرس لينظر فيه. وتبحث لجنة العمل والضمان الاجتماعي التابعة لمجلس النواب ذلك التعديل. وقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم المحرز في تعديل القانون الاتحادي للعمل.

٨١ - وأشارت اللجنة إلى تعليقها السابقة التي طلبت فيها من الحكومة أن تقوم بما يلي: (أ) ضمان ألا يترتب على أي شكوى من التحرش الجنسي تُقدّم بموجب القانون الاتحادي للعمل إنهاء عمل الضحية، وضمان توافر الجزاءات وسبل الانتصاف المناسبة؛ و (ب) تقديم معلومات عن عدد قضايا التحرش الجنسي التي تُقدّم بموجب القانون الاتحادي للعمل وطبيعتها؛ و (ج) تقديم معلومات عن الإجراءات المتبعة لتقديم شكاوى التحرش الجنسي وتطبيقها في الواقع العملي، فضلا عن أي إجراءات أخرى تكون قد أنشئت للنظر في قضايا التحرش الجنسي في القطاع العام. وفي ذلك الصدد، لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن مبادرة إصلاح أوضاع العمل التي قُدمت إلى الكونغرس في آذار/مارس ٢٠١٠ تتضمن أحكاما تحظر التحرش الجنسي في أماكن العمل. وأشارت الحكومة أيضا إلى أن القانون العام المتعلق بحق المرأة في حياة بلا عنف وقانون العقوبات الاتحادي ينصان على فرض عقوبات على مرتكبي التحرش الجنسي. وعلاوة على ذلك، اعتمد المعهد الوطني للمرأة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي تدابير من قبيل البروتوكول المتعلق بالتدخل في قضايا التحرش الجنسي في الإدارة العامة، وبرنامج العدل في العمل، وحملة منع التحرش الجنسي في المدارس وأماكن العمل والتصدي له والمعاقبة والقضاء عليه. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة في سياق الإصلاح الجاري لأوضاع العمل بهدف كفالة ألا يترتب على تقديم شكاوى التحرش الجنسي بموجب القانون الاتحادي للعمل إنهاء عمل الضحية.

٨٢ - وأشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١٠، إلى أنه في سياق الميثاق الوطني المتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل الذي اعتمد في عام ٢٠٠٧، زاد المبلغ المخصص في الميزانية للبرامج التي تستهدف المرأة والمساواة بين الجنسين، مما مكّن من استحداث أنشطة مختلفة، من بينها برنامج التنظيم الإنتاجي لنساء الشعوب الأصلية؛ وصندوق التمويل المتناهي الصغر للمرأة الريفية، وبرنامج المرأة في القطاع الزراعي؛ والبرنامج الوطني لتمويل المشاريع المتناهية الصغر، الذي وفرّ ٨٠ في المائة من ائتماناته المتناهية الصغر للنساء من المناطق الريفية والمناطق الحضرية؛ والصندوق الوطني لدعم المشاريع الاجتماعية، الذي استفادت منه ١٥٠٠ وحدة إنتاجية، تتألف ٩٢ في المائة منها من نساء فقط. وإضافة إلى ذلك، نفذ المعهد الوطني للمرأة، بالتنسيق مع وزارة العمل والضمان الاجتماعي، برنامجا بشأن المساواة في ظروف العمل ومكافحة التحرش الجنسي والفصل المهني بين الجنسين. وأعلن أيضا عن بدء حملة للتوعية بالقضايا المتعلقة بأوجه عدم المساواة في العمل، والفصل المهني بين الجنسين،

والمسؤولية المشتركة عن العمل والحياة الأسرية، وإدماج الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والتحرش الجنسي في أماكن العمل. ولاحظت اللجنة أنه وفقا لما ذكرته اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، بلغت نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي ٤٤,٢ في المائة في صفوف النساء و ٨٠,٤ في المائة في صفوف الرجال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن أثر البرامج والأنشطة المذكورة أعلاه.

٨٣ - ولاحظت اللجنة أن وزارة العمل والضمان الاجتماعي تشجع على منح شهادات التمييز والتقدير للمؤسسات التي تساعد موظفيها على التوفيق بين العمل والحياة الأسرية وتعزز المساواة بين الجنسين وسياسات مكافحة العنف في مكان العمل والتحرش الجنسي. وتشمل تلك المبادرات منح شهادة التمييز المسماة "نموذج المساواة بين الجنسين" وشهادة التمييز المسماة "مؤسسة مسؤولة أسريا". ولاحظت اللجنة أيضا اعتماد المعيار المتعلق بالمساواة في العمل بين المرأة والرجل (NMX-R025-SCFI-2009)، الذي حدد متطلبات حصول المنظمات على التصديق والرمز اللذين يثبتان أن ممارساتها في العمل تحترم الحق في المساواة وعدم التمييز. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن آثار ذلك المعيار في هذا الصدد.

٨٤ - وكانت اللجنة قد طلبت من الحكومة في تعليقها السابقة أن تبين الأسباب التي أدت إلى سحب الشكاوى التي وردت إلى المجلس الوطني لمنع التمييز، بالنظر إلى أنه تلقى في الفترة ما بين ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٨ ما يبلغ ٧٠ شكوى من التعرض للتمييز بسبب الحمل لكن ٥٠ شاكية سحبن شكاواهن لأسباب شخصية. ولاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة من أن العديد من الشاكيات المعنيات فضّلن، وفقا لما ذكره المجلس، التفاوض بدلا من المشاركة في عملية المصالحة، وأن المجلس تلقى ١٠٢ من شكاوى التعرض لممارسات تمييزية تتعلق بالحمل والجنس والتفرقة العنصرية.

٨٥ - ولاحظت اللجنة أنه في الفترة ما بين تموز/يوليه ٢٠٠٨ وحزيران/يونيه ٢٠١٠ لم يلاحظ مفتشو العمل أي انتهاكات للحق في عدم التمييز. وطلبت من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن قضايا انتهاك الحق في عدم التمييز في مكان العمل، وبوجه خاص، عن التدريب الذي يقدم لمفتشي العمل في مجال التمييز في العمل.

#### الاتفاقية رقم ١٨٢

٨٦ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها في عام ٢٠١١، إلى اعتماد البرنامج الوطني لمنع وقمع الاتجار بالبشر في كانون الثاني/يناير ٢٠١١. ولاحظت أن البرنامج يستهدف توفير استجابة فعّالة وشاملة على الصعيد الاتحادي لمشكلة الاتجار بالبشر ويتوخى تحقيق أربعة أهداف هي:

(أ) فهم أسباب الاتجار بالبشر في البلد وعواقبه؛ و (ب) منع الاتجار بالبشر وتغيير أنماط التسامح الثقافية فيما يتعلق بالاستغلال الجنسي والمهني؛ و (ج) المساهمة في تحسين إنفاذ التشريعات المتعلقة بالاتجار بالبشر؛ و (د) تقديم رعاية شاملة وذات جودة عالية لضحايا الاتجار وأسرههم وللشهود.

### نيوزيلندا

٨٧ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت نيوزيلندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٩٧ (باستثناء الأحكام الواردة في المرفق الأول)، و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٨٢.

### تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

٨٨ - تتناول التعليقات التي لم يتخذ إجراء بشأنها الصادرة عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة البنود الواردة أدناه:

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

٨٩ - أشارت اللجنة، في ملاحظاتها في عام ٢٠١١، إلى أن قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠ وقانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ وقانون المساواة في الأجر لعام ١٩٧٢، هي قوانين تقصر شرط المساواة بين المرأة والرجل في الأجر على نفس العمل والعمل المماثل. وعلاوة على ذلك، يقصر قانون علاقات العمل نطاق المقارنة على الحالات التي يعمل فيها الرجل والمرأة لحساب رب عمل واحد. وأشارت اللجنة إلى أن مجلس نقابة عمّال نيوزيلندا يعرب عن قلقه إزاء استمرار نقص الآليات التشريعية لتفعيل وتنفيذ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. وأشارت أيضا إلى أن إغلاق وحدة المساواة في الأجر والعمل، وإنهاء برنامج عملها، وكذلك وقف التحقيقات المتعلقة بالأجور، قد يقوضان أي تقدم في ذلك المجال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تتخذ الخطوات اللازمة لتنفيذ مبدأ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل عن العمل ذي القيمة المتساوية تنفيذا تشريعيًا تامًا.

٩٠ - ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن نطاق الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل في قطاع الخدمة العامة كان يتجاوز نطاق الفجوة في الأجور بينهما في القطاع الخاص في عام ٢٠٠٩. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي اتخذتها مفوضية خدمات الدولة ووزارة شؤون المرأة، بهدف تطبيق وتعزيز مبدأ المساواة في الأجر

بين المرأة والرجل عن العمل ذي القيمة المتساوية في قطاع الخدمة العامة، وعن آثار ذلك. وطلبت أيضا من الحكومة أن تقدم معلومات عن أي إجراءات اتخذتها لتنفيذ التوصيات الناتجة عن عمليات استعراض المساواة في الأجر والعمل، وكذلك النتائج التي تحققت بتنفيذ خطط إدارات الخدمة العامة للاستجابة لضرورة المساواة في الأجر والعمل.

٩١ - وفيما يتعلق بالتقييم الموضوعي للوظائف، لاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة من أن أداة التقييم العادل للوظائف متاحة لأرباب العمل في القطاعين العام والخاص من خلال الموقع الشبكي لوزارة العمل؛ وأنه يُشترط على أرباب العمل لقاء حصولهم على مجموعة الأدوات اللازمة إبلاغ الوزارة بما يتوصلون إليه من نتائج بعد استخدام تلك الأدوات.

٩٢ - ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، أن الفجوة في الدخل بين المرأة والرجل قد شهدت ركودا في عام ٢٠٠٩ بنسبة بلغت نحو ١٢ في المائة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات محددة عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لمعالجة مسألة تركيز النساء في العمل ذي الدوام الجزئي وفي المهن الأقل أجرا.

٩٣ - وفيما يتعلق بالقطاع العام، طلبت اللجنة مرة أخرى من الحكومة أن تقدم معلومات عن الخطة الوطنية الثنائية للاستجابة لضرورة المساواة في الأجر والعمل إلى المجالس الصحية في المقاطعات وعن تنفيذها. وطلبت اللجنة من الحكومة أيضا أن تقدم معلومات عن أي تدابير اتخذت لتعزيز فرص وصول المرأة إلى جميع رتب القطاع العام، بما في ذلك الوظائف التي تُدفع عنها أجور أعلى.

٩٤ - وبالنسبة للقطاع الخاص، طلبت اللجنة مرة أخرى من الحكومة أن ترصد أي صعوبات يواجهها أرباب العمل في قطاع الصحة الخاص في مطابقة الزيادات التعويضية في الأجور.

٩٥ - وأخيرا، أشارت اللجنة إلى ما ذكرته الحكومة من أن هيئة علاقات العمل أو المحاكم لم تنظر في أي مسائل مبدئية ذات صلة بالاتفاقية، وطلبت منها أن تواصل رصد ما إذا كانت الإجراءات القائمة فعّالة بما يكفي لمعالجة المطالبات بالمساواة في الأجر.

#### الاتفاقية رقم ١١١

٩٦ - أشارت اللجنة، في ملاحظاتها في عام ٢٠١١، إلى أن معدلات مشاركة المرأة في الدورات التدريبية المقدمة من منظمات التدريب القطاعي وفي نظام التلمذة الحديثة لا تزال منخفضة (بنسبة ٢٩,٢ في المائة و ١١,٦٧ في المائة، على التوالي). وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن أي نتائج حققتها جهودها الرامية إلى توسيع نطاق التدريب القطاعي ونظام التلمذة الحديثة ليشمل الصناعات التي تهيمن عليها المرأة، وإلى تشجيع

التحاق النساء بالدورات التي تكون مشاركتهن فيها متدنية بوجه خاص، وكذلك عن النتائج التي حققها المفوض المعني بتكافؤ فرص العمل وصندوق التدريب القطاعي لتشجيع التنوع وتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة فيما يتعلق بدورات التدريب المهني المقدمة للمرأة والرجل.

٩٧ - وأشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١١، إلى تعليقاتها السابقة بشأن الحواجز التي تعترض تحمّل المرأة لمسؤولياتها الأسرية لدى سعيها إلى العودة إلى العمل بنفس الرتبة أو شغل مواقع المسؤولية. ولاحظت اعتماد لائحة الإجازة الوالدية وحماية العمل (معدل الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر) في عام ٢٠١١. وأشارت إلى ما ذكرته الحكومة من أنه على الرغم من عدم وجود أي خطة للتصديق على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية لعام ١٩٨١ (الاتفاقية ١٥٦)، فإن التشريعات المتعلقة بإجازة الوالدية تمنح الوالدين مزيداً من المرونة ومن حرية الاختيار في التوفيق بين عملهما وحياتهما الأسرية، وتساعد في تحقيق المساواة في مكان العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين بشكل أكثر تحديداً ما إذا كانت التدابير الرامية إلى تيسير إعادة إدماج النساء ذوات المسؤوليات الأسرية في سوق العمل قد ساعدتهن على العودة إلى العمل بنفس الرتبة أو شغل مواقع المسؤولية.

#### الاتفاقية رقم ٩٧

٩٨ - أشارت اللجنة، في طلبها المباشر في عام ٢٠١٠، إلى التعليقات التي أبدتها مجلس نقابات عمال نيوزيلندا وأفاد فيها بأنه يتعين توفير مزيد من الدعم الصحي والموارد الصحية للاجئين لغرض تمكين مهاجرين محدّدين، ولا سيما اللاجئون، من التعافي إلى حد كبير من الآثار المترتبة على تعرّضهم لإصابات وأمراض وصدمات سابقة، قبل انخراطهم في أنشطة البحث عن عمل. وأشار المجلس أيضاً إلى ارتفاع عدد اللاجئين اللاتسي يعانون من الاضطرابات النفسية اللاحقة للصدمة والإصابات والأمراض الجسدية الناجمة عن إساءة معاملتهم سابقاً.

٩٩ - وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم مزيداً من التفاصيل عن نوع المساعدة الإضافية المقدمة لمهاجرين ولاجئين محدّدين، ولا سيما النساء والمهاجرون من أفريقيا، وأي تدابير متخذة أو مزمع اتخاذها لتزويدهم بخدمات خاصة لدى وصولهم وخلال مرحلة التسوية الأولية وذلك لتمكين المهاجرين، وخاصة اللاجئين، من التعافي من أمراض وصدمات سابقة ناجمة عن إساءة معاملتهم، قبل انخراطهم في أنشطة البحث عن عمل.

## ساموا

١٠٠ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت ساموا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات التي تحمل الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

١٠١ - وقد انضمت ساموا إلى منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٥، وبمحث لجنة الخبراء التابعة للمنظمة في دورتها لعام ٢٠١١ تقرير ساموا الأولين عن الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨، ولكن لا توجد أي تعليقات للجنة لم يُتخذ إجراء بشأنها متصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

١٠٢ - وفي الآونة الأخيرة قدم مشروع حوكمة العمل والمجرة التابع لمنظمة العمل الدولية مساعدة تقنية للبلد في معالجة تشريعات العمل.