

Distr.: General
12 August 2010
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة السابعة والأربعون
٤-٢٢ تشرين الأول/أكتوبر 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/2010/47/1.

** تأخر تقديم هذه الوثيقة بسبب التأخير في ورود مدخلات من مصادر أخرى.

أولاً - 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 والبالغ عددها ١٨٨، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير في المقام الأول بما يلي:
- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّقت عليها ١٦٨ دولة عضواً
 - اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدّقت عليها ١٦٩ دولة عضواً
 - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدّقت عليها ٤٠ دولة عضواً.
- ٢- وترد، عند الاقتضاء، إشارة إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بعمالة المرأة، وهي على النحو التالي:

السخرة

- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

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

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة 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 (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

العمل ليلا

- اتفاقية العمل ليلا (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمال المهاجرون

- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، 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)

٣- 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، وتعد اجتماعاتها سنوياً. 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 تطبيق المعايير بمؤتمر العمل الدولي. ولا تُنشر الطلبات المباشرة (التي تعدّ بالإنكليزية والفرنسية، وبالإسبانية أيضاً للبلدان الناطقة بالإسبانية) في شكل كتاب، ولكنها تتاح للجمهور. وفي تاريخ لاحق، تُنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية عن الأنشطة الإشرافية، ILOLEX.

٤- وتتضمن المعلومات الواردة أدناه إشارات موجزة إلى التعليقات الأكثر تفصيلاً بكثير لهيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن الاطلاع على التعليقات ذات الصلة

للجنة الخبراء المشار إليها في الجزء الثاني على الموقع الشبكي التالي:
www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm ثم الذهاب إلى قاعدة البيانات
 المتعلقة بلجنة تطبيق المعايير (APPLIS).

ثانياً - الإيضاحات المتعلقة بالحالة في كل بلد على حدة

جزر البهاما

٥- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت جزر البهاما على
 الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٧
 و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

٦- 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
 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ٩٧

٧- طلبت لجنة الخبراء في طلبها المباشر عام ٢٠٠٧، من الحكومة تزويدها بمعلومات عن
 التدابير العملية التي تضمن للرجال والنساء من العمال المهاجرين معاملة على قدم المساواة مع
 مواطني الدولة العضو، في ما يتعلق بشروط العمل والحقوق النقابية والسكن والضرائب
 والضمان الاجتماعي والاستفادة من النظام القضائي. كما أشارت اللجنة إلى أن وزارة
 الخدمات الاجتماعية قد أنشأت مكتباً خاصاً لشؤون المرأة يُعنى بمعالجة مسائل المساواة في
 المعاملة، وطلبت من الحكومة تزويدها بمعلومات عن أعمال هذا المكتب التي تكفل استفادة
 النساء المهاجرات، على قدم المساواة مع الرجال، من الحماية التي تنص عليها الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٨- ذكرت لجنة الخبراء في طلبها المباشر عام ٢٠٠٧، بأن المادة ٦(ب) من قانون العمالة
 لعام ٢٠٠١ التي تشير إلى مفهوم "القيمة المتساوية" تقتصر على العمل في نفس المنشأة.
 وشددت اللجنة على أن إمكانات المقارنة قد تكون غير كافية على مستوى المنشأة الواحدة،
 لا سيما حيث يكون عمل النساء متركزاً في قطاعات معينة من نشاطها.

٩- كما أشارت اللجنة إلى إحصاءات عام ٢٠٠٥ المتعلقة "بالأشخاص العاملين في
 القطاع الفندقي، حسب المهنة والجنس ومتوسط عدد ساعات العمل ومتوسط الأجر

الأسبوعي - في كل جزر البهاما"، التي أظهرت وجود فوارق في الأجور بين الرجال والنساء في جميع المهن تقريباً، فضلاً عن تركّز عدد أكبر من النساء، مقارنة بالرجال، في الوظائف المتدنية الأجر. وبدا فارق الأجر الأسبوعي بين الرجال والنساء شاسعاً في الفئة العليا من كبار الموظفين والمديرين. وفيما كان عدد النساء والرجال متساوي التوزيع تقريباً في هذه الفئة الوظيفية، وصل فارق الأجر الأسبوعي القائم بين الجنسين إلى ما يقارب ٣١,١ في المائة. كما أشارت اللجنة إلى أن ٣٠,٥ في المائة من "المديرين غير المصنفين في مكان آخر" هم من الرجال وأن فارق الأجر القائم بين الجنسين في هذه الفئة العالية الأجر بلغ ٤٣,٨ في المائة. لذلك، طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ الخطوات اللازمة لتحديد أسباب هذه الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء والإفادة عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لمعالجتها في مختلف المهن، لا سيما في الفئة العليا من كبار الموظفين والمديرين.

الاتفاقية رقم ١٠٣

١٠ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر عام ٢٠٠٨، إلى أن التشريع الوطني الحالي لا يتضمن أحكاماً تتعلق بدفع وزارة الخدمات الاجتماعية إعانات المساعدة الاجتماعية للنساء اللواتي لم يشتغلن قط قبل الحمل. وفي هذا الخصوص، ذكّرت اللجنة بأن الهدف من الفقرة (٥) من المادة ٤ من الاتفاقية هو جعل دفع الإعانات المناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية حقاً للنساء العاملات اللواتي لم يتأهلن لإعانات الأمومة النقدية. لذا، طلبت اللجنة من الحكومة النظر في إمكانية أن تُدخل في تشريعها، أحكاماً يمكن بموجبها دفع إعانات المساعدة الاجتماعية للعاملات اللواتي لم يتأهلن لإعانات الأمومة لأنهن لم يستوفين شروط مدة العمالة التي تنص عليها المادة ٣٥ من لائحة التأمين الوطني (الإعانات والمساعدات) لعام ١٩٧٤ بصيغته المعدلة.

الاتفاقية رقم ١١١

١١ - لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر عام ٢٠٠٧، العدد المرتفع، من جهة، من الخريجات اللواتي شاركن في برامج معهد جزر البهاما التقني والمهني، وخاصة في برامج إدارة الأعمال وعلوم الحاسوب. لكن من جهة أخرى، لا تزال النساء يتركّزن في ما يسمى بالمهن المخصصة عادة للنساء، من قبيل مهن التجميل والسكرتارية وإدارة النظم المكتبية. وعليه طلبت اللجنة من الحكومة تحديد التدابير التي اتخذتها لتشجيع النساء على المشاركة في دورات التدريب الخاصة بالمهن التي يسود فيها الرجال والتي يمكن أن تشكل فرص عمل أفضل بالنسبة لهن.

١٢ - ولاحظت اللجنة في تعليقاتها السابقة أن المادة ٢٦(٤)(د) من الدستور، التي تشير إلى "الظروف الخاصة" للأشخاص المشمولين بالحماية من التمييز، قد تتيح على ما يبدو اتخاذ تدابير إيجابية لصالح الفئات التي تضمن الاتفاقية حمايتها. ودعت اللجنة الحكومة مجدداً إلى

توفير المزيد من التوضيح حول معنى هذا الحكم الدستوري وما إذا كانت الحكومة قد استندت إليه أو تنوي الاستناد إليه لتتخذ، على سبيل المثال، تدابير إيجابية ترمي إلى تعزيز عمالة المرأة.

الاتفاقية رقم ١٨٢

١٣ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن الفتيات في سن الثانية عشرة يتعرضن للاستغلال الجنسي من خلال البغاء وأن تلميذات المدارس يتم تصويرهن عاريات مقابل الحصول على المال والطعام. وأشارت اللجنة إلى أن الدراسة الإقليمية لمشروع عمل الأطفال التي أجرتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الوكالة الكندية للتنمية الدولية، أظهرت عدم وجود ولاية تشريعية أو مؤسسية مكلفة بإجراء استعراض بنيوي للحالة الوطنية لعمل الأطفال. وانطلاقاً من أن المعلومات المذكورة أعلاه أشارت إلى وجود بعض أنماط أسوأ أشكال عمل الأطفال في البلد، تمت اللجنة لو تتخذ الحكومة التدابير اللازمة لتحديد حجم انتشار عمل الأطفال، وخاصة أسوأ أشكال عمل الأطفال.

بور كينا فاسو

١٤ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت بور كينا فاسو على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٤٣ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

١٥ - 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 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ٩٧

١٦ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، إلى أن كثيرين من العائدين، لا سيما النساء والأطفال، يجرمون من بعض الإعانات والاستحقاقات في ما يخص العمالة والضمان الاجتماعي والصحة والسكن والتعليم. ورأت اللجنة أنه على الرغم من إقرار الحكومة بالصعوبات التي يواجهها العائدون واتخاذها بعض الخطوات الهادفة إلى معالجة وضعهم، فإن استقرارهم الاجتماعي والاقتصادي من جديد، فضلاً عن الظروف الصعبة التي تشهدها كوت ديفوار، لا يزالان يشكلان مسألتين شائكتين. فالاتفاق الثنائي المبرم بين بور كينا فاسو وكوت ديفوار عام ١٩٦١ بشأن التوظيف والعمالة بين البلدين، لا يُطبق، في حين لا تفي الحماية القنصلية في كوت ديفوار بغرض التعامل مع العدد الكبير من مواطني بور كينا

فاسو، وخاصة في الوضع الراهن. وذكرت اللجنة بالفقرتين ٥(٢) و ٢٠ من توصية العمال المهاجرين (مراجعة) ١٩٤٩ (رقم ٨٦)، اللتين تشددان على أهمية إسداء المشورة للمهاجرين وعائلاتهم بشأن المسائل المتصلة بالعودة، وتوفير ضمانات إضافية للعائدين في ما يخص منح إعانة للفقراء وإعانة للبطالة، فضلاً عن التشجيع على إعادة توظيف العاطلين عن العمل.

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٧- أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنها لم تتسلم تقرير الحكومة، وذكرت على هذا الأساس بتعليقاتها السابقة. ولاحظت اللجنة أن أغلبية النساء يعملن في القطاعات غير النظامية والزراعية ولا يحظين سوى بتمثيل ضعيف في معظم الوظائف، وخاصة وظائف الإدارة المتوسطة والعليا. وأشارت اللجنة إلى أن حياة المرأة في بوركينافاسو لا تزال تحكمها إلى حد كبير القواعد والممارسات العرفية التي تكرس التوزيع التقليدي للأدوار والمهام بين النساء والرجال، وأن بعض أرباب العمل يتجنبون توظيف النساء إذا كانت مسؤولياتهن المترتبة تبعدهن عن عملهن. ولاحظت اللجنة أن السياسة الوطنية للنهوض بالمرأة نصت، بهدف معالجة المظاهر المستمرة لعدم المساواة بين الرجل والمرأة، على تدابير أولوية كالحد من الممارسات الاجتماعية الثقافية التي وصفت بالرجعية والحائرة بحق المرأة، وتعزيز حصول المرأة على العمل والتدريب، وتشجيع مشاركتها في هيئات صنع القرار. وطلبت اللجنة من الحكومة إرسال معلومات عن أثر السياسة الوطنية على الحد من الفصل الممارس ضد المرأة في سوق العمل وعن مشاركة المرأة في الوظائف الإدارية المتوسطة والعليا.

١٨- وفي ما يخص التقييم الموضوعي للوظيفة، ذكرت اللجنة بضرورة اللجوء لوسائل ملائمة لمعرفة ما إذا كانت الوظائف التي تنطوي على أعمال مختلفة، لها بالرغم من ذلك نفس القيمة من حيث الأجر. وشددت على أن اعتماد معايير تقييم غير تمييزية وتطبيقها بشكل موحد أمر بالغ الأهمية في تقليص الفوارق في الأجور التي تسببها القوالب النمطية التقليدية المرتبطة "بقيمة العمل".

١٩- ولاحظت اللجنة أن دوائر تفتيش العمل لم تسجل أية شكاوى متعلقة بمبدأ المساواة في الأجور بين النساء والرجال. وقالت إنها تود لفت انتباه الحكومة إلى أن غياب الشكاوى لا يعني بالضرورة عدم وجود تمييز في الأجور. ويمكن أن يكون غياب الشكاوى مؤشراً على قلة وعي ضحايا هذا التمييز بحقوقهم والوسائل المتاحة لهم لتصحيحه. لذا تطلب اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات بشأن التدابير التي تتخذها لضمان التطبيق الفعلي لمبدأ الاتفاقية، لا سيما بخصوص حملات الدعاية لمبدأ الاتفاقية والتعريف به.

تلقت لجنة الخبراء آخر تقارير الحكومة وستدرسه خلال عام ٢٠١٠.

الاتفاقية رقم ١١١

٢٠- أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أنها لم تتسلم تقرير الحكومة وذكرت بدواعي القلق التي سبق وأعربت عنها بشأن عدم التزام الحكومة بتشريعات العمل الهادفة إلى القضاء على التمييز في مجال العمالة. لذا حثت اللجنة الحكومة على إرسال معلومات بشأن الأمور التالية: (أ) تطبيق التشريعات ذات الصلة، بما في ذلك القانون المؤرخ في ٢٨ نيسان/أبريل ١٩٩٨ الذي يضمن المساواة في التوظيف في القطاع العام؛ (ب) عدد الشكاوى المستندة إلى تشريعات العمل الهادفة إلى القضاء على التمييز، والنتائج التي أفضت إليها؛ (ج) الأنشطة التي اضطلعت بها وزارة النهوض بالمرأة واللجنة الوطنية لمكافحة التمييز لضمان التطبيق الفعلي لهذه التشريعات.

تلقت لجنة الخبراء آخر تقارير الحكومة وستدرسه خلال عام ٢٠١٠.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٢١- أشارت لجنة الخبراء في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٨، إلى أن الاتجار الداخلي بالبشر، الذي يشكل ٧٠ في المائة من الحالات، يتعلق أساساً بالفتيات اللواتي يمارسن العمل في المنازل أو يعملن كبائعات في طرقات مدن البلد الكبرى. وأشارت اللجنة إلى أن الفتيات، لا سيما تلك العاملات في المنازل، غالباً ما يتعرضن للاستغلال، وأنه من الصعب مراقبة ظروف عملهن لأنه عمل غير مسموح به. وفيما لاحظت اللجنة وجود برنامج مشترك بين البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ومنظمة العمل الدولية لمكافحة الاتجار بالأطفال بغرض استغلالهم في العمل في غرب ووسط أفريقيا (لوترينا)، فقد طلبت من الحكومة تزويدها بمعلومات حول التدابير المحددة زمنياً التي اتخذها في إطار تنفيذ المرحلة الخامسة من برنامج لوترينا لحماية الفتيات من أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك على وجه التحديد، عدد الفتيات من ضحايا البيع والاتجار للاستغلال في العمل أو الجنس، اللواتي انتشلن حتى الآن من هذا الوضع.

تشاد

٢٢- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت تشاد على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

٢٣- 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 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٢٤- ذكرت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩ بدواعي القلق الذي يساورها بشأن الطابع المحدود لمبدأ المساواة في الأجر الوارد في المادة ٤٢ من الاتفاق الجماعي العام المطبق على العمال في جمهورية تشاد. وكررت اللجنة تشديدها على أن الحماية التي يمنحها الاتفاق الجماعي للعمال والعاملات أضيقت نطاقاً من تلك المنصوص عليها في المادة ٢٤٦ من قانون العمل (المعتمد بالقانون رقم 038/PR/96 في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦)، إذ لم يضع موضع التنفيذ الكامل مبدأ الأجر المتساوي لعمل ذي قيمة متساوية. لذلك طلبت اللجنة من الحكومة توضيح النطاق العملي للمادة ٤٢ من الاتفاق الجماعي المتعلقة بالمساواة في الأجر وتحديد كيفية ضمان حصول العمال من الرجال والنساء، في القانون وفي الممارسة، على أجر متساو حين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية.

الاتفاقية رقم ١١١

٢٥- أشارت لجنة الخبراء باهتمام، في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٩، إلى إقرار القانون رقم 016/PR/06 في ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٦ الذي يتضمن مبادئ توجيهية لنظام التعليم في تشاد، والذي يركز على مكافحة الاستبعاد من التعليم الذي يطال فئات تعتبر الأكثر ضعفاً، بما في ذلك الفتيات اللواتي يقطن المناطق الريفية. وكان الهدف من هذا القانون ضمان استفادة جميع الأطفال التشاديين على قدم المساواة من تعليم عالي الجودة والتشجيع على التحاق الفتيات بالمدارس عبر إزالة القوالب النمطية وغيرها من الحواجز الاجتماعية - الاقتصادية والثقافية التي تقف عقبة أمام التنمية الكاملة للفتيات والنساء في عملية التعليم. كما لاحظت اللجنة أن "خطة العمل الوطنية بشأن توفير التعليم للجميع" تشتمل على حوافز تهدف إلى جعل الالتحاق بالمدارس أكثر جاذبية للفتيات، وأن أربع تجارب تمت في أربع مناطق نموذجية لتعزيز التحاق الفتيات بالمدارس. وتشمل هذه التجارب أنشطة توعية واسعة النطاق بالمسائل الجنسانية، وتخصيص منح للمجتمعات المحلية تساعد على تنفيذ أنشطة مدرة للدخل، والإعفاء من الرسوم المدرسية وعدم فرض أي قيود على سن التحاق الفتيات بالمدارس.

٢٦- غير اللجنة لفتت انتباه الحكومة إلى تعارض المادة ٩ من القانون الوضعي رقم 006/PR/84 الصادر في نيسان/أبريل ١٩٨٤ مع أحكام الاتفاقية. وسألت اللجنة الحكومة إن كان قانون عام ١٩٨٤ لا يزال ساري المفعول، وبالتالي إيضاح إن كان لا يزال للزوج حق معارضة قيام زوجته بأنشطة تجارية. وإذا كان الأمر كذلك، ينبغي على الحكومة إلغاء المادة ٩ من القانون لما تتضمنه من تمييز ضد المرأة.

الجمهورية التشيكية

٢٧- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت الجمهورية التشيكية على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧١ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

٢٨- 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 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٢٩- أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن قانون العمل الجديد (القانون رقم ٢٦٢/٢٠٠٦، بصيغته المعدلة بالقانون رقم ٥٨٥/٢٠٠٦)، الذي دخل حيز النفاذ في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، لا يزال يحدّ من تطبيق مبدأ المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية، على الموظفين العاملين لدى نفس رب العمل. وذكرت اللجنة بملاحظاتها العامة لعام ٢٠٠٦ التي أشارت فيها إلى أن تطبيق مبدأ الاتفاقية لا يقتصر على عقد مقارنات بين الرجال والنساء العاملين في نفس المؤسسة أو الشركة، وأنه يتيح إجراء مقارنة أوسع كثيراً بين الوظائف التي يشغلها رجال ونساء في شركات مختلفة أو بين أرباب عمل مختلفين. وثمة خطر أن تكون إمكانيات المقارنة غير كافية على مستوى مؤسسة يتركز فيها عدد كبير من النساء في قطاعات معينة من الأنشطة أو الوظائف. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى ملاحظات اتحاد نقابات العمال التشيكية المورافية التي أشارت إلى أن الوظائف التي يشغل أغليبتها نساء تميل إلى أن تكون أقل أجراً مقارنة بوظائف مشابهة لا تشكل فيها النساء أغلبية. واعتبرت اللجنة أن إيلاء المزيد من الاهتمام لمبدأ الأجر المتساوي بين الرجال والنساء لعمل ذي قيمة متساوية، عبر اعتماد نهج متعددة القطاعات، قد يساعد في معالجة هذا الوضع.

٣٠- وفي حين رحّبت اللجنة بالإطار القانوني الخاص بالتقييم الموضوعي للوظائف الذي أرسته المادة ١١٠ من قانون العمل، فقد شددت كذلك على الحاجة إلى تطوير واستخدام وسائل محددة لتقييم الوظائف، تتضمن العناصر التي نص عليها قانون العمل وضمن تطبيقها بعيداً عن أي تمييز جنساني. لذا طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات بشأن التدابير التي اتخذتها أو تنوي اتخاذها لتعزيز تطوير وتطبيق طرق تقييم موضوعية للوظائف كوسيلة لتعزيز المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لعمل ذي قيمة متساوية.

الاتفاقية رقم ١١١

٣١- ذكّرت لجنة الخبراء في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٩، بالنقاشات التي دارت خلال الدورة السابعة والتسعين (حزيران/يونيو ٢٠٠٨) للجنة تطبيق المعايير التابعة بمؤتمر العمل الدولي، التي تناولت المسائل التالية: (أ) سحب قانون العمل لعام ٢٠٠٦ الحماية من التمييز التي كان منصوصاً عليه من قبل، استناداً إلى عدد من الاعتبارات الأخرى، بما في ذلك المسؤوليات الأسرية والحالة الاجتماعية أو العائلية أو العضوية في حزب سياسي، أو نقابات أو منظمات لأصحاب العمل أو العمل فيها؛ و(ب) وضع الروما، بمن فيهم النساء، في العمالة والمهنة. وكانت لجنة المؤتمر قد دعت الحكومة إلى إقرار تشريع جديد غير تمييزي من دون أي تأخير وضمان تطابقه الكامل مع الاتفاقية. كما حثت الحكومة على اتخاذ تدابير لتطوير وسائل محسنة لتقييم ورصد وضع الروما في العمالة والمهنة والبطالة. وأعربت لجنة الخبراء عن قلقها إزاء عدم تسلمها أي تقرير من الحكومة منذ مناقشة هذه الحالة عام ٢٠٠٨.

٣٢- وأعدت الدورة التاسعة والتسعين للجنة تطبيق المعايير التابعة بمؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيو ٢٠١٠) مناقشة تطبيق الجمهورية التشيكية للاتفاقية. وأشارت لجنة المؤتمر إلى أن قانوناً لمكافحة التمييز قد أُقرّ ودخل حيز النفاذ في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩. ويغطي القانون التمييز المباشر وغير المباشر القائم على أساس العنصر أو الأصل العرقي أو الجنسية أو الجنس أو الميول الجنسية أو السن أو الإعاقة أو الدين أو المعتقد أو النظرة إلى العالم. وحثت لجنة الخبراء الحكومة على تزويدها بمعلومات كاملة تمكنها من أن تقيّم إن كان هذا التشريع الجديد يوفر حماية ملائمة من التمييز استناداً إلى كافة الأسس المذكورة في الفقرة ١ (أ) من المادة ١ من الاتفاقية، لا سيما في ما يتعلق بالتمييز على أساس المسؤوليات الأسرية أو الحالة الاجتماعية أو العائلية أو عضوية حزب سياسي أو نقابات أو منظمات لأصحاب العمل أو العمل فيها.

٣٣- كما أشارت لجنة المؤتمر إلى المعلومات التي وفرتها الحكومة بشأن مجموعة التدابير المتخذة لتعزيز الدمج الاجتماعي والاقتصادي للروما، لكنها لا تزال تشعر بالقلق حيال عدم إحداث هذه التدابير لتحسينات يمكن التحقق منها في ما يخص عمل الروما ومهنتهم. لذلك حثت لجنة المؤتمر الحكومة من جديد على اتخاذ تدابير تتيح تطوير وسائل مراقبة لوضع الروما، بما في ذلك من خلال جميع البيانات المناسبة وتحليلها، بغية إثبات إحراز تقدم حقيقي في مجال الالتزام بحصول الروما على التعليم والتدريب والعمل والتشغيل أسوة بالآخرين.

الاتفاقية رقم ١٨٢

٣٤- أحاطت لجنة الخبراء علماً مع الارتياح، في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٩، بإدخال حكم جديد في إطار المادة ٢٣٢ (أ) من قانون العقوبات، يلغي ويحل محل المادة ٢٤٦ من القانون (الاتجار بالنساء لأغراض جنسية)، بموجب القانون رقم ٥٣٧/٢٠٠٤. ويقضي هذا الحكم

بأن أي شخص يشغل، أو يدبر، أو يوظف أو يورط أو ينقل أو ينجى أو يحتجز شخصاً دون سن الثامنة عشرة، لأغراض الاستغلال الجنسي أو الرق أو القنانة أو السخرة، أو أي نوع آخر من الاستغلال، يتعرض لعقوبة السجن لمدة تتراوح بين سنتين وعشر سنوات.

مالطة

٣٥- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت مالطة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

٣٦- 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 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٧- أشارت لجنة الخبراء مع الاهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى التعديل الأخير الذي أجري على لائحة المعاملة المتساوية في الاستخدام لعام ٢٠٠٤ (بموجب المذكرة القانونية رقم ١٣٧ لعام ٢٠٠٧) الذي نص على أنه "في حال عمل مماثل أو عمل يصنّف بأنه ذو قيمة متساوية، ينبغي عدم وجود أي تمييز مباشر أو غير مباشر بسبب الجنس في ما يتعلق بجميع جوانب الأجر وظروفه، (المادة ٣(ألف)(١)). كما أشارت اللجنة إلى أنه بموجب المادة ٣(ألف)(٢) من اللائحة، يضمن رب العمل أن يستند نظام توصيف الوظائف، حيثما يستخدم لتحديد الأجور، إلى المعايير نفسها بالنسبة للرجال والنساء ويراعي بذلك استبعاد أي تمييز يقوم على الجنس.

٣٨- وفي حين أشارت اللجنة إلى هذه التطورات التشريعية، فإنها كررت طلبها السابق المتعلق بالمنهجية التي يتبعها مجلس الأجور في إصدار أوامره، لضمان عدم تصنيف الوظائف والمهن التي يشغل معظمها أو كل مواقعها النساء على أنها ذات قيمة أدنى مقارنة بتلك التي يشغلها رجال يؤدون عملاً مختلفاً وبمهارات مختلفة. كما طلبت اللجنة من الحكومة تحديد التدابير التي اتخذتها أو تنوي اتخاذها لشحن الوعي بمبدأ الاتفاقية، بالتعاون مع شركائها الاجتماعيين، لا سيما الوعي بمبدأ "العمل متساوي القيمة"، والحاجة إلى أسلوب حال من أي تمييز قائم على نوع الجنس لتقييم الوظائف عند التفاوض على معدلات الأجور في الاتفاقات الجماعية، فضلاً عن أهمية تجنب القوالب النمطية الجنسانية وتعزيز المساواة.

٣٩- كما أشارت اللجنة إلى أنه استناداً إلى التقرير السنوي الذي نشرته اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة عام ٢٠٠٨، فقد يكون الفارق في الأجور بين الجنسين كبيراً تماماً في ما يتعلق

بمتوسط رواتب الموظفين السنوية الإجمالية، وفقاً للمهن الرئيسية ونوع الجنس (نيسان/ أبريل - حزيران/يونيه ٢٠٠٨). وفي ما يتعلق بوظائف المشرعين وكبار الموظفين والمديرين، وصل الفارق إلى ٢٨ في المائة، في حين وصل إلى ٢٦ في المائة في فئة عمال الخدمات وعمال المحلات والبيع. وطلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن التدابير المتخذة لتقليص هذه الفوارق، لا سيما عبر معالجة الفصل المهني الممارس ضد النساء وحصرهن في مهن معينة أقل أجراً، وتحسين إمكانية وصولهن إلى وظائف ومناصب إدارية أفضل أجراً وأعلى مكانة.

الاتفاقية رقم ١١١

٤٠ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن الحكومة تخلفت مرة أخرى عن تزويدها بإجابة على موضوع مدة خدمة النساء العاملات التي جمعتها قبل أن يطلب منهن الاستقالة بسبب الزواج. وأشارت اللجنة من قبل إلى أن هذه الفترة تُحسب كفترة خبرة للحصول على الوظائف أو الترقيات، لكن لا يُعترف بها في حساب المعاشات التقاعدية، مما يضر بوضع النساء اللواتي يُعاد توظيفهن لأن سنوات خدمتهن الفعلية لا تؤخذ في الاعتبار. وأشارت الملاحظات السابقة للجنة كذلك إلى أن الفقرة ٤١ من الدراسة الاستقصائية العامة عن المساواة في العمل والمهنة اعتبرت أن الفوارق القائمة على الحالة الاجتماعية تمييزية بطبيعتها، حسب أحكام الاتفاقية، بما أنه أفضى إلى فرض واجب أو شرط على أشخاص من جنس محدد لا يُفرض على أشخاص من الجنس الآخر. لذا حثت اللجنة الحكومة على تحديد عدد النساء اللواتي ما زلن في الخدمة وقد يتأثر معاشهن التقاعدي بشكل سلبي لأنهن أُجبرن على الاستقالة بسبب الزواج قبل صدور المنشور رقم ٨٠/١٠٣ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء عام ١٩٨٠.

٤١ - وأحاطت اللجنة علماً بالأنشطة التي تضطلع بها اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة، وأشارت إلى أنه، في إطار برنامج "الجانب الجنساني من منظور قانوني" (ESF/No.46)، الهادف إلى زيادة مشاركة المرأة والنهوض بها في سوق العمل، أُجريت مراجعة للقوانين والأنظمة المالية وتم إصدار توصيات بهذا الشأن. وطلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات بشأن التدابير المتخذة لمتابعة هذه التوصيات في ما يتعلق بالاستخدام والمهنة، بما في ذلك أية تعديلات مقترحة على الأحكام القانونية القائمة، ومقترحات لإدخال أحكام قانونية جديدة لمعالجة المسائل الجنسانية. كما طلبت اللجنة من الحكومة توفير معلومات مفصلة عن وضع النساء بالنسبة للعمل في القطاع الخاص، بما في ذلك بيانات إحصائية عن تمثيلهن في وظائف الإدارة. وطلبت اللجنة من الحكومة كذلك توفير معلومات بشأن التدابير المتخذة لتشجيع تقاسم المسؤوليات الأسرية والخطوات التي تتخذها الشركات لتوفير خدمات لرعاية الأطفال.

٤٢ - وفي ما يتعلق بفرص الحصول على التدريب والتعليم المهنيين، أحاطت اللجنة علماً بالمعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن برامج التدريب التي توفرها شركة التوظيف والتدريب، وتستهدف الفئات المحرومة ودعمها. وطلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن

كيفية تشجيع حصول الفتيات والنساء على التدريب والتعليم المهنيين لزيادة فرص التوظيف المتاحة أمامهن. كما شجعت اللجنة الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة لتسهيل اضطلاع شركة التوظيف والتدريب بجمع البيانات المصنفة حسب الجنس وتحليلها بغية تقييم أثر برامج التدريب على توظيف النساء.

تونس

٤٣- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت تونس على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

٤٤- 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 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ٤٥

٤٥- أحاطت لجنة الخبراء علماً، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٤، بالإشارة إلى المادة ٧٧ من قانون العمل، بأخر صيغة معدلة لها بموجب القانون رقم ٩٦-٦٢ المؤرخ في ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٦، الذي يحظر توظيف النساء، أيّاً كان سنهن، والشباب دون سن الثامنة عشرة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر. ودعت اللجنة الحكومة إلى النظر بإيجابية في التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)، التي تركز على حماية صحة وسلامة جميع عمال المناجم عوضاً عن التركيز على فئة محددة من العمال، فضلاً عن النظر في إمكانية الانسحاب من الاتفاقية رقم ٤٥.

الاتفاقية رقم ٨٩

٤٦- أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٨، إلى أن غالبية الاتفاقيات الجماعية لا تتضمن أي أحكام محددة بشأن الحفاظ على الدخل خلال مدة الحمل، باستثناء إشارة إلى قوانين العمل العامة المعمول بها. وذكّرت اللجنة بأن الاتفاقية تسعى إلى حماية مستوى دخل النساء العاملات، ليس خلال فترة إجازة الأمومة فحسب، بل خلال فترة أطول بكثير تصل إلى ١٦ أسبوعاً وأية فترات إضافية تقوم على دواعٍ طبية، عبر الانتقال إلى عمل هئاري، أو منح إعانات خاصة من الضمان الاجتماعي أو ما يشابه ذلك من تدابير.

الاتفاقية رقم ١٠٠

٤٧ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن سلّم الأجور يطبق في القطاع العام على جميع الموظفين دون أي تمييز على أساس الجنس، وأن الأحكام ذات الصلة المضمنة في الاتفاقات الجماعية في القطاع الخاص تطبق على قدم المساواة بين الرجال والنساء. لكن اللجنة اعتبرت ذلك غير كافٍ لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر. لذلك أرادت اللجنة التشديد مجدداً على أن مبدأ "العمل المتساوي القيمة" يتخطى مجرد المساواة في الأجر بالنسبة للعمل "المتساوي" أو "نفس" العمل أو العمل "المماثل"، ليشمل العمل ذا الطبيعة المختلفة اختلافاً تاماً، والذي يكون رغم ذلك ذا قيمة متساوية. ويكمن الهدف من هذا النطاق الواسع "للقيمة المتساوية" في تجنب عدم المساواة في الأجور التي كان ينجم في أغلب الأحيان عن الفصل بين الجنسين في المهن مع تركيز النساء في مجموعة محددة من المهن. وأشارت اللجنة إلى تركّز عمل النساء في قطاعات معينة، كقطاع الخدمات، وضعف تمثيلهن في الوظائف ذات المسؤوليات، فشددت على أهمية مقارنة قيمة مختلف أنواع العمل على أساس معايير موضوعية وغير تمييزية. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى ضرورة الاستناد إلى المهارات المطلوبة للعمل وإلى الجهد والمسؤولية والظروف المرتبطة به، لتحديد نسب الأجر المخصص لهذا العمل وفقاً لمبدأ الاتفاقية. كما طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن أثر خطة العمل التي وضعتها لتشجيع النهوض بالنساء مهنيّاً ومكافحة القوالب النمطية الجنسانية بهدف تقليص الفوارق في الأجور بين الجنسين، فضلاً عن توفير معلومات عن التدابير المعتمدة أو المزمع اعتمادها لتعزيز التقييم الموضوعي للوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١

٤٨ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن المحاكم لم تُصدر أية أحكام تتعلق بحظر التحرش الجنسي (الفصل ٢٢٦ مكرراً ثانياً من قانون العقوبات) وأن مفتشية العمل لم تسجل أي انتهاكات. ومع تشديدها على الطبيعة الحساسة لهذا الموضوع، أرادت اللجنة لفت انتباه الحكومة إلى أن الضحايا يحجمون عادة عن الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي. كما يمكن أن يكون مستوى الوعي بهذا الموضوع غير كافٍ، سواء بين السلطات أو الضحايا أنفسهم. لذا، فإن اللجنة تحث الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة لشحذ وعي الرأي العام بمسألة التحرش الجنسي في مكان العمل وتزويد السلطات المختصة بمعلومات محددة يمكنها الاستناد إليها للتعرف على حالات التحرش الجنسي ومعالجتها بالطريقة المناسبة.

٤٩ - وفي ما يتعلق بالتدريب المهني، أشارت اللجنة إلى أن البيانات المتعلقة بشهادات التدريب التي سلمتها وزارة التعليم والتدريب أظهرت أن النساء يشاركن في التدريب المرتبط بالخدمات (في عام ٢٠٠٦، مثلت النساء ٩١ في المائة من المشاركين) وقطاع الأقمشة

والألبسة (٨٥ في المائة). كما لاحظت اللجنة تنامي مشاركة النساء، منذ عام ٢٠٠٢، في التدريب المهني في قطاع الصناعات الحرفية (ارتفعت من نسبة ١٣ في المائة عام ٢٠٠٢ إلى ٤٢ في المائة عام ٢٠٠٦). لكن اللجنة أشارت إلى وجود شيء من مقاومة التغيير في هذا المجال لدى الفتيات وأهاليهن، الذين يعطون الأولوية لقطاعات تعتبر أكثر "ملاءمة" للفتيات. وطلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات مفصلة عن التدابير التي اتخذتها أو تنوي اتخاذها لمكافحة التصرفات القائمة على القوالب النمطية التي تحدّ من مشاركة المرأة في دورات التدريب التقليدية، وتعزيز وصولها إلى مجموعة أوسع من فرص التدريب. وبالإضافة إلى ذلك، أحاطت اللجنة علماً بوجود البرنامج الوطني لتعليم الكبار وبإدخال أحكام في الاتفاقات الجماعية القطاعية، تراعي إتاحة تعليم الكبار للعاملين، وتطلب من أصحاب العمال منح العاملين الأميين الوقت الكافي لحضور دورات تعليم الكبار.

أوغندا

٥٠- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت أوغندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٣ و ١٨٢.

تعليقات هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية

٥١- 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 بالاتفاقيات التالية:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٥٢- أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن الفقرتين (٦) و(٧) من المادة ٦ من قانون الاستخدام لعام ٢٠٠٦، تتضمنان إشارة واضحة لمبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية. وتنص الفقرة (٦) من المادة ٦ على أن تسعى وزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية، والمجلس الاستشاري للعمل، في إطار أداء واجباتهما، إلى إعمال مبدأ "الأجر المتساوي للرجال والنساء الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية"، في حين تنص الفقرة ٧ من المادة ٦ على أن "يدفع صاحب العمل للرجال والنساء أجراً متساوياً لعمل ذي قيمة متساوية".

٥٣- وأشارت اللجنة إلى وجود فوارق، في الممارسة، بين أجور النساء والرجال في القطاعين العام والخاص، على الرغم من أن الأجور تحدّد عادة على أساس خبرة العمال ومستواهم العلمي والمهارات المطلوبة للوظيفة، بغض النظر عن نوع الجنس. وأشارت اللجنة إلى أن الدراسة الاستقصائية الوطنية للأسر المعيشية في أوغندا للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦،

أظهرت أن الفوارق في الأجر بين الجنسين هي أوسع نطاقاً في القطاع الخاص، حيث تصل أجور الرجال إلى ضعف أجر النساء. وأظهر المصدر نفسه أن النساء يتركزن في قطاع الزراعة (٧٩,١ في المائة من النساء يعملن في هذا القطاع) حيث الأجر أقل من أجر القطاعات الأخرى وحيث تصل أجور النساء إلى ٥٠ في المائة فقط من أجر الرجال. وطلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن أي تدابير اتخذتها أو تنوي اتخاذها لتقليص الفوارق في الأجر القائمة على نوع الجنس ومعالجة أسبابها، بما في ذلك معلومات عن أية تدابير اتخذت للقضاء على الفصل الجاري بين الجنسين في المهن في سوق العمل.

الاتفاقية رقم ١١١

٥٤ - أشارت لجنة الخبراء في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٩، إلى أن أغلبية السكان تعمل في قطاع الزراعة. كما أشارت اللجنة إلى وجود عدم مساواة واضحة بين الجنسين في ما يتصل بملكية الأرض والسيطرة عليها، وذلك بسبب التقاليد والأعراف التمييزية التي قد تؤثر على قدرة النساء على ممارسة أنشطة اقتصادية. وذكرت اللجنة بضرورة تعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة، ليس في مجال التوظيف فحسب، بل كذلك في ما يتعلق بالوصول إلى مهن محددة، وطلبت من الحكومة إبلاغها بالتدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها للقضاء، بشكل مباشر أو غير مباشر، على ممارسات التمييز التي تعاني منها النساء على وجه الخصوص في فرص الالتحاق بالمهن.